

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE MEDICINA
ESCUELA DE TECNOLOGIA MÉDICA
LICENCIATURA EN ENFERMERIA**



CONDICIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD OCUPACIONAL EN LAS QUE SE DESEMPEÑA EL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LOS SERVICIOS DE PARTOS, UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS, OBSTETRICIA DEL HOSPITAL NACIONAL SAN RAFAEL, SANTA TECLA, DEL DEPARTAMENTO DE LA LIBERTAD, EN EL PERIODO DE JUNIO A SEPTIEMBRE DEL 2016.

INFORME FINAL PARA OPTAR AL GRADO DE LICENCIADA/O EN ENFERMERIA

ELABORADO POR:

ALAS ALAS, ROSA AMINTA

GUILLEN GRANADOS, RAQUEL DE LOS ANGELES

IRAHETA CORTEZ, RUBIA ELIZABETH

MARTINEZ CIDEOS, MARVIN ENRIQUE.

DOCENTE ASESORA:

LICDA. SANDRA DALILA VALIENTE DE PEÑA

CIUDAD UNIVERSITARIA, 05 DE DICIEMBRE DEL 2016.

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

AUTORIDADES VIGENTES

Licdo. José Luis Argueta Antillón.

Rector ai

Msc. Roger Armando Arias.

Vicerrector Académico ai

Dra. Leticia Zavaleta de Amaya.

Secretaria General

Dra. Maritza Mercedes Bonilla Dimas.

Decanato de la Facultad de Medicina.

Msp. Dalide Lastenia Ramos de Linares.

Directora de la Escuela de Tecnología Médica

Msc: Roxana Guadalupe Castillo Melara.

Directora de la Carrera de Licenciatura en Enfermería

PROCESO DE GRADUACION APROBADO POR:

Mssr: Elsy Beatriz Henríquez de Guzmán

Coordinadora del Proceso de Grado.

Licda. Sandra Dalila Valiente de Peña.

Docente Asesor

Tribunal Calificador.

Mssr: Elsy Beatriz Henríquez de Guzmán

Licda. Sandra Dalila Valiente de Peña

Licda. Aura Marina Miranda de Arce.

AGRADECIMIENTOS

A DIOS

Por darnos la oportunidad de cumplir este objetivo en nuestras vidas, y de habernos dado fortaleza de superar cada obstáculo, por permitirnos ser mejores personas a través de la educación.

A NUESTRAS FAMILIAS.

Por su incondicional ayuda y comprensión durante este tiempo pues han sido indispensables para el logro de nuestras metas y lo seguirán siendo por el resto de nuestras vidas.

A LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR.

Por habernos permitido realizar nuestra carrera en una universidad de prestigio en la que desde el inicio docentes con excelente calidad humana y académica nos formaron por un pensamiento crítico esencial para saber vivir.

Alas Alas, Rosa Aminta

Guillen Granados, Raquel de los Ángeles

Iraheta Cortez, Rubia Elizabeth

Martínez Cideos, Marvin Enrique

AGRADECIMIENTOS.

Deseo manifestar mi gratitud y afecto en primer lugar a Dios por haberme dado la oportunidad de estudiar y por permitirme culminar con éxito cada una de las actividades. Además le agradezco a Él, por poner en mi camino a todas las personas que me apoyaron durante toda la carrera y ayudaron cuando más lo necesite.

- A María Aminta Alas y Pascual Alas mis padres, que a pesar de su vejez estuvieron conmigo desde el principio hasta el fin apoyándome de manera moral y económica, me enseñaron que no importa los obstáculos que se presenten durante el camino, siempre hay un motivo y una razón para salir adelante y así lograr el éxito.

- A Marvin Ernesto Pineda, mi novio, por creer en mí; quien con su paciencia y amor supo comprenderme durante todo este reto, le agradezco su apoyo incondicional, ya que estuvo conmigo en momentos difíciles, siempre fue motivador y esperanzador diciendo que lo lograría, ¡y lo logre! Siempre tendré presente todo lo que hizo por mí.

- A mis hermanos, especialmente a María Morena Alas y Carmen Marisol Alas, quienes fueron durante esta etapa mi motor y mi apoyo incondicional desde la distancia, gracias por los consejos para continuar adelante, por apoyarme y creer en mí.

- A mis compañeras de tesis, solo puedo decirles ¡lo logramos!

- Por último y no menos importante, a mis amigos y amigas que estuvieron a mi lado, apoyándome y animándome a perseverar.

Rosa Aminta Alas Alas.

AGRADECIMIENTOS.

¡Todo lo puedo en Cristo que me fortalece! Filipenses: 4:13

A Dios todo poderoso.

Gracias por protegerme, cuidarme y guiarme durante toda mi vida, por permitirme culminar mi proyecto de tesis, por la sabiduría y la fortaleza necesaria a lo largo de mi carrera.

A mis padres.

Gracias a mi Madre CONCEPCION GRANADOS y a mi padre ALFONSO GUILLEN por su amor incondicional, apoyo moral y económico, gracias por las palabras de ánimo cuando ya no podía más.

A mis hermanos.

Gracias por los consejos para continuar adelante, por apoyarme y creer en mí.

A mi novio

Wilber Antonio Varela Díaz por su apoyo, por su comprensión y porque estuvo conmigo en los momentos difíciles de mi vida y de mi carrera,

A mis amigas.

Que me apoyaron mutuamente a lo largo de nuestra formación profesional y que hasta ahora seguimos siendo amigas, gracias por hacer de mi etapa universitaria un proyecto de vivencias que nunca olvidare

A todos y todas mis docentes.

Quienes me brindaron de sus conocimientos para formarme académicamente

Raquel de los Ángeles Guillen Granados.

AGRADECIMIENTOS.

A mi Dios.

Por haberme permitido llegar hasta este punto de mi vida y haberme dado salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

A mis padres.

Gloria Elizabeth Cortez de Peña, y Leónidas Peña Gómez, por ser el pilar fundamental en todo lo que soy, en toda mi educación, tanto académica, como de la vida, por su incondicional apoyo perfectamente mantenido a través del tiempo, gracias por darme un futuro lleno de amor y alegrías, todo esto se los debo a ustedes, los amo y siempre serán mi ejemplo a seguir. Bendiciones.

A mi hermana.

Gabriela del Carmen Cortez, por su comprensión y apoyo emocional, eres mi mejor amiga a quien amo tanto y siempre contare y contarás conmigo.

A mi abuela, y familiares.

Un agradecimiento muy especial para Gloria del Carmen Romero, ella es mi segunda madre, gracias por brindarme su apoyo y su amor incondicional, y a todos mis familiares que han estado ahí en seguimiento de mi carrera y mi vida, gracias por su apoyo.

A mi novio

José Roberto Méndez por su apoyo, por su comprensión y porque estuvo conmigo en los momentos difíciles de mi vida y de mi carrera, bendiciones.

A mis Docentes.

Que con su ayuda espiritual y académica, han motivado mi vida, el seguimiento de mi futuro y en especial a Licda. Sandra Dalila Valiente de Peña y Licda. Delmy Zonia de Figueroa, que se les aprecia y se les quiere mucho, bendiciones en su vida.

Rubia Elizabeth Iraheta Cortez.

AGRADECIMIENTOS.

A Dios todo poderoso por su fidelidad y porque ha iluminado mi camino guiándome por el mismo, porque me brindo la fortaleza necesaria en los momentos difíciles y me ha provisto de todo lo necesario para finalizar con éxito y alegría mis estudios universitarios.

A mi esposa Wendy Nataly Vásquez por su comprensión, paciencia y su apoyo incondicional durante la carrera y durante la elaboración de este proyecto, por ser una de las personas más importantes en mi vida y quien me brindó la oportunidad de cumplir la meta más anhelada en mi vida, de ser profesional.

A mis padres Manuel de Jesús Martínez Flores y María Rosa Cideos de Martínez por todo el apoyo incondicional y la motivación que me dieron en cada momento, por estar siempre dispuestos a escucharme y darme palabras de aliento necesarios para finalizar este reto, por todas las oraciones de mi madre quien siempre estuvo ahí en los momentos más difíciles así también en las alegrías. .

A mi suegra Rosa Estela Ramos Ramos, quien me brindó su apoyo, por ser una de las personas que siempre me motivo a ser un buen alumno y buena persona y nunca me negó la ayuda en los momentos difíciles.

Marvin Enrique Martínez Cideos.

INDICE

INTRODUCCION.....	viii
CAPITULO I	
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
A. Antecedentes del problema de investigación.....	12
B. Situación problemática.....	14
C. Enunciado del problema	21
D. Justificación.....	21
E. Objetivos:	
1. Objetivo General.....	23
2. Objetivos Específicos.....	23
CAPITULO II	
MARCO TEÓRICO	
A. Salud Ocupacional.....	24
1. Objetivos de la Salud ocupacional.....	25
2. Clasificación de la Salud ocupacional.....	25
2.1. Seguridad Industrial.....	25
2.2. Higiene Industrial.....	26
2.3. Ergonomía.....	26
2.4. Medicina de Trabajo.....	26
B. Higiene Ocupacional.....	26
1. Objetivos de la Higiene Ocupacional.....	27
2. Importancia de la Higiene Ocupacional.....	27
3. Clasificación.....	28
3.1. Condiciones Físicas.....	28
3.2 Condiciones Psicosociales.....	37

C. Seguridad Ocupacional.....	42
1. Objetivos de la Seguridad Ocupacional.....	43
2. Importancia de la Seguridad Ocupacional.....	44
3. Medidas de Bioseguridad.....	44
4. Medidas de Prevención de Accidentes.....	46
4.1 Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales.....	46
D. Teoría de Enfermería sobre las Condiciones Laborales.....	49

CAPITULO III

SISTEMA DE HIPOTESIS

A. Hipótesis General.....	51
B. Hipótesis Especificas.....	51
C. Conceptualización de Variables.....	52
D. Operacionalización de Variables.....	53

CAPITULO IV

DISEÑO METODOLOGICO

A. Tipo de estudio.....	57
B. Área de estudio	57
C. Universo y Población.....	58
D. Métodos, Técnicas e Instrumentos.....	59
E. Procedimientos.....	61
F. Recolección de datos.....	61
G. Procesamiento y Presentación de Datos.....	61

H. Plan análisis e interpretación de datos.....	62
I. Prueba de hipótesis.....	62
J. Aspectos ético de la investigación.....	64

CAPITULO V

ANALISIS E INTERPRETACION DE DATOS

A. Presentación e Interpretación de los datos.....	66
B. Comprobación de Hipótesis.....	102
C. Análisis General de los datos.....	108

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A. Conclusiones.....	111
B. Recomendaciones.....	113
C. Propuesta de Intervención.....	114
D. Fuentes de Información.....	136

ANEXOS:

Nº 1: Guía de Observación para la identificación de las Condiciones de Higiene y Seguridad Ocupacional.

Nº 2: Cuestionario sobre Condiciones de Higiene y Seguridad Ocupacional en los que se desempeña el personal de enfermería de los Servicios de Partos, Obstetricia y Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional San Rafael.

Nº 3: Lista de verificación sobre la Salud y Seguridad Ocupacional según la OPS.

Nº 4: Consentimiento Informado.

Nº 5: Ley General de Prevención de Riesgos.

Nº 6: Definición de Términos Básicos.

Nº 7: Presupuesto.

Nº 8: Cronograma de Actividades.

INTRODUCCIÓN

La Salud Ocupacional es definida por la Organización Mundial para la Salud (OMS) como una actividad multidisciplinaria que promueve y protege la salud de los trabajadores; esta disciplina busca controlar los accidentes y las enfermedades, mediante la reducción de las condiciones de riesgo. No solo se limita a los aspectos físicos, si no que incluye lo psicosocial.

Cada empresa o institución empleadora independientemente del área, está en la responsabilidad de aplicar la normativa existente de salud ocupacional, para garantizar o minimizar los riesgos existentes según sea el cargo del trabajador; hoy en día se han logrado grandes avances en esa materia, sin embargo, no ha sido posible cubrir el cien por ciento, es así como se encuentran sectores más vulnerables entre ellos, los empleados del sector salud, específicamente el personal de enfermería, debido a que se ven expuestos a accidentes y a enfermedades profesionales, ya que su principal actividad consiste en el tratamiento y cuidados de pacientes .

Por lo cual, el grupo investigador realizó el presente estudio, con el propósito de determinar las Condiciones de Higiene y Seguridad Ocupacional en las que se desempeña el personal de enfermería de los Servicios de Partos, Obstetricia y Unidad de Cuidados Intensivos, del Hospital Nacional San Rafael, Municipio de Santa Tecla, Departamento La Libertad.

El Hospital Nacional San Rafael, pertenece al segundo nivel de Atención en Salud, prestando sus servicios a más de 800 pacientes incluidos niños, adolescentes joven y adultos, y personas de tercera edad, se caracteriza por brindar atención gratuita a toda la población que visita la institución, dotada por 452 recursos que laboran en diferentes áreas internas del centro de salud, incluido los 51 recursos de enfermería que laboran en los servicios de Partos, Obstetricia y Unidad de Cuidados Intensivos.

Con la investigación se determinaron las condiciones de higiene y seguridad ocupacional en las que labora el personal de enfermería; para recolectar los datos se utilizó una guía de observación específicamente con la variable de las Condiciones físicas, además un Cuestionario, en el cual se incluyeron las tres variables (Condiciones físicas, Condiciones Psicosociales, y Condiciones de seguridad en la prevención de accidentes), los resultados permitieron identificar que las condiciones físicas no son favorables, ya que no cumplen con los requisitos necesarios establecidos en la Ley de General de Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo. También, se evidencio, que las condiciones psicosociales en las que se desempeña el personal de enfermería no son favorables, ya que pueden causar daños en la salud mental de los mismos. Sin embargo, se identificó que las condiciones de seguridad laboral en la prevención de accidentes son favorables, ya que cumplen lo necesario tal como se establece en el Art. 38, de la Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo.

El presente documento se estructuró de la siguiente forma:

Capítulo I, corresponde al Planteamiento del problema: En este capítulo se describen los antecedentes del problema, se presentan datos importantes que cuentan la evolución de la higiene y seguridad laboral, a través de la historia, se citan además resultados de investigaciones importantes en esta materia, además contiene la situación problemática la cual incluye las características del problema, la magnitud y como se están comportando actualmente a nivel mundial, en el país y el centro hospitalario específicamente en los servicios que se tomaron en cuenta para la investigación , así mismo se enuncia el problema de investigación en forma de interrogante identificando las variables, los sujetos de estudio, la delimitación temporal y espacial.

La Justificación refleja el propósito y las razones que motivaron al grupo de investigación a indagar el tema de las condiciones de Higiene y Seguridad ocupacional en las que se desempeña el profesional de enfermería. Para ello se tomaron en cuenta los siguientes

criterios: conveniencia, relevancia social, implicaciones prácticas, valor teórico y utilidad metodológica.

Además, en este capítulo se describen los objetivos de la investigación que sirvieron de guía para poder determinar las condiciones de Higiene y Seguridad como objetivo general, y como objetivos específicos identificar las condiciones físicas, describir las condiciones psicosociales e identificar las condiciones de seguridad laboral en la prevención de accidentes.

El capítulo II, corresponde al Marco Teórico, donde se establecieron las bases teóricas que sustenta el trabajo de investigación, lo que permitió describir, comprender, explicar e interpretar el problema desde un punto de vista teórico y adoptar una teoría para la construcción del mismo, como es el caso de la teoría de Florence Nightingale.

En el capítulo III, se formularon las hipótesis generales y específicas, incluye además la operacionalización de las variables, su definición conceptual y operacional, las dimensiones, así mismo se identificaron los indicadores que sirvieron para la modificación de los instrumentos de recolección de la información.

El capítulo IV, se presentó el diseño metodológico, el cual especifica el Tipo de Estudio que se utilizó desde la etapa de identificación y formulación del problema siendo de tipo descriptivo y transversal; el área de estudio que incluyó el lugar donde se realizó la investigación, la población fueron los 51 profesionales de enfermería que laboran en los servicios de Partos, Obstetricia y Unidad de Cuidados Intensivos (UCI); en los Métodos Técnicas e Instrumentos se muestran los procedimientos que se emplearon para la recolección de la información; los instrumentos que manejó el grupo investigador, fueron la guía de observación, y el cuestionario, que estuvo conformado por 35 preguntas cerradas, que conlleva además el plan de tabulación de análisis, donde se pretendió mostrar los datos que se obtuvieron.

En el capítulo V, se presentan los análisis y las interpretaciones de los datos obtenidos, en el que se detalla cada una de las interrogantes con su respectiva tabla, así como también la Prueba de las Hipótesis establecidas al inicio del estudio, donde se realizó la comprobación

por medio de la media aritmética. Además, se presentan el análisis general de cada una de las variables (condiciones físicas, psicosociales y de seguridad laboral), basados en los datos recolectados por el grupo investigador.

Se muestra también, el Capítulo VI, donde se presentan las conclusiones y recomendaciones a las que se llegó posterior a los resultados obtenidos. También, se incluyen el Programa para el Fortalecimiento de la Salud mental siendo de importancia para una posible ejecución en capacitar y actualizar conocimientos; también se incorporó, Fuentes de información que se utilizó para la sustentación del tema de estudio, regidas por las normas de Vancouver, que ayudaron al lector para poder conocer más información y poder ubicarse según su orden.

En los anexos se incluyeron: los instrumentos para la recolección de la información, (Guía de Observación y Cuestionario), Lista de verificación de OPS (Organización Panamericana de la Salud) sobre salud y seguridad ocupacional, Consentimiento Informado, Ley General de Prevención de Riesgos, Definición de Términos Básicos, Presupuesto de la Investigación y Cronograma de actividades.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

La salud ocupacional tiene una historia muy antigua, encontramos indicios que dan cuenta de observaciones respecto de la relación entre salud y trabajo desde hace más de 3500 años. Desde la aparición del hombre y su relación con el trabajo, éste ha tratado de defender su salud amenazada por el riesgo de las actividades que realizaba con las primeras herramientas que creó durante la Edad de Piedra y con las que sin duda alguna sufrió lesiones al manipularlas.

Según Hipócrates en el año 400 A.C, quien es considerado padre de la medicina moderna, refirió que la influencia del medio ambiente y las características de cada organismo, como causas de las enfermedades, y no la decisión de fuerzas superiores, en la observación del ámbito laboral, describió las intoxicaciones de los trabajadores de las minas por el plomo.

Posteriormente Plinio (Siglo I d. C.) describe algunos elementos de protección personal, como máscaras hechas con vejigas de animales, para evitar la inhalación de polvos de minium (plomo rojo), siendo este el primer esbozo de una medida de prevención de riesgos de trabajo que registra la historia de la salud en el trabajo.

Galeno y Celso, describieron enfermedades ocupacionales entre los trabajadores; incluyeron en sus escritos, breves comentarios sobre enfermedades debidas a exposiciones de origen ocupacional.

Pero fue hasta en el año de 1947 que en Latinoamérica, los movimientos sociales hicieron surgir los primero intentos de protección a los trabajadores, generando programas impulsados a la creación de servicios de salud ocupacional en: Perú, Chile, Bolivia, Colombia y Venezuela.

En El Salvador en el año de 1953 se organiza el Departamento Nacional de Previsión Social, que entre otras dependencias comprendió las secciones de Seguridad e Higiene Industrial, las cuales comenzaron a trabajar en un “Anteproyecto General de Higiene y Seguridad en el Trabajo” así como la formulación de algunas normas sanitarias y de seguridad. En 1963 se crea el Código de trabajo que contempla un cuerpo de leyes y reglamentos sobre riesgos profesionales, aplicados en toda la república y dentro del régimen de Seguro Social Salvadoreño.

Pero fue hasta en el año de 1968 que la salud ocupacional surge con el nombre de prevención de riesgos profesionales, adscrita al Departamento de Medicina Preventiva del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, permitiendo que en el año de 1971 fuese decretado el “Reglamento General sobre Seguridad e Higiene en los Centros de Trabajo”. Posteriormente en el año de 1980 se empiezan a becar médicos salvadoreños para realizar estudios de post grado en la especialidad de Salud Ocupacional en la escuela de Salud Pública de la Universidad de Chile, con el ánimo de fomentar mas esta disciplina.

En la década de 1990 se promovió la creación de un Concejo Nacional de Salud Ocupacional. Este último no llego a concretarse en esta época, sin embargo el interés por forjar una cultura de seguridad y salud ocupacional ha ido en aumento y a pasos más firmes y continuados por parte del Estado y de un buen número de empresas que ven en su implementación, un buen aliado para hacer lugares de trabajo más sanos, seguros y productivos.

En el año 2000 el convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre Seguridad y Salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo haciendo énfasis en las acciones que tanto a nivel nacional como a nivel de empresas se deben implementar para mejorar las condiciones de salud de los trabajadores.

El 16 de octubre de 2001 se creó la Comisión Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional (CONASSO) que ha formulado propuestas de normativas legales que regulan las condiciones de Seguridad y Salud Ocupacional, así mismo ha coordinado programas, proyectos y campañas nacionales de Prevención de Riesgos Laborales.

Como puede apreciarse después de su surgimiento en El Salvador la Higiene y Seguridad ocupacional ha sido respaldado por un importante número de leyes y reglamentos decretados en diversos años lamentablemente a la fecha en algunas instituciones todavía se hace caso omiso de las indicaciones que la legislación vigente establece.

B. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

La Salud Ocupacional a nivel mundial es considerada como un pilar fundamental en el desarrollo de un país, por lo que instituciones y organizaciones han realizado esfuerzos para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, puesto que las condiciones en las que se realiza el trabajo puede actuar como un factor que favorezca y estimule el desarrollo humano, o bien por el contrario, convertirse en agente causante de sufrimiento, dolor, enfermedad y aún muerte. A pesar de todos los avances en esta materia todavía siguen presentándose datos alarmantes sobre enfermedades profesionales y accidentes laborales.

“En 2014, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) calculó que los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales causan más de 2,3 millones de muertes anuales, 1 Organización Internacional del Trabajo. Investigación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales - Guía práctica para inspectores del trabajo. Ginebra. International Labour Office. Primera edición 2015. de las cuales más de 350.000 son por accidentes de trabajo, y aproximadamente 2 millones son por enfermedades profesionales. Además de estas muertes, se estima que en 2010 hubo más de 313 millones de accidentes de trabajo no mortales (que provocaban por lo menos cuatro días de ausencia en el trabajo). Así mismo presenta estimaciones acerca de que cada año se producen en el mundo 2.000.000 muertes como consecuencia de lesiones y enfermedades provocadas por el trabajo, algo más de 5000 muertes por día en gran parte atribuibles a prácticas de trabajo peligrosas.”¹

Por lo anterior muchos países están implementando programas de Salud Ocupacional con la finalidad de disminuir estas cifras, El Salvador no es la excepción. La legislación de este país define la salud ocupacional como:

¹ Organización Internacional del Trabajo. Investigación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales - Guía práctica para inspectores del trabajo. Ginebra. International Labour Office. Primera edición 2015.

“todas las acciones que tienen como objetivo promover y mantener el mayor grado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones y ocupaciones; prevenir todo daño de la salud de estos por las condiciones de su trabajo; protegerlos en su trabajo contra los riesgos resultantes de la presencia de agentes perjudiciales a su salud; así como colocarlos y mantenerlos en un puesto de trabajo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas”.²

Las autoridades del Estado están comprometidas a realizar acciones encaminadas a optimizar las condiciones laborales a fin de preservar la salud de los trabajadores y así mantener el buen desempeño de cada uno.

Para ello es importante intervenir en dos partes fundamentales de esta área que son la Higiene y Seguridad Ocupacional; la primera definida como: “conjunto de medidas técnicas y organizativas orientadas al reconocimiento, evaluación y control de los contaminantes presentes en los lugares de trabajo que pueden ocasionar enfermedades”.³ Es decir, que se establecen acciones dirigidas a identificar todos aquellos factores que afectan la salud de los trabajadores mediante la evaluación de los daños ocasionados a los empleados y las intervenciones que buscan solucionarlos. Y la segunda como “conjunto de medidas o acciones para identificar los riesgos de sufrir accidentes a que se encuentran expuestos los trabajadores con el fin de prevenirlos y eliminarlos”.⁴ Con lo anterior, la Seguridad Ocupacional va encaminada a prevenir los accidentes laborales; a través, de la pronta erradicación de las causas y el control de aquellas que son potenciales en los lugares de trabajo. Ambas dirigidas a disminuir el número de casos de enfermedades profesionales y accidentes laborales.

La Higiene y Seguridad Ocupacional se rigen a través de diferentes leyes y reglamentos con el fin de normar la actividad laboral en beneficio de la salud e integridad física de los trabajadores entre las más importantes se pueden mencionar:

² Asociación Nacional de Enfermeras de El Salvador. Higiene y Seguridad laboral del personal de enfermería. San Salvador. 2012.

³ ----- Pág. 5

⁴ ----- Pág. 2

AÑO	LEY	BENEFICIO
1963	El Código de trabajo.	Contiene leyes y reglamentos para prevenir riesgos profesionales, aplicados en toda la república y dentro del régimen de Seguro Social Salvadoreño.
1971	El Reglamento General de Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo.	Preparación de médicos salvadoreños para realizar estudios de post grado en la especialidad de Salud Ocupacional.
1983	La Constitución de la República.	Inspecciona el cumplimiento de las normas legales de trabajo, asistencia, previsión y seguridad social el cual llevará a cabo mediante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
1988	El Código de salud.	Implantación y mantenimiento de servicios de seguridad e higiene del trabajo. Para tal fin el Ministerio establecerá de acuerdo a sus recursos, los organismos centrales, regionales, departamentales y locales, que en coordinación con otras instituciones, desarrollarán las acciones pertinentes.
1997	Ley del Instituto Salvadoreño del Seguro Social.	El Seguro Social cubrirá en forma gradual los riesgos a que están expuestos los trabajadores por causa de: enfermedad, accidente común, accidente de trabajo, enfermedad profesional, maternidad invalidez, vejez y muerte.
2012	Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo.	Promoción, vigilancia y asesoramiento para cumplimiento de las normas de seguridad y salud ocupacional

Desde el año 2012 en que entró en vigencia la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo y sus Reglamentos. La Comisión Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional, ha trabajado en la promoción, vigilancia, asesoramiento técnico y verificación del cumplimiento de las normas de seguridad y salud ocupacional el cual tiene como función la disminución y erradicación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. A partir de ese momento, se lograron la acreditación de 10,272 Comités de Seguridad y Salud Ocupacional a nivel nacional pero también según el artículo 65 de la Constitución de El Salvador, El Estado se ha enfocado en organizar el Sistema de Salud de manera que logre cubrir a la mayor parte de la población con servicios de calidad.

De acuerdo con lo anterior el sistema de salud ha sido organizado con la intervención de varios actores que se encargan de prestar los servicios a la población siendo estos los tres niveles de atención: primario, secundario y terciario, en donde en cada nivel de acuerdo a los requerimientos e intervenciones se atienden a los pacientes.

En el primer nivel de atención se encuentran las Unidades Comunitarias de Salud Familiar las cuales se clasifican en Básica, Intermedia y Especializada y que a su vez pueden incluir los Equipos Comunitarios de Salud (ECOS), en donde se previenen las enfermedades y sus complicaciones y según el caso realizar la referencia al segundo nivel de atención de aquellas complicaciones que no puede atender. Como parte del segundo nivel se encuentran los Hospitales Nacionales Generales y Hospitales Regionales, en donde se proveen servicios de salud integrales de tipo ambulatorio, así como emergencias e internamiento en Ginecología y obstetricia, pediatría y otras áreas. Y por último se encuentra el tercer nivel de atención conformado por Hospitales Nacionales Especializados donde se realiza la contra referencia de los pacientes una vez recuperados al nivel correspondiente.

A pesar de la normativa existente y de los esfuerzos realizados para solucionar la problemática los sectores laborales aún no han logrado su aplicación totalmente, ya que se presentan casos de enfermedades profesionales y accidentes laborales, tal es el caso del sector salud “Los trabajadores de la salud son más vulnerables a los accidentes y a las enfermedades en el trabajo cuando se ven obligados a trabajar en condiciones

inadecuadas”⁵ Lo que se convierte en factores principales que pueden provocar daños a la salud de los profesionales, por no reunir las condiciones de higiene y seguridad laboral. Lo anterior se encuentra registrado en los datos del Ministerio de trabajo y Previsión Social los cuales se presentan a continuación.

ACCIDENTES LABORALES REPORTADOS AL SISTEMA NACIONAL DE ACCIDENTES DE TRABAJO, SECTOR SALUD													
	2012	2013			2014			2015			DEL 1 DE ENERO AL 31 DE AGOSTO 2016		
		TOTAL	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H
Mortales.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
No incapacitantes.	0	20	12	8	27	22	5	61	49	12	34	20	14
Incapacitantes.	0	73	54	19	71	63	8	74	62	12	63	42	21

Fuente: Informe sobre accidentes laborales del sector salud reportados al Sistema Nacional de Accidentes de Trabajo.

Todo esto indica que dentro de los accidentes laborales NO incapacitantes que del año 2013 hasta el año 2015 presentaron un aumento considerable, sin embargo se documenta una leve disminución a partir del 1 de Enero hasta el 31 de Agosto del 2016. Mientras que en relación a los accidentes laborales incapacitantes que se reportaron desde el año 2013 hasta el año 2015 se han mantenido con pequeñas variaciones. Pero según los casos reportados a la fecha han disminuido a partir del 1 de Enero hasta el 31 de Agosto del año 2016.

El Hospital San Rafael que forma parte de la estructura del sistema de salud de El Salvador antes mencionado se encuentra clasificado como hospital de segundo nivel, el cual posee un comité de Seguridad Ocupacional en las que se toman en cuenta la seguridad e higiene ocasional donde se abordan intervenciones sobre la utilización de equipo de bioseguridad, manejo de pacientes con VIH, manejo de material contaminado, manejo del estrés, accionar ante desastres naturales y estado de salud de los pacientes. Comité que se encuentra dirigido por la Dra. Del Cid, quien brindo datos sobre estadísticas alarmantes de las

⁵Organización Panamericana de Salud y Seguridad de los trabajadores del sector salud: Manual para gerentes y administradores, Washington DC, Twenty-third-streed, 2005.

patologías que afectan a los trabajadores tales como: Infección de vías urinarias. (IVU), Hipercoliceptectomia, Hiperuricemia, Diabetes Mellitus, Hipertrigliceridemia, Diabetes tipo II, Pre- Diabetes, Hipoglicemia, Parasitismo Intestinal y Anemia secundaria. Además refirió que algunas de ellas están relacionadas por las condiciones de Higiene y Seguridad Ocupacional.

Lo anterior se encuentra respaldado por la OIT que refiere que “las condiciones y medioambiente de trabajo (CYMAT) son el nexo vincular entre el proceso de salud – enfermedad en relación al trabajo”.⁶ Es decir que las condiciones del área laboral influyen en la salud de los trabajadores, por lo que si los locales de trabajo no reúnen las características de saneamiento adecuados les afectan perjudicialmente.

Dentro del sector salud se encuentra el personal de enfermería que integra un mayor número de trabajadores y que ostentan a su vez el índice más elevado de accidentes y enfermedades profesionales. Dado que su principal actividad consiste en el tratamiento y cuidados de enfermos.

“Los problemas de salud laboral más importantes que sufren estos trabajadores provienen precisamente del contacto físico y emocional que establecen con los pacientes. el contagio de enfermedades más o menos peligrosas como la tuberculosis, la hepatitis b y c o el SIDA; Las lesiones músculo esquelético ocasionadas por la carga de trabajo y la manipulación de enfermos y las patologías de origen psicosocial (ansiedad, depresión, alteraciones digestivas, trastornos del sueño etc.) impulsado por las situaciones de estrés o Burnout, los fracasos terapéuticos, la atención especial que necesita muchos enfermos, los casos urgentes, el trabajo a turnos, la forma de organizar el trabajo, la escasas de recursos todo ello debe añadirse el riesgo de sufrir agresiones y actos de violencia por parte de los enfermos o sus familiares especialmente en servicios de urgencia y en centros de atención primaria”.⁷

Todo lo anterior demuestra que una de las causas principales de accidentes y enfermedades profesionales, que sufre este sector es por las funciones que desempeña según su perfil

⁶ Introducción a las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. O.I.T. Ginebra 1987

⁷ Organización Panamericana de Salud y Seguridad de los trabajadores del sector salud: Manual para gerentes y administradores, Washington DC, Twenty-third-streed, 200

como la atención directa. Además es importante mencionar el tipo de paciente al que el profesional de enfermería le brinda atención, los cuales se clasifican de acuerdo a los criterios para definir requerimientos del personal de enfermería en 4 categorías que se detallan a continuación:

- “Categoría I: pacientes hospitalizados que requieren cuidados mínimos de enfermería, por cuanto que gran parte de los cuidados pueden ser proporcionados por el mismo o por su familia
- Categoría II: pacientes hospitalizados que requieren apoyo parcial en sus cuidados como pacientes con diagnóstico de fracturas mayores que no comprometan ambos miembros superiores, que tengan limitaciones en su movilidad y que por lo tanto requieren apoyo en algunos cuidados.
- Categoría III: Pacientes que requieren cuidado dependiente de enfermería en esta categoría se encuentran los pacientes: en postoperatorio inmediato (primer día): en trabajo de parto normal o de bajo riesgo obstétrico; con problemas cardiacos y requieren reposo en cama; en crisis hipertensivas. Pacientes que tienen limitaciones para satisfacer por si solos las necesidades fisiológicas y de comodidad, y que requiere procedimientos de complejidad técnica y educación especial en salud.
- Categoría IV: pacientes que se encuentran de mayor complejidad, en estado crítico con gran dependencia en el cuidado del personal de enfermería son aquellas en las que el paciente, por la alta complejidad de su cuidado y en la técnica del procedimiento requieren ser atendidos por personal profesional o especializado de enfermería.”⁸

En relación a lo anterior los servicios de Partos, Obstetricia y Unidad de Cuidados Intensivos se encuentran clasificados en las categorías III y IV donde los cuidados son totalmente dependientes del profesional de enfermería por la complejidad y estado crítico en los que se encuentran los pacientes. Es importante mencionar que muchas instituciones de salud no disponen la cantidad necesaria de profesionales de enfermería según el análisis de dotación de recursos y el índice de atención de enfermería el cual varía en cada servicio agregado a lo anterior la calidad y cantidad de insumos podría no ser favorables por lo que los profesionales de enfermería tendrían que invertir tiempo en solucionar esas deficiencias, lo que puede aumentar la necesidad de personal.

⁸ Giraldo Molina, C. I. Las necesidades del cuidado de enfermería: criterios para definir requerimientos del personal de enfermería, ed. Legis, Medellín, XVIII(1) Marzo 2000.

Por lo expuesto anteriormente surge la necesidad de generar la siguiente interrogante.

A. ENUNCIADO DEL PROBLEMA.

¿Cuáles son las Condiciones de Higiene y Seguridad Ocupacional en las que se desempeña el personal de enfermería de los servicios de Partos, Obstetricia y Unidad de Cuidados Intensivos e Intermedios, del Hospital Nacional San Rafael, en el periodo de Junio a Octubre del 2016.

A. JUSTIFICACION

Según la Organización Mundial para la Salud (OMS), la salud ocupacional es una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores, mediante la prevención, el control de enfermedades, accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y seguridad en el trabajo, además procura promover el trabajo seguro y sano, así como buenos ambientes y organizaciones de trabajo, realizando el bienestar físico, mental y social de los trabajadores y respaldar el perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad de trabajo.

La Higiene y Seguridad en el trabajo constituyen dos actividades estrechamente relacionadas orientadas a garantizar condiciones personales y materiales de trabajo capaces de mantener cierto nivel de salud de los empleados; son herramientas efectivas que existen en el ámbito laboral para aumentar la productividad y disminuir el ausentismo laboral; adicionalmente incentivar el recurso humano para disminuir los accidentes laborales y disponer de ambientes saludables, no solo para evitar las enfermedades ocupacionales sino para proporcionar bienestar al trabajador en cualquier ámbito laboral.

Es por eso que se realizó la investigación con el propósito de determinar las Condiciones de Higiene y Seguridad Ocupacional en las que se desempeña el personal de Enfermería que

labora en los Servicios de Partos, Obstetricia y Unidad de Cuidados Intensivos, del Hospital Nacional San Rafael.

Los beneficiarios directos son los profesionales de enfermería que laboran en los servicios en estudio; ya que se determinaron las condiciones de higiene y seguridad ocupacional en las que se desempeñan. A partir de dicho estudio, el documento enriqueció al grupo investigador en cuanto a sus bases en la investigación como herramienta generadora de conocimiento científico; de tal manera que se pueda contribuir a mejoras continuas, tomando como base los resultados de la investigación. Finalmente beneficiara al sector salud del país ya que los resultados han sido relevantes para determinar las condiciones de Higiene y Seguridad laboral y podrán servir como base científica para otros investigadores que requieran sustentar situaciones relacionadas al área.

La investigación fue viable, porque se contó con los recursos humanos (enfermeras que laboran en dichos servicios), recursos materiales básicos y tecnológicos necesarios, así mismo fue factible, porque se hicieron gestiones pertinentes, respetando los lineamientos establecidos para poder ejecutar la investigación; esto implicó el apoyo de la institución de salud en la que se realizó el estudio.

Se logró identificar que las condiciones Físicas y psicosociales en las que se desempeña el personal de Enfermería no son favorables ya que según los resultados obtenidos no reúnen las condiciones de saneamiento adecuadas para que los profesionales de enfermería puedan desempeñarse de la mejor manera posible.

E. OBJETIVOS.

1. OBJETIVO GENERAL:

Determinar las Condiciones de Higiene y Seguridad Ocupacional en las que se desempeña el personal de Enfermería de los Servicios de Partos, Obstetricia y Unidad de Cuidados Intensivos, del Hospital Nacional San Rafael, del Municipio de Santa Tecla, Departamento de La Libertad, en el periodo de Junio a Octubre del 2016.

2. OBJETIVOS ESPECIFICOS:

Identificar las Condiciones Físicas en las que se desempeña el personal de Enfermería en los Servicios de Partos, Obstetricia y Unidad de Cuidados Intensivos.

Describir las Condiciones Psicosociales en las que se desempeña el personal de Enfermería en los Servicios de Partos, Obstetricia y Unidad de Cuidados Intensivos.

Identificar las Condiciones de Seguridad Laboral en la Prevención de Accidentes en las que se desempeña el personal de Enfermería en los Servicios de Partos, Obstetricia y Unidad de Cuidados Intensivos.

CAPITULO II.

MARCO TEORICO

A. SALUD OCUPACIONAL.

La salud ocupacional es un conjunto de técnicas y disciplinas orientadas a identificar, evaluar y controlar los riesgos originados en el trabajo, con el objetivo de evitar las pérdidas en términos de lesiones, daños a la propiedad, materiales y medio ambiente de trabajo.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) “La salud ocupacional debe tener como objetivo la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y el bienestar social de los trabajadores en todas las ocupaciones, la prevención entre los trabajadores de las desviaciones de salud causados por sus condiciones de trabajo, la protección de los trabajadores en su empleo contra los riesgos resultantes de factores adversos a la salud; la colocación y el mantenimiento del trabajador en un entorno de trabajo adaptado a sus capacidades fisiológicas y psicológicas y, para resumir: la adaptación del trabajo al hombre y cada hombre a su puesto de trabajo.” (OIT y OMS, 1950).¹⁷

Por lo anterior, ambas organizaciones buscan la eliminación de riesgos ocupacionales por medio de la promoción, prevención, y control proporcionando así el bienestar físico, mental y social de los trabajadores; no obstante para la Occupational Health and Safety Assessment (Series Sistemas de Gestión de Salud y Seguridad Laboral), la Salud ocupacional se refiere a la “Condiciones y factores que afectan el bienestar de: empleados, obreros temporales, personal de contratistas, visitas y de cualquier otra persona en el lugar de trabajo.”¹⁸(OHSAS 18001, 2007).

¹⁷OHSAS 18001.Sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional -requisitos.SGS Colombia.2007. Pag.13.

¹⁰OHSAS 18001.Sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional -requisitos.SGS Colombia.2007. Pag.13.

1. Objetivos de salud ocupacional.

La salud ocupacional tiene como objetivos prevenir las enfermedades laborales, proteger a los trabajadores de los riesgos a su salud presentes en el ambiente laboral donde se desempeñan, y establecer condiciones del medio ambiente adaptadas a las condiciones y capacidades físicas y psicológicas de los trabajadores.

En este contexto se definen tres objetivos específicos:

1. Mantener, promover la salud y la capacidad de trabajo de los empleados.
2. Mejorar las condiciones de trabajo para favorecer la salud y la seguridad de los trabajadores.
3. Desarrollar culturas y sistemas organizacionales que favorezcan la salud y la seguridad en el trabajo, promoviendo un clima organizacional positivo, una eficiencia mayor y la optimización de la productividad de la empresa.

2. Clasificación de salud ocupacional.

Según La Organización Internacional de Trabajo (OIT) dentro de la Salud Ocupacional se distinguen cuatro grandes ramas: Seguridad industrial, Higiene industrial, Ergonomía y Medicina del trabajo.

SEGURIDAD INDUSTRIAL.

La seguridad industrial se define como: “El conjunto de actividades destinadas a la prevención, identificación y control de las causas que generan accidentes de trabajo.”¹¹. La seguridad industrial tiene por objeto la prevención de accidentes.

Es la parte de la salud ocupacional que estudia los puestos de trabajo analizando sistemáticamente los riesgos a los que se encuentran expuestos los trabajadores, eliminándolos o controlándolos de la manera más eficaz, ya sea mediante la educación del

¹¹S.J. Blanco, E.S. Bonilla, C.J. Ramírez. Diseño de un Sistema de Gestión en Seguridad Y Salud Ocupacional (SGSSO) para ingenios azucareros en El Salvador con base a las normas OHSAS 18001-2007.[TESIS para optar a título de ingeniero industrial].Universidad El Salvador. El Salvador.2009.pag.32.

trabajador, o enseñando nuevas técnicas, aplicando medidas correctivas de ingeniería o utilizando equipos de protección personal.

HIGIENE INDUSTRIAL

Se define como la ciencia y el arte dedicado al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores ambientales que se originan en o por los lugares de trabajo que pueden ser causales de enfermedades perjuicios a la salud o a al bienestar, incomodidades o ineficiencias entre los trabajadores, o entre los ciudadanos de la comunidad.

ERGONOMIA

La ergonomía en general se define como: “El estudio del sistema hombre- máquina, tratando de conseguir un óptimo funcionamiento entre sí, para que las condiciones de trabajo del hombre sean las más adecuadas y seguras en la prevención de la salud de la integridad física y del exceso de fatiga”¹².

MEDICINA DEL TRABAJO

“La especialidad médica, que actuando aislada o comunitariamente estudia los medios preventivos para conseguir el más alto grado posible de bienestar físico, psíquico y social de los trabajadores en relación con la capacidad de estos con las características y riesgos de su trabajo, el ambiente laboral y la influencia de este en su entorno, así como promueve los medios para el diagnóstico, tratamiento, adaptación y rehabilitación, calificación de la patología producida o condicionada por el trabajo”¹³(Concepto O.M.S)

B. HIGIENE OCUPACIONAL.

“Es el conjunto de normas y procedimientos tendientes a la protección de la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de salud inherentes a las tareas a su cargo y al ambiente físico donde se ejecutan”¹⁴.

¹²——Pag.33

¹³H. Parra. Enfoqué ocupacional medicina del trabajo(concepto OMS).sitio (Web).accesado el 17 de junio 2016. disponible en www.enfoqueocupacional.com/2013/03/medicina-del-trabajo-concepto-oms.html.

¹⁴CHIAVENATO IDALBERTO, Administración de recursos Humanos. Quinta Edición. Santafé de Bogotá, Colombia. McGRW-HILL Interamericana; S.A. 2002. P. 479.

1. Objetivos de higiene ocupacional.

Los objetivos de la Higiene Ocupacional van enfocados a la salud de los trabajadores, y entre los principales se pueden citar:

- Buscar eliminar las causas de enfermedades derivadas del desempeño de las actividades productivas en los trabajadores.
- Reducir los efectos dañinos provocados por el trabajo en personas enfermas o con problemas físicos, mejorando así su calidad de vida.
- Disminuir el empeoramiento de enfermedades o lesiones ocasionadas en el trabajo, a través de la medicina ocupacional.
- “Conservar la salud de las personas y aumentar la productividad”¹⁵.
- Promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas sus profesiones.
- Prevenir todo daño causado a la salud de estos por las condiciones de trabajo.
- Protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de la existencia de agentes nocivos para la salud.
- Colocar y mantener al trabajador en un empleo acorde con sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y; en resumen, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo.

2. Importancia de higiene ocupacional.

El trabajo produce modificaciones en el medio ambiente que pueden ser: mecanismos, físicos, químicos, psíquicos, sociales, morales y lógicamente se pueden pensar que estos cambios afectan la salud integral de las personas que se dedican a una actividad.

La importancia de la Higiene Ocupacional se sustenta en la protección de la salud de los trabajadores que conlleva al mejoramiento en la calidad de vida de los mismos y sus familias, generando así un enorme beneficio social. La Higiene Ocupacional es una disciplina fundamental cuya aplicación es indispensable para obtener condiciones laborales saludables y seguras, protegiendo así la salud de los trabajadores. Además, influye

¹⁵ _____, p.481.

positivamente sobre la productividad y rentabilidad de las actividades laborales y contribuye a la protección del medio ambiente. Por tal motivo se recomienda emprender acciones, conjuntamente con organizaciones sindicales, empresariales, instituciones educativas y gubernamentales entre otros.

3. Clasificación de higiene ocupacional.

Condiciones físicas.

Las condiciones ambientales de trabajo son las circunstancias físicas en las que el empleado se encuentra cuando ocupa un cargo en la organización. Es el ambiente físico que rodea al empleado mientras desempeña un cargo. En las condiciones de trabajo se sintetiza la forma como la actividad laboral determina la vida humana, en ellas se debe tener en cuenta los factores de riesgos a los cuales está sometido el trabajador, así como los elementos que contribuyen para que una condición riesgosa se convierta en un evento trágico.

Según el Art. 35.- de la Ley General De Prevención De Riesgos en los Lugares de Trabajo refiere lo siguiente:

“Todo lugar de trabajo debe reunir las condiciones de prevención en materia de seguridad y salud ocupacional, establecidas en la presente ley y su reglamento, en lo referente a sus equipos e instalaciones en general. Para el logro de lo establecido en el inciso anterior, antes de habilitar un lugar de trabajo, la Dirección General de Previsión Social realizará una inspección a fin de garantizar las condiciones del mismo, e identificar los riesgos a los que los trabajadores y trabajadoras estarán expuestos, y recomendará la solución para los mismos, tomando en cuenta los principios contenidos en el artículo 2.”¹⁶

A continuación, se detalla las condiciones físicas con las que debe contar un área de trabajo.

Condiciones estructurales.

Las instalaciones que son destinadas a lugares de trabajo, deberán cumplir con los requisitos referentes a condiciones de seguridad y salud ocupacional que exija el reglamento de ejecución correspondiente.

¹⁶Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo. Diario Oficial n° 82, tomo 387. publicado el 5-5-2010.pag.10.

Lugar de trabajo.

Según la Ley de General de Prevención de riesgos en los lugares de trabajo, los Art. 20.- Todo lugar de trabajo debe reunir condiciones estructurales que ofrezcan garantías de seguridad e higiene ocupacional frente a riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, según la naturaleza de las labores que se desarrollen dentro de las mismas; conforme a lo establecido en la presente ley y sus reglamentos, en lo referente a sus equipos e instalaciones en general principalmente pasillos, paredes, techos, asientos, comedores, dormitorios, servicios sanitarios, instalaciones eléctricas, protecciones de maquinaria, aparatos de izar, entre otros.

Orden y limpieza.

La limpieza es tan importante como el orden, sobre todo cuando se trata de proteger a los trabajadores contra infecciones, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, tal como se establece en el art. 60 de la ley general de prevención de riesgo en los lugares de trabajo que dice “El piso de los lugares de trabajo debe mantenerse en buenas condiciones de orden y limpieza, así mismo los pasillos y salidas deben permanecer sin obstáculos para tener libre acceso”¹⁷

Disposición de basura.

Los desechos recolectados mientras no sean transportados fuera de los lugares de trabajo, deberán depositarse en recipientes adecuados y seguros según su naturaleza, los cuales serán colocados en lugares aislados del área de trabajo, debidamente identificados y eliminados cada día. Todo en base al art. 61 de la ley general de prevención de riesgo en los lugares de trabajo “En el caso de los desechos, estos deberán removerse diariamente de forma adecuada”¹⁸

¹⁷ Amaya Barrera M.; Valladares Ronald A. B.; González Flores D. G., Tesis sobre “Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en conformidad con La Ley de Prevención de Riesgos para las PYMES que fabrican productos elaborados de metal, maquinaria y equipo”, El Salvador, 2011.

¹⁸ Amaya Barrera M.; Valladares Ronald A. B.; González Flores D. G., Tesis sobre “Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en conformidad con La Ley de Prevención de Riesgos para las PYMES que fabrican productos elaborados de metal, maquinaria y equipo”, El Salvador, 2011.

Estado de los pisos.

La ley general de prevención de riesgos hace referencia en el Art. 24: Los pisos de los locales de trabajo y de los patios deben ser, en general, impermeables y con inclinación y canalización suficiente para facilitar el escurrimiento de los líquidos. Cuando no sea posible la impermeabilización total, los patios se cubrirán parcialmente, sembrándolos de césped o recurriendo a algún otro material higiénico.

Estado de las Paredes y techos.

Art. 25: Las paredes y techos de los locales de trabajo deben pintarse de preferencia de colores claros y mates, procurando que contrasten con los colores de las máquinas y muebles, y que, en todo caso, no disminuya la iluminación.

Art. 26: Las paredes y los techos de los edificios deben ser impermeables y poseer la solidez necesaria, según la clase de actividades que en ellos habrán de desarrollarse.

Ambientales

Un número de factores ambientales determinan las condiciones de Higiene en cualquier lugar de trabajo, y deberán considerarse cuando se tomen decisiones respecto a las medidas de control que se deben implementar.

Dotación de Agua.

Es un factor importante para la salud de los trabajadores es que dispongan dentro de la institución de suficiente agua potable, de ser posible, bien fresca. El agua deberá reunir las condiciones fijadas por las autoridades sanitarias, y su grado de pureza deberá analizarse periódicamente. En lo posible, el agua deberá ser de grifo o embotellada.¹⁹

¹⁹ A. Asencio; plan de seguridad y salud ocupacional para el Hospital Nacional Psiquiátrico "Dr. José Molina Martínez" ubicado en el municipio de Soyapango, departamento de San Salvador; El Salvador; 164 pág.; 2016.

Según el art. 54. De la ley general de prevención de riesgo en los lugares de trabajo establece que “Todo lugar de trabajo, deberá estar dotado de agua potable suficiente, el cual debe ser permanente, debiéndose, además, instalar bebederos higiénicos”

Alimentación y descanso.

Según el Manual para gerentes y administradores cualquier lugar que se provea para comer debe ubicarse únicamente para este fin, el cual debe amueblarse con mesas, sillas y medios adecuados para hervir agua, poseer un medio para calentar los alimentos, especialmente cuando haya horarios extendidos de trabajo, especialmente para el trabajo por turnos. Debe de tener alacenas para comestibles y vajillas que los protejan del polvo y las plagas. También bote de basura. Además el área de alimentación debe de estar alejado para que así la comida no se consuma en lugares afectados por materiales, procesos o contaminantes nocivos. Los comedores deben estar bien ventilados y equipados con un lavamanos que tenga agua corriente caliente y fría. De igual forma debe de estar presente un refrigerador. Todo ello contemplado en la ley general de prevención de riesgos en los lugares de trabajo:

Art. 31.- Cuando por la naturaleza del trabajo sea necesario que los trabajadores tomen sus alimentos dentro del establecimiento, se deberá contar con espacios en condiciones de salubridad e higiene, destinados a tal objeto, dotados de un número suficiente de mesas y asientos.

De igual forma la mayoría de las personas que trabajan por turnos encuentran serias dificultades para hacer los ajustes biológicos y sociales que les demanda el trabajo. Los turnos causan trastornos de los ciclos circadianos, patrones de sueño precario y aislamiento social. El trabajo nocturno es particularmente fatigoso porque significa trabajar en las horas de reposo fisiológico y dormir durante el día, lo que resulta ser menos recuperador que el sueño en horas de la noche. Por lo que en el caso de los trabajadores de la salud que desempeñan horas laborales extensas deben de poseer aéreas de descanso apropiado en los lugares de trabajo, esto respaldado por la ley general de prevención en los lugares de trabajo en el artículo 32 “Cuando de forma permanente las necesidades del trabajo obliguen a los trabajadores a dormir dentro de los establecimientos, éstos deberán contar con locales

destinados a tal fin. De igual forma cuando los trabajadores, para la realización de sus labores tengan que desplazarse eventualmente a otros lugares o salgan a horas en que es imposible transportarse, deberá proporcionárseles espacios adecuados para dormir”.

Condiciones atmosféricas.

Las condiciones atmosféricas confortables en el lugar de trabajo son esenciales para la salud y el bienestar de los trabajadores. En todo lugar de trabajo se deben brindar los medios para que, teniendo presentes los procesos y actividades que se llevan a cabo, se controlen efectivamente las condiciones atmosféricas dentro de unos parámetros de confort razonables. Estos factores incluyen la temperatura, ventilación e iluminación.

Temperatura.

Según Chiavenato (2007), una de las condiciones ambientales importante es la temperatura. Existen puestos de trabajo que se ejercen en condiciones que se caracterizan por elevadas temperaturas, en los cuales el ocupante debe vestir ropa adecuada para proteger su salud. En el otro extremo hay puestos, cuyo lugar de trabajo impone temperaturas muy bajas. El Art. 47.- establece que “En los lugares de trabajo en los cuales los niveles de temperatura representen un riesgo para la salud de los trabajadores, se implementarán las medidas adecuadas para garantizar la seguridad y salud delos trabajadores”²⁰

Y el Art. 48.- establece que “Es obligatorio proveer a los trabajadores, de los medios de protección necesarios contra las condiciones de temperaturas y humedad relativa extremas”²¹

Ventilación.

Desde la perspectiva de la arquitectura, la ventilación constituye un aspecto clave a tener en cuenta ya que se trata de determinar con anticipación cómo se garantizará que el aire pueda renovarse en el interior de un edificio, ya sea a través de la salida o de un ingreso de aire.

²⁰ Amaya Barrera M.; Valladares Ronald A. B.; González Flores D. G., Tesis sobre “Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en conformidad con La Ley de Prevención de Riesgos para las PYMES que fabrican productos elaborados de metal, maquinaria y equipo”, El Salvador, 2011.

²¹ pag15

El objetivo de la ventilación, en este caso, es garantizar la salubridad del aire y su renovación. También aparece vinculada a la disipación del humo en caso de incendio y al acondicionamiento térmico de los edificios.

Art. 43.- Todo lugar de trabajo deberá disponer de ventilación suficiente para no poner en peligro la salud de los trabajadores considerando las normativas medioambientales.

Art. 44.- Los locales que se encuentren habitualmente cerrados, deberán contar con un sistema de ventilación y extracción adecuado.

Iluminación.

Según Chiavenato (2007), la iluminación se entiende como la cantidad de luz que incide en el lugar de trabajo del empleado. No se trata de la iluminación en general, sino, de la cantidad de luz en el punto focal del trabajo. Así, los estándares de la iluminación se establecen de acuerdo con el tipo de tarea visual que el empleado debe realizar; es decir, cuanto mayor sea la concentración visual del empleado en detalles y minucias, más necesaria será la luminosidad en el punto focal del trabajo.

Según la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares De Trabajo indica cómo deben de ser iluminado las áreas de trabajo.

Art. 41.- “Para la iluminación de los lugares de trabajo, se dará preferencia a la luz solar difusa”.²²

Art. 42.- “Todos los espacios interiores de una fábrica o establecimiento, deben ser iluminados con luz artificial, durante las horas de trabajo, cuando la luz natural no sea suficiente”.²³

El alumbrado artificial debe ser de intensidad adecuada y uniforme, y disponerse de tal manera que cada máquina, mesa o aparato de trabajo quede iluminado de modo que no

²² 14

²³ 14

proyecte sombras sobre ellas, produzca deslumbre o daño a la vista de los operarios y no altere apreciablemente la temperatura.

Riesgos físicos

Son agentes presentes en el medio ambiente de trabajo, tales como ruido, Vibraciones, radiaciones (Ionizantes y no Ionizantes) los cuales pueden causar trauma a los tejidos.

Ruidos.

Chiavenato (2007), habla del ruido como un sonido o barullo indeseable y tiene dos características principales: La frecuencia y la intensidad. La frecuencia del sonido se refiere al número de vibraciones por segundo que emite la fuente de ruido y se mide en ciclos por segundo. La intensidad se mide en decibeles. Algunas investigaciones arrojan evidencia de que el ruido no provoca que disminuya el desempeño en el trabajo. Sin embargo, está comprobado que el ruido influye poderosamente en la salud del empleado, sobre todo en su audición.²⁴

De acuerdo al Art. 50.- “Los trabajadores no estarán expuestos a ruidos y vibraciones que puedan afectar su salud”²⁵

Los aspectos técnicos relativos a los niveles permisibles de exposición en esta materia, estarán regulados en el reglamento respectivo.

La Dirección General de Previsión Social dictará las medidas convenientes para proteger a los trabajadores contra los ruidos que sobrepasen los niveles establecidos en dicho reglamento.

²⁴Chiavenato Idalberto, Administración de recursos Humanos. Quinta Edición. Santafé de Bogotá, Colombia. McGRW-HILL Interamericana; S.A. 2002. P. 479.

²⁵Amaya Barrera M.; Valladares Ronald A. B.; González Flores D. G., Tesis sobre “Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en conformidad con La Ley de Prevención de Riesgos para las PYMES que fabrican productos elaborados de metal, maquinaria y equipo”, El Salvador, 2011.

Vibraciones.

En el terreno de la física, una vibración se produce cuando se propagan ondas elásticas que causan tensión y deformación en un medio continuo. Puede decirse que las vibraciones suponen movimientos que se repiten en torno a una posición de equilibrio (que es la posición resultante cuando la fuerza es nula).

Cabe destacar que las ondas elásticas son alteraciones tensionales que se difunden a través de un medio elástico. Cuando se produce un sismo, se registra una vibración de la superficie ya que hay ondas elásticas (en este caso denominadas ondas sísmicas) que se propagan.

La ley general de prevención de accidentes establece en el Art. 50.- Los trabajadores no estarán expuestos a ruidos y vibraciones que puedan afectar su salud.

Radiaciones ionizantes.

Son el tipo de radiación que tiene las mismas propiedades de las radiaciones no ionizantes, adicionadas con la habilidad de crear iones en material expuesto y de esta producción de iones puede generar daño directo en el material genético de las células dentro de estos tenemos (rayos X).

Radiaciones no ionizantes.

Son las que tienen la capacidad de incrementar la temperatura de un material objetivo dentro de esta tenemos luz infrarroja, microondas, campos magnéticos y ultrasonido.

Tabla N°1. Instrumentos para medición de Agentes Físicos y Mecánicos

Agentes y Factores	Instrumento	Utilidad (Unidades)
Ruido	Fonómetro	Registra niveles de ruido en el ambiente (decibeles).
	Dosímetro de ruido	Registra niveles de ruido que percibe el trabajador (dBA).
Vibración	Dosímetro (acelerómetro)	Evalúa la magnitud de exposición a la vibración.
Temperatura	Termómetro	Evalúa la temperatura del aire en grados Celsius o

		Fahrenheit.
Iluminación	Luxómetro o fotómetro	Determina la magnitud de los niveles de iluminación (Lux).
Radiación	Dosímetro	Determina la cantidad de radiación ionizante (rem).
Ventilación	Anemómetro y velómetro	Mide la velocidad de desplazamiento del aire en ambiente libre y ductos (m/s).

Fuente: Lineamientos técnicos de seguridad y salud ocupacional según MINSAL, año 2011.

Riesgos Químicos:

Son aquellos originados por agentes químicos o sustancias nocivas a la salud, como líquidos, sólidos, gases, humos o vapores. Dentro de estos podemos mencionar: (El Glutaraldehído, Alcohol, Hipoclorito de Sodio, jabón yodado)

El Glutaraldehído.

Se usa como agente limpiador, desinfectante y esterilizador, fijador de tejidos biológicos y como componente en el revelador para procesar películas de rayos x. el contacto de la piel con soluciones y aerosoles de Glutaraldehído pueden causar irritación de los ojos también dermatitis de contacto irritante y alérgico además la inico puede provocar reacciones alérgicas similares al asma.

Alcohol.

Bactericidas rápidos, más que bacteriostáticos, contra formas vegetativas de bacterias. También son tuberculicidas, fungicidas y virucidas, pero no destruyen las esporas bacterianas.

A corto plazo: Irritación de ojos, nariz y garganta, la piel eczema e irritación. Actuación sobre el sistema nervioso central (SNC) con efecto narcótico (sensación de somnolencia), náuseas, vómitos, mareos cefalea.

A largo plazo: Lesiones en SNC, riñón, hígado, corazón, pulmones, medula ósea y piel.

Hipoclorito de Sodio.

Es un desinfectante de uso común en el ambiente hospitalario. Cuando se usa al 1%, su uso queda limitado a laboratorios o sectores donde se manejen cultivos virales o extensas superficies contaminadas con sangre. Cuando se usa al 0.1 %, actúa como desinfectante siempre que se haya realizado una buena limpieza previa en superficies en general. Cuando se lo utiliza en superficies, el personal de limpieza que lo aplica debe hacerlo con guantes resistentes. Algunos de los efectos nocivos al contacto con el hipoclorito de sodio son: Enrojecimiento y ardor en los ojos, Dolor torácico, Coma, náuseas, hipotensión, irritación cutánea, Shock, dolor abdominal y vomito.

Jabón yodado.

El jabón yodado es un producto especialmente formulado a base de Yodo para ser usado en el lavado y desinfección de manos y antebrazos en lugares hospitalarios, lavado prequirúrgico, en general donde el nivel de asepsia es imprescindible. Es un excelente limpiador desinfectante de nivel muy efectivo frente a bacterias vegetativas, bacilo TBC, hongos, virus lípidos de tamaños medianos y virus no lípidos de tamaños pequeños, pero no es efectivo frente a esporas bacterianas.

Riesgos biológicos

Los agentes biológicos, tales como bacterias, virus, hongos o parásitos, pueden transmitirse por contacto con material contaminado o con líquidos o secreciones corporales.

Contacto con fluidos corporales.

La sangre y los fluidos corporales como las heces, secreciones vaginales y seminales, pueden contener virus. Estos pueden transmitirse de una persona infectada a otros. Si entra en contacto con la sangre o los fluidos corporales de alguien y no usa medidas preventivas, se está arriesgando a contraer el VIH, la hepatitis B o la hepatitis C, entre otras. Existen fluidos corporales como el sudor, las lágrimas, el vómito o la orina, que pueden contener y transmitir estos virus si hay sangre presente en el fluido, pero el riesgo es menor.

Condiciones Psicosociales.

Son aquellos aspectos de la satisfacción individual del ser humano, su organización y gestión del trabajo, así como su contexto social y ambiental que tiene la potencialidad de causar daños sociales y psicológicos a los trabajadores. Según la OIT y la OMS los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

Los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos. Algunos de estos se refieren al trabajador individualmente, mientras que Otros están ligados a las condiciones y al medio ambiente de trabajo. Otros se refieren a las influencias económicas y sociales ajenas al lugar de trabajo pero que repercuten en él, dentro de este componente se encuentran:

Estrés y Fatiga.

El estrés ocupacional es un proceso complejo en el cual se conectan y conjugan muchos aspectos de la vida cotidiana del trabajador, tales como horario de trabajo, organización, ambiente físico, salud del personal y grado de presión de su vida privada. Existen algunos factores que contribuyen al estrés en el sector salud: Intensidad y duración de la carga física y mental (turnos y horarios de trabajo, la no interacción social, y otros), Estrés emocional de cuidar a personas enfermas, Problemas personales o de salud, Factores organizacionales (carencia de control sobre la carga laboral, precaria planificación de trabajo, falta de recursos, inseguridad laboral entre otros.)

Las señales de estrés entre los empleados pueden manifestarse a través de altos índices de ausentismo, cambios de personal, baja productividad tasas de accidentes y enfermedades,

así como de una deficiente concentración que produce que se comentan errores y baja de la condición moral.

Jornada de trabajo.

Lo que legalmente se conoce como jornada laboral, es el tiempo que conforma el día o la semana de trabajo, la jornada laboral está conformada por 8 horas en el día (diurna) o 7 horas en la noche (nocturna) por lo que a la semana se debe trabajar un total de 44 horas diurna o 39 nocturnas.

También es importante conocer que la jornada diurna inicia a las 06:00 de la mañana y termina a las 07:00 de la noche y la jornada nocturna inicia a las 07:00 de la noche y termina a las 06:00 de la mañana. Artículo 161 Código de Trabajo.

Existen dos excepciones a la jornada laboral, antes mencionada:

1. Labores peligrosas o insalubre, la cual está conformada por 07 horas en el día (diurnas) y 06 horas en la noche (nocturnas) completando a la semana 39 horas diurnas o 36 nocturnas. Artículo 162 Código de Trabajo.
2. Labores realizadas por menores, en este caso la jornada estará conformada por 06 horas diurnas completando semanalmente 34 horas, además los menores no podrán laborar en jornada nocturna. Artículo 116 Código de Trabajo.

Demanda de trabajo.

Según la OMS (Organización Mundial para la Salud), propone que, según el índice de atención de enfermería, se necesita dotar de personal de enfermería las 24 horas del día, los 7 días a la semana para que el área no quede desprotegido, y esto no genere estrés y problemas en el estado mental del recurso de enfermería, y en los pacientes hospitalizados, dificultad en su cuidado y rehabilitación.

Carga laboral.

Se presenta la relación entre burnout y sobrecarga del cuidador percibida en los trabajadores de salud. La sobrecarga laboral del cuidador está ligada estrechamente a la presencia de burnout en un mismo trabaja en el nivel de sobrecarga percibida. Los cuales incluyen algunos factores tales como: personal nuevo y ausentismo.

Personal nuevo

Según el Código de Trabajo, menciona en su Art. 159, para el trabajador de la salud, que todo empleado debe ser capacitado para su aprendizaje durante su jornada laboral se debe orientar no menos a dos meses; siendo un deber del empleador enseñar sobre todo relacionado al área, con los datos anteriores, tiende a afectar el cumplimiento de las actividades que realiza el personal de enfermería ya sea retrasándolos o generando estrés por la orientación que se le brinda.

Ausentismo

Provoca una insatisfacción laboral, por la acumulación de trabajo en los empleadores, y estrés por el déficit de recursos en que se ve vista el ambiente laboral, según lo refiere ANA (American Nurses Association).

Comportamiento del trabajo.

El comportamiento del trabajador se puede ver afectado por diferentes factores entre los que se pueden mencionar: trabajo repetitivo, equidad de trabajo, agotamiento, cansancio, rendimiento laboral, trabajo en equipo y comunicación

Trabajo repetitivo.

Según lo establece ANA (American Nurses Association) hace referencia que el personal de enfermería mantiene las mismas actividades durante su jornada laboral siendo este un factor predominante al desgaste psicosocial y su relación al agotamiento físico y mental.

Trabajo Equitativo.

significa que en los lugares de trabajo se mantiene el derecho de todo trabajador en realizar actividad acorde a su formación profesional, con esto, se hace mención al cumplimiento de la distribución equitativa para la satisfacción de la productividad laboral, según lo refiere ANA (American Nurses Association).

El comité de ética de investigación clínica de España en el año 2003 identifico que los signos perjudiciales en el desarrollo de las actividades laborales pueden ser 3 los cuales de describen a continuación:

Agotamiento físico.

El agotamiento está asociado a una serie de reacciones del organismo: dificultad para respirar, falta de energía y la sensación de que las fuerzas escasean. Dicho con otras palabras, cuando alguien se encuentra al límite de su capacidad física y no puede realizar un nuevo esfuerzo.

Cansancio.

Nos referimos a una serie de manifestaciones de saturación cuya raíz nace en el ámbito de trabajo. Puede presentarse tanto como cansancio mental o cansancio físico, en nuestras vidas como una fatiga crónica por falta de descanso, falta de interés en el trabajo, y/o falta de iniciativa. Cuando este cansancio sobrepasa el ámbito laboral y llega a la casa, es una señal de que el problema se ha vuelto más grave, porque no sólo genera incomodidad o angustia en el trabajo, sino que además se traslada el problema al hogar. Por eso, en algunos casos hasta se hace necesario la ayuda de un profesional, y así evitar que el estrés sobrepase los límites saludables, y puedan surgir signos como: cefalea, dolor de huesos, somnolencia, falta de apetito y malestar general

Rendimiento laboral

Está asociada al vínculo existente entre los medios que se utilizan para obtener algo y el resultado que se logra finalmente. De este modo, puede relacionarse el rendimiento con el beneficio o con el provecho.

Trabajo en equipo.

El trabajo en equipo es un método de trabajo colectivo coordinado en el que los participantes intercambian sus experiencias, respetan sus roles y funciones, para lograr objetivos comunes al realizar una tarea conjunta.

Cada miembro del equipo es responsable de un cometido y sólo si todos ellos cumplen su función será posible sacar al paciente y su entorno adelante. Cada miembro está especializado en un área determinada de la/s patologías que afecta/n al paciente. El trabajo en equipo no es simplemente la suma de aportaciones individuales el equipo responde del resultado final y no cada uno de sus miembros de forma independiente

Comunicación

El trabajo en equipo exige una comunicación abierta entre todos sus miembros, esencial para poder coordinar las distintas actuaciones individuales.

C. SEGURIDAD OCUPACIONAL.

“El conjunto de medidas técnicas, educacionales, médicas y psicológicos empleados para prevenir accidentes que tienden a eliminar las condiciones inseguras del ambiente laboral y a construir o persuadir a los trabajadores acerca de la necesidad de implementar prácticas preventivas”²⁶

²⁶Parra. Enfoqué ocupacional medicina del trabajo (concepto OMS).sitio (Web) .acesado el 17 de junio 2016. disponible en www.enfoqueocupacional.com/2013/03/medicina-del-trabajo-concepto-oms.html

Por lo tanto, Seguridad ocupacional se refiere al conjunto de medidas técnicas orientadas a reducir, controlar y eliminar los riesgos, accidentes de trabajo, sus causas y consecuencias; encargándose de proteger la vida, y bienestar de los trabajadores.

La seguridad ocupacional también se define como: “El conjunto de actividades destinadas a la prevención, identificación y control de las causas que generan accidentes de trabajo.”⁸ La seguridad industrial tiene por objeto la prevención de accidentes.

Es la parte de la salud ocupacional que estudia los puestos de trabajo analizando sistemáticamente los riesgos a los que se encuentran expuestos los trabajadores, eliminándolos o controlándolos de la manera más eficaz, ya sea mediante la educación del trabajador, o enseñando nuevas técnicas, aplicando medidas correctivas de ingeniería o utilizando equipos de protección personal.

1. Objetivos de Seguridad Ocupacional.

Entre los principales objetivos que persigue la Seguridad Ocupacional se pueden citar los siguientes:

- Reducir los costos operativos de producción. De esta manera se incide en la minimización de costos y la maximización de beneficios.
- Mejorar definitivamente la imagen de la institución y, por ende, la seguridad del trabajador para un mayor rendimiento en el trabajo.
- Evitar lesión y muerte por accidente. Cuando ocurren accidentes de trabajo hay una pérdida de potencial humano y con ello una disminución de la productividad.
- Contar con un sistema estadístico que permita detectar el avance o disminución de los accidentes de trabajo y sus causas.
- localizar y controlar los riesgos, para crear y mantener un ambiente de trabajo seguro que haga posible la prevención de accidentes, garantizando así la vida del trabajador.

- Proteger a los elementos de la producción (recursos humanos, maquinaria, herramientas, equipo y materia prima), y para esto se vale de la planificación, el control, la dirección y la administración de programas.
- Inspeccionar y comprobar el buen funcionamiento de la maquinaria y equipos de trabajo.
- Analizar las causas de los accidentes de trabajo.
- Desarrollar programas de inducción y entrenamiento para prevenir accidentes.

2. Importancia de Seguridad Ocupacional.

La seguridad en el trabajo es uno de los aspectos más importantes de la actividad laboral. El trabajo sin las medidas de seguridad apropiadas puede acarrear serios problemas para la salud. En este sentido muchas veces la seguridad no se toma tan en serio como se debería, lo que puede acarrear serios problemas no sólo para los empleados sino también para los empresarios. Por este motivo el Gobierno lleva cada vez una política más estricta en relación a la seguridad en el trabajo. Las estadísticas demuestran que un gran número de inspecciones laborales acaban con sanciones por incumplir las normativas de seguridad.

La seguridad ocupacional en el trabajo son aspectos que deben tenerse en cuenta en el desarrollo de la vida laboral de la empresa, esa es su importancia. Su regulación y aplicación por todos los elementos de la misma se hace imprescindible para mejorar las condiciones de trabajo.

3. Medidas de bioseguridad.

Las medidas de bioseguridad son el conjunto de técnicas y procedimientos destinados a proteger el personal que conforma el equipo de salud de la posible infección con ciertos agentes, principalmente Virus de la Inmunodeficiencia Humana, Hepatitis B, Hepatitis C, entre otros, durante las actividades de atención a pacientes o durante el trabajo con sus fluidos o tejidos corporales.²⁷

Las Instituciones del sector salud, por tanto, requieren del establecimiento y cumplimiento de un programa de bioseguridad, como parte fundamental de su organización y política de

²⁷MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y ASISTENCIAL SOCIAL. Guía de medidas universales de bioseguridad . El Salvador 2004.

funcionamiento. El cual debe involucrar objetivos y normas definidos que logren un ambiente de trabajo ordenado, seguro y que conduzca simultáneamente a mejorar la calidad, reducir los sobrecostos y alcanzar los óptimos niveles de funcionalidad confiable en estas áreas.

Servicios Higiénicos

Los servicios higiénicos que sean procedentes para la prevención de enfermedades de acuerdo a lo establecido por el Código de Salud y demás leyes aplicables tales como. Numero de lavamanos, numero de dispensadores de papel y jabón

Sanitarios o baños.

Según el Manual para gerentes y administradores: Salud y Seguridad de los trabajadores del sector salud dice que “se deberán de proveer instalaciones sanitarias adecuadas y suficientes para usos exclusivos al personal contratados o que están presentes en las instituciones prestadoras de servicios de salud”²⁸. Es decir que en las áreas de trabajo deberán de existir suficientes para el personal en cantidades suficientes que le permitan satisfacer las necesidades de eliminación.

La dotación de aparatos de servicios higiénicos se regirá por la siguiente tabla:

N° de Personas	Lavamanos	Dispensador de papel toalla	Dispensador de Jabon
1-15	2	2	2
16-25	4	4	4
26-50	5	5	5

Disponibilidad de materiales.

Según la ley de prevención de riesgos el Art. 73.- Son obligaciones de los trabajadores:

1- Velar por su propia seguridad cumpliendo las normas de prevención adoptadas por la empresa.

²⁸ Organización Panamericana de la Salud. Salud y Seguridad de los trabajadores del sector salud: Manual para gerentes y administradores. Washington, D.C. Twenty-third Street, N.W. 2005

2- Utilizar la maquinaria y equipo de acuerdo a las instrucciones proporcionadas por el empleador.

3- Portar siempre el equipo de protección personal que le ha sido proporcionado, mantenerlo en buenas condiciones y utilizarlo de acuerdo a las instrucciones.

4- Informar de inmediato a su superior jerárquico o a las personas designadas para tal efecto, de cualquier riesgo potencial para su seguridad y la de sus compañeros de trabajo.

4. Medidas de Prevención de Accidentes.

4.1. Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales

La gestión de prevención de riesgos ocupacionales, se refiere a la serie de acciones organizadas, con la finalidad de identificar, registrar, evaluar, controlar y dar seguimiento a los riesgos ocupacionales. También incluye la redacción de planes de emergencia, organización de brigadas de apoyo, mejoramiento de las condiciones en los lugares de trabajo, el establecimiento de planes preventivos de educación, promoción y entrenamiento para los trabajadores.

Evaluación continua de riesgos, el CSSO y técnicos del Área de seguridad y salud ocupacional deben evaluar continuamente los riesgos físicos, mecánicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales. La evaluación debe hacerse mensualmente y ser ejecutada mediante inspecciones para verificar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud ocupacional.

Las técnicas que se deben implementar para este fin son: observaciones, entrevistas y mediciones de los riesgos. Para evaluar los agentes físicos y mecánicos identificados que afectan al trabajador(a), el personal evaluador puede apoyarse con los instrumentos detallados en la tabla 1, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Instituto Salvadoreño del Seguro Social.

Inmunización:

La inmunización es la administración de un agente a un organismo para generar una respuesta inmune por lo que es importante ejecutar estrategias para proteger a los trabajadores más a un a los trabajadores de la salud que son los que más se encuentran expuestos a enfermedades infectocontagiosas. “La hepatitis B y C, el SIDA y tuberculosis se encuentra dentro de los riesgos más significativos para los trabajadores de la salud en general además muchos microorganismos tales como: influenza, citomegalovirus pueden traer riesgos ocupacionales a los trabajadores del sector salud.”²⁹

Tratamiento post – exposición:

El enfoque institucional del tratamiento post exposición incluye:

- Una campaña educativa sostenida sobre la exposición al riesgo en toda la institución;
- Un protocolo disponible en las áreas de trabajo sobre el manejo inmediato de la exposición;
- El asesoramiento post- exposición disponible en 1 hora;
- En protocolo para el manejo de preguntas relacionadas con problemas (no el del HIV) como hepatitis B, sífilis etc.
- Agentes antiretrovirales inmediatamente disponibles.
- Un protocolo para examinar al "paciente fuente".
- El seguimiento médico disponible para aquellos que deciden seguir la profilaxis quimioterapéutica antiretroviral.
- Un registro médico confidencial relacionado con la exposición; y
- El seguimiento serológico de todos los pacientes involucrados.

Señalización de riesgo

La señalización es muy importante para prevenir accidentes ante situaciones que requieran del accionar inmediato por parte de los trabajadores, ya sea de accidentes por fenómenos

²⁹Organización Panamericana de la Salud. Salud y Seguridad de los trabajadores del sector salud: Manual para gerentes y administradores. Washington, D.C. Twenty-thirdStreet, N.W. 2005

naturales y/o accidentes de origen desconocido, dentro de esta señalización están las salidas de emergencias en la cual todas las infraestructuras deben tener accesibles y bien identificadas. “se deben de proveer medios seguros de entrada en todo lugar de trabajos. Todos los medios de acceso o salida deben de estar libre de construcción. En caso de emergencias se deben proveer salidas seguras y rápidas del lugar de trabajo”.³⁰ Según el manual para gerentes y administradores salud y seguridad para los trabajadores de salud se debe de proveer señales adecuadas de seguridad en las áreas donde los riesgos no son aparentes. “las señales deben colocarse en tal posición que sea visible para y todas las personas que trabajan en ella”³¹

Todo esto es muy importante para facilitar la prevención de accidentes laborales para los trabajadores en los centros de salud y dentro de la señalización que recomienda el manual se encuentran: Riesgos biológicos, Riesgos químicos, Riesgos oculares, Riesgo de caída, Riesgo ionizante, Extinguidor de incendios.

Así mismo se encuentra respaldado por la ley general de prevención de accidentes en los lugares de trabajo en el Art. 36.- “Todo lugar de trabajo debe contar con un sistema de señalización de seguridad que sea visible y de comprensión general. Asimismo, deberán tener las facilidades para la evacuación de las personas en caso de emergencia, tales como salidas alternas en proporción al número de trabajadores y trabajadoras, pasillos suficientemente amplios y libres de obstáculos, áreas bien señalizadas entre otras”.

Existencia de Extintores (Sistema contra incendios)

A fin de evitar incendios, se recomienda acudir a un especialista para diseñar el sistema contra incendios más adecuado de acuerdo al tamaño del establecimiento. De preferencia, estos sistemas deben contemplar una red de distribución exclusiva, con su respectiva reserva de agua. Para edificaciones menores, se recomienda adoptar un equipo básico para sobrellevar algún eventual incendio mediante tanques extintores.

³⁰ pag 81.

³¹ Organización Panamericana de la Salud. Salud y Seguridad de los trabajadores del sector salud: Manual para gerentes y administradores. Washington, D.C. Twenty-third Street, N.W. 2005

La OMS recomienda contar con un plan de mantenimiento de este sistema, en todos los lugares de trabajo para garantizar su funcionamiento durante la emergencia

D. TEORÍA DE ENFERMERÍA SOBRE LAS CONDICIONES LABORALES.

La primera teórica en enfermería, Florence Nightingale, supo aplicar sus conocimientos de historia y filosofía al estudio de la realidad, en particular a esa parte de la realidad que se constituyó en el centro de su vida: el cuidado de la salud de las personas.

Los factores que influyeron en el desarrollo de la filosofía enfermera de Nightingale son numerosos. Los valores individuales, sociales y profesionales eran parte integrante del desarrollo de sus creencias. Su teoría se centró en el entorno, describió con detalle los conceptos de ventilación, temperatura iluminación, dieta, higiene y ruido, por esta razón. La teoría del entorno fue creada por Florence Nightingale, una enfermera considerada mundialmente como madre de la enfermería moderna. Esta teoría trata sobre la influencia que tiene el entorno en la salud de las personas. Nightingale consideraba que la enfermera era la encargada de manipular el ambiente para beneficiar la salud del paciente.

Nightingale definió la salud como la sensación de sentirse bien y la capacidad de utilizar al máximo todas las facultades de la persona. Veía la enfermedad como un proceso reparador que la naturaleza imponía, debido a una falta de atención. “Florence concebía el mantenimiento de la salud por medio de la prevención de la enfermedad mediante el control del entorno y la responsabilidad social. Nightingale diferenció estos conceptos de enfermería de aquellos cuidados que se proporcionan a un paciente enfermo para potenciar su recuperación o para que viva dignamente hasta su muerte”.³²

Aunque Nightingale nunca utilizó específicamente el término entorno en sus escritos, definió y describió cinco conceptos: ventilación, iluminación, temperatura, dieta, higiene y ruido, que integran un entorno positivo o saludable. Nightingale instruía a las enfermeras para que los pacientes pudieran respirar un aire tan puro como el aire del exterior, sin que

³²MSc. Maria del Carmen Amaro Cano. Centro de Estudios Humanísticos. Facultad de Ciencias Médicas "General Calixto García". 27 y G. Vedado, Plaza de la Revolución. La Habana, Cuba.

se resfriaran. Es importante resaltar que Nightingale rechazó la teoría de los gérmenes, sin embargo, el énfasis que puso en una ventilación adecuada demuestra la importancia de este elemento del entorno, tanto en la causa de enfermedades como para la recuperación de los enfermos

El concepto de iluminación también fue importante para Nightingale, describió que la luz solar era una necesidad específica de los pacientes. Para conseguir los efectos de la luz solar, enseñaba a sus enfermeras a mover y colocar a los pacientes de forma que estuvieran en contacto con la luz solar.

La higiene es otro elemento importante de la teoría del entorno, se refirió a la higiene del paciente, la enfermera y el entorno físico. Describe que “un entorno sucio era una fuente de infecciones por la materia orgánica que contenía. Nightingale era partidaria de bañar a los pacientes todos los días, también exigía que las enfermeras se bañaran cada día, que su ropa estuviera limpia y que se lavaran las manos con frecuencia”.³³

La enfermera también debía evitar el ruido innecesario, y valorar la necesidad de mantener un ambiente tranquilo. Nightingale enseñó a las enfermeras a valorar la ingesta alimenticia, el horario de las comidas y su efecto en el paciente.

El entorno puede beneficiar o perjudicar la salud de una persona, en este supuesto radica la importancia mundial de la teoría de Florence Nightingale. La enfermera tiene la capacidad de manipular el entorno hospitalario en busca de la pronta recuperación del paciente y también juega un papel fundamental en el entorno comunitario, a esto se debe la gran labor que se realiza actualmente por parte la enfermería en salud pública. “La teoría de Nightingale interrelaciona los supuestos y los elementos de la teoría, ya que cada metaparadigma está fundamentado por un supuesto que en conjunto son la base de esta teoría”.³⁴

³³Marriner, A. y Raile, M. (2007). Modelos y teorías en enfermería. Barcelona: Elsevier.

³⁴Modelos y teorías en enfermería, sexta edición , Ana MarrinerTomey

CAPITULO III

SISTEMA DE HIPOTESIS

A. Hipótesis General:

Las Condiciones de Higiene y Seguridad Ocupacional en las que se desempeña el personal de enfermería son favorables.

B. Hipótesis específicas de trabajo:

HE1. Las Condiciones Físicas en las que se desempeña el personal de enfermería son favorables en un 70%.

Ho1. Las Condiciones Físicas en las que se desempeña el personal de enfermería no son favorables las cuales deben ser menores a 70%.

HE2. Las Condiciones Psicosociales en las que se desempeña el personal de enfermería son favorables en un 70%.

Ho2. Las Condiciones Psicosociales en las que se desempeña el personal de enfermería no son favorables las cuales deben ser menores a un 70%.

HE3. Las Condiciones de Seguridad Laboral en la Prevención de Accidentes en las que se desempeña el personal de Enfermería son favorables en un 70%.

Ho3. Las Condiciones de Seguridad Laboral en la Prevención de Accidentes en las que se desempeña el personal de Enfermería no son favorables las cuales deben ser menores a un 70%.

C. Conceptualización de variables principales.

Variables Generales:

Condiciones de Higiene: Es el conjunto de normas y procedimientos tendientes a la protección de la integridad física y mental del trabajador, preservando de los riesgos de salud inherentes a las tareas a su cargo y al ambiente físico donde se ejecutan.

Seguridad Ocupacional: Conjunto de técnicas y disciplinas orientadas a identificar, evaluar y controlar los riesgos originados en el trabajo, con el objetivo de evitar las pérdidas en términos de lesiones, daños a la propiedad, materiales y medio ambiente de trabajo.

D. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES.

HE1. Las Condiciones Físicas en las que se desempeña el personal de enfermería son favorables en un 70%.

Ho1. Las Condiciones Físicas en las que se desempeña el personal de enfermería no son favorables las cuales deben ser menores a 70%.

VARIABLES.	DEFINICIÓN CONCEPTUAL.	DEFINICIÓN OPERACIONAL.	DIMENSIÓN.	INDICADOR.
Condiciones Físicas.	Son todos aquellos factores ambientales de naturaleza física que contribuyen al desempeño del ser humano en cuanto al trabajo que realiza habitualmente.	Son todos aquellos elementos físicos y estructurales que constituyen el área de trabajo donde se desempeñó el personal de enfermería de los Servicios de Partos, Obstetricia y Unidad de Cuidados Intensivos.	Estructurales	Lugares de trabajo. Superficie y Ubicación del área de trabajo. Limpieza y Orden (Disposición de basura). Estado de los pisos. Estado de las paredes. Estado de los techos.
			Ambientales	Dotación de agua. Área de alimentación. Área de descanso.
			Condiciones atmosféricas.	Temperatura. Ventilación. Iluminación.

			Riesgos Físicos	Ruidos. Vibraciones. Radiaciones (Ionizantes y no Ionizantes).
			Riesgos Químicos	Manipulación de sustancias (Glutaraldehido, Alcohol, hipoclorito de sodio y Jabón Yodado).
			Riesgos Biológicos	Contacto con fluidos Corporales (Heces, Orina, Sangre, Secreciones Vaginales, Vomitó).

HE2. Las Condiciones Psicosociales en las que se desempeña el personal de enfermería son favorables en un 70%.

Ho2. Las Condiciones Psicosociales en las que se desempeña el personal de enfermería no son favorables las cuales deben ser menores a 70%.

Variables.	Definición conceptual.	Definición operacional.	Dimensión.	Indicador.
Condiciones Psicosociales.	Son aquellos aspectos de la satisfacción individual del ser humano, su organización y gestión del trabajo, así como su contexto social y ambiental que tienen la potencialidad de causar daños sociales o psicológicos en los trabajadores.	Son factores y situaciones que se encuentran o se asocian con las tareas del trabajador en el ambiente laboral, las cuales crean estrés, trastornos emocionales y/o los problemas interpersonales.	Estrés y Fatiga	Jornadas de trabajo. Demanda de trabajo. Carga Laboral (Personal nuevo, Ausentismo personal).
			Comportamiento del Trabajo	Trabajo repetitivo. Equidad en el Trabajo. Agotamiento Cansancio Rendimiento Laboral Trabajo en equipo. Comunicación.

HE3. Las Condiciones de Seguridad Laboral en la Prevención de Accidentes en las que se desempeña el personal de Enfermería son favorables en un 70%.

Ho3. Las Condiciones de Seguridad Laboral en la Prevención de Accidentes en las que se desempeña el personal de Enfermería no son favorables las cuales deben ser menores a 70%.

Variables.	Definición conceptual.	Definición operacional.	Dimensión.	Indicador.
Condiciones de Seguridad Laboral	Conjunto de medidas o acciones para identificar los riesgos de sufrir accidentes que se encuentran expuestos los trabajadores con el fin de prevenirlos y eliminarlos.	Son técnicas utilizadas para la detención, evaluación y control de riesgos que están expuestos el personal de enfermería de los servicios de Partos, Obstetricia y UCI-UCIM , con la finalidad de prevenir y/o minimizar los accidentes en el área laboral.	Medidas de bioseguridad.	Servicios Higiénicos (Número de Lavamanos, Número de Dispensador de Papel Toalla, Número de Dispensador de Jabón). Disponibilidad de materiales como (Gorro, Mascarilla, Gabachón, Guantes limpios y estériles, Zapateras y Lentes).
			Medidas de Prevención de Accidentes.	Aplicación de Inmunización (Vacuna contra Hepatitis B). Profilaxis post exposición a contacto con fluidos corporales. Señalización de riesgos. Existencia de Extintor.

CAPITULO IV

DISEÑO METODOLÓGICO

A. Tipo de estudio.

1. Descriptivo:

Se caracterizaron las Condiciones de Higiene y Seguridad Ocupacional en las que se desempeñó el personal de enfermería de los servicios de Partos, Obstetricia y Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional San Rafael.

2. Prospectivo:

La información que se obtuvo de las variables en estudio se registró según se fue desarrollando la investigación.

3. Transversal:

Se estudiaron las variables simultáneamente en el periodo comprendido de Junio a Octubre de 2016, haciendo un corte en el tiempo, sin darle ningún seguimiento posterior.

B. Área de estudio:

La investigación se realizó en el Hospital Nacional San Rafael, el cual se fundó el 6 de agosto del año 1864, se encuentra ubicado en Final 4° Calle Oriente, municipio de Santa Tecla, Departamento de La Libertad, con 51 recursos de enfermería en los servicios de Obstetricia, Partos y Unidad de Cuidados Intensivos. En la actualidad, es parte del Sistema de Salud bajo la vigilancia y supervisión del Ministerio de Salud Pública (MINSAL), se

caracteriza por brindar atención de forma gratuita a los salvadoreños, en un aproximado de 800 pacientes al día entre emergencias y consulta externa.

Está dotado por 164 camas, 17 habitaciones y 6 quirófanos, también cuenta con 2 equipos de resonancia magnética, 1 equipo para toma de TAC con 64 cortes,

1 neuro-navegador y una amplia cartera de servicios asistenciales con acreditados profesionales de la salud.

Niveles	Departamentos
Nivel 1	Oficinas administrativas, Farmacia, Laboratorio.
Nivel 2	Consulta Externa, Emergencia, Servicio de Cirugía y Ortopedia, Bienestar Magisterial, Ultrasonografía y Rayos X.
Nivel 3	Unidad de Pediatría, Medicina Interna, UCI-Intermedios, Sala de Partos, Sala de Operaciones y Arsenal.
Nivel 4	Servicio de Neonatos y Obstetricia.
Nivel 5	Ginecología, Anexos de Medicina Interna y Auditórium.

C. Universo y Población.

1. Universo:

Universo fue conformada por 452 recursos de enfermería que laboran en los diferentes servicios del Hospital San Rafael.

2. Población:

La población fue constituida por el 100% del personal de enfermería que labora en los servicios de Partos, Obstetricia y Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional San Rafael, haciendo un total de 51 recursos, los cuales están distribuidos de la siguiente manera:

SERVICIO	ENFERMERA HOSP.	AUXILIARES DE ENFERMERÍA	TOTAL
Partos	16	7	23
Obstetricia	7	7	14
Unidad de Cuidados Intensivos (UCI)	14	0	14
TOTAL	37	14	51

D. Criterios de exclusión:

Estudiante en servicio social.

Personal incapacitado.

Personal en periodo de vacaciones anuales.

Personal que no desee participar en la investigación.

E. Métodos, Técnicas e Instrumentos:

1. Métodos

Para el desarrollo de esta investigación se aplicó el método científico, lógico de análisis, síntesis y el estadístico.

Método científico:

Permitió analizar las variables en estudio que corresponden a las Condiciones de Higiene y Seguridad Ocupacional en las que se desempeñó el personal de enfermería de los servicios de Partos, Obstetricia y Cuidados Intensivos, facilito llevar un orden lógico y racional en cuanto al ordenamiento de la información; Además la confrontación de las teorías con la práctica mediante su comprobación y así poder someterlo a rechazo o aceptación.

Método de Análisis y síntesis

Permitió fraccionar el problema, facilitando estudiar de forma particular el comportamiento de las condiciones de Higiene y Seguridad Ocupacional, además propicio la interpretación

de resultados obtenidos, importantes para formular las conclusiones y recomendaciones, hasta llegar a la propuesta de intervención.

Método estadístico:

Facilito la cuantificación de los datos en la presentación, utilizando para ello el estadístico porcentual, y la media aritmética así mismo para la comprobación de la hipótesis.

2. Técnicas.

Para recolectar la información se utilizó la técnica de Observación la cual permitió conocer de forma directa el comportamiento de las variables en estudio.

También se utilizó la técnica de Encuesta, con el propósito de obtener información de las unidades de análisis.

3. Instrumentos.

Se utilizó la Guía de Observación y el Cuestionario

La guía de observación (ver anexo N°1), que constaba de un aspecto a evaluar como las condiciones físicas, el cual se incluyeron ciertos indicadores que facilitaron una observación eficaz y útil en el personal de enfermería y las áreas en las que se desempeña. Así mismo con la información obtenida se logró identificar si las condiciones de higiene y seguridad en las que se desempeña el personal de enfermería eran favorables o no favorables, además sirvió para enriquecer la interpretación de los resultados.

El Cuestionario (ver anexo N°2), estuvo conformado por 35 preguntas cerradas, las cuales fueron retomadas de los instrumentos validados por la Organización Panamericana de la Salud (OPS) y Organización Internacional del Trabajo (OIT). (Ver anexo N° 3), fueron adecuadas según a las variables que se estudiaron (condiciones físicas, psicosociales y medidas de seguridad para la prevención de accidentes).

F. Procedimientos.

1. Prueba piloto:

Para fines de esta investigación no se realizó la prueba piloto, debido a que los instrumentos que fueron utilizados ya están validados por instituciones internacionales tales como la Organización Panamericana de la Salud (OPS) y Organización Internacional del Trabajo (OIT). (Ver anexo N° 3).

2. Recolección de datos:

Para la recolección de datos el grupo investigador se organizó según la siguiente distribución:

Servicio	Nombre de los Investigadores	Numero de los instrumentos		fecha
		Guía de Observación	Cuestionario	
PARTOS	Rubia Elizabeth Iraheta	1	12	Del 24 al 26 de Octubre del 2016.
	Rosa Aminta Alas		11	
OBSTETRICIA	Raquel de los Ángeles Guillen	1	14	
UCI	Marvin Enrique Martínez	1	14	
TOTAL	4	3	51	

G. Procesamiento y presentación de los resultados:

Después de recolectar la información, los datos se procesaron aplicando el estadístico porcentual, para cuantificar los resultados y posteriormente se procedió a vaciar los datos en tablas simples de forma manual utilizando el programa Microsoft Excel.

Cuadro para el vaciamiento de datos.

CUADRO N° _____

Título: _____

Alternativa	Fr	%
Total		100%

Fuente:

Dónde:

Título: nombre con el cual se identificaron las tablas según el aspecto a evaluar.

Alternativa: fueron las posibles respuestas.

Frecuencia: el número de veces que se repitió la pregunta.

Porcentaje: información en relación al porcentaje.

Fórmula para obtener el porcentaje.

$\% = \frac{\text{n}^\circ \text{ de respuestas obtenidas}}{\text{Total de la población}} \times 100$

Total de la población.

H. Plan de Análisis e Interpretación de Datos:

Para el análisis de datos se realizó en forma individual según cada interrogante, se ordenaron los resultados y posteriormente se analizó en forma general los resultados por cada variable tomando como base los objetivos en relación con la base teórica, lo cual permitió proceder a la elaboración de conclusiones y recomendaciones.

I. Prueba de hipótesis:

Para la comprobación de hipótesis se utilizaron la media aritmética porcentual para series simples, que se define como la suma de todos los datos entre el número de ellos, es decir el valor promedio. La cual se presentará con la siguiente fórmula:

$$\% = \frac{\sum x_i \%}{N}$$

En donde:

% = media aritmética porcentual

\sum = sumatoria de datos

x_i % = frecuencia porcentual

N = total de la población

A continuación, se presenta el cuadro que se utilizara para el vaciamiento de los datos obtenidos de las hipótesis.

CUADRO N° _____

HIPOTESIS N° _____

PREGUNTA	RESULTADOS			
	FAVORABLE		NO FAVORABLE	
	FR	%	FR	%
TOTAL				

Fuente:

En donde:

Resultados: Son las opciones de respuesta que se obtendrán de cada pregunta.

FR: número de veces que se repite cada respuesta.

Favorable: Se entenderá cuando produce complacencia, que es apropiado o agradable a una situación o entorno como las siguientes alternativas agradables, adecuadas, muy buenas, buenas y óptimas.

No favorable:

Se entenderá cuando no produce complacencia, que no es apropiado o agradable a una situación o entorno como las siguientes alternativas regular, malo, no óptimo.

J. Aspectos éticos de la investigación

Según Hungler Polit (2005) para toda investigación científica que involucre seres humanos se deben tomar en cuenta tres principios éticos básicos que son:

1. Respeto a la dignidad humana o autonomía.
2. Beneficencia o no maleficencia.
3. Justicia.

1. Principio Respeto a la dignidad humana o autonomía:

Con la aplicación de este principio se respetó la decisión del personal de enfermería del Hospital Nacional San Rafael, municipio de santa tecla, departamento de la libertad, es por eso que se hizo énfasis en el libre derecho que tuvieron los participantes de apoyar de manera voluntaria la investigación.

Se utilizó el consentimiento informado donde se describió la naturaleza de éste y el riesgo, beneficio que se obtendría por el aporte en la investigación. Una vez explicado el objetivo, los beneficios de la investigación y se aclararon las dudas, los participantes procedieron a firmar (Ver anexo N° 4), es importante mencionar que se conservaran todos los registros (instrumentos de recolección de la información) de la información por un periodo de dos años después determinado el estudio, con el fin de resguardarlos y tenerlos disponibles al momento que las autoridades o los participantes de en la investigación deseen utilizarlos.

2. Principio de Beneficencia y no maleficencia:

El principio de beneficencia garantizo a los/las participantes del estudio que los datos que proporcionaron para el desarrollo del mismo no serán utilizados en su contra sino únicamente para fines de la investigación y que tendrá beneficios tanto para autoridades de

la institución, personal de enfermería y los usuarios que reciben atención en este centro hospitalario.

3. Principio de Justicia:

La finalidad del principio de justicia fue tratar a cada persona con equidad antes durante y después de su participación en el estudio. Durante la investigación este principio se aplicó en el momento de la recolección de los datos proporcionados por las participantes ya que se les brindo un trato igualitario libre de prejuicios respetando la opinión de estos en todo momento.

CAPITULO V
ANALISIS E INTERPRETACION DE DATOS

A. PRESENTACIÓN E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS.

VARIABLE N° 1. CONDICIONES FÍSICAS.

CUADRO N° 1

Distribución porcentual sobre si los lugares de trabajo son favorables o no para las tareas que se realizan:

Alternativa	Fr	%
SI	32	62.8
NO	19	37.2
Total	51	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al Personal de Enfermería que labora en los Servicios de Partos, Obstetricia y Unidad de Cuidados Intensivos, en el HNSR, Octubre 2016.

Según los datos del cuadro anterior el 62.8% del personal encuestado manifestó que los lugares de trabajo son favorables para la realización de las tareas. Mientras que el 37.2% opino que no. Lo que significa que los lugares de trabajo reúnen las condiciones necesarias para que el recurso desempeñe sus actividades laborales, según lo establece la Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo, en el Art. 20, en el cual menciona que todo lugar de trabajo debe reunir condiciones estructurales que ofrezcan garantía de higiene y seguridad ocupacional referente a riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, según la naturaleza de las labores que se desarrolla dentro de las mismas, lo anterior se logró comprobar a través de una Guía de Observación.

CUADRO N°2

Distribución porcentual sobre si los lugares de trabajo cumplen con los requisitos mínimos de superficie y ubicación:

Alternativa	Fr	%
SI	32	62.8
NO	19	37.2
Total	51	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al Personal de Enfermería que labora en los Servicios de Partos, Obstetricia y Unidad de Cuidados Intensivos, en el HNSR, Octubre 2016.

En el cuadro anterior, los datos reflejan que el 62.8% de las unidades de análisis manifestaron que los lugares de trabajo cumplen con los requisitos mínimos de la superficie y ubicación, mientras que el 37.2% opina que no. Esto implica que los lugares de trabajo reúnen las condiciones de prevención en materia de seguridad y salud ocupacional, según lo establece la Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo, en el Art. 27, el cual hace referencia a que el espacio existente entre cada puesto de trabajo deberá ser suficientes a fin de permitir que se desarrollen las actividades productivas de cada trabajador, sin poner en riesgo, ni interferir en las actividades del otro, atendiendo la naturaleza y peligrosidad de las mismas; esto se logró comprobar a través de una Guía de Observación donde se evidencio que se proporciona al trabajador una óptima condición de superficie y ubicación en su área laboral.

CUADRO N°3

Distribución porcentual sobre si los lugares de trabajo presenta orden y limpieza en general:

Alternativa	Fr	%
SI	43	84.3%
NO	8	15.7%
Total	51	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al Personal de Enfermería que labora en los Servicios de Partos, Obstetricia y Unidad de Cuidados Intensivos, en el HNSR, Octubre, 2016.

Los datos anteriores reflejan que el 84.3 % de los encuestados expresan que en los servicios de trabajo los locales presentan orden y limpieza en general, mientras que el 15.7% opinan que no.

El área se mantiene limpia y ordenada durante su jornada laboral, esto significa que se toman en cuenta los pasos prácticos posibles para asegurar que las instalaciones estén higiénicamente para su uso diario, según lo establece la Ley general de Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo, en el Art. 60, el cual dice que los lugares de trabajo deben mantenerse en buenas condiciones de orden y limpieza, los pasillos y salidas deben permanecer sin obstáculos para tener libre acceso en caso de fenómenos naturales, con la guía de Observación se corrobora la información, esto indica que los trabajadores están siendo protegidos contra infecciones, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

CUADRO N°4

Distribución porcentual sobre si las disposiciones de basura se encuentran distribuidas adecuadamente.

Alternativa	Fr	%
SI	47	92.1%
NO	4	7.9%
Total	51	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al Personal de Enfermería que labora en los Servicios de Partos, Obstetricia y Unidad de Cuidados Intensivos, en el HNSR, Octubre, 2016.

Según datos del cuadro anterior, reflejan que el 92.1% de los recursos que participaron en la investigación manifiesta que cuentan con adecuada disposición de basura, mientras un 7.9 % refieren que no. Esto implica que al igual que los resultados obtenidos en la tabla anterior, se está protegiendo de igual manera a los trabajadores contra infecciones, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, cumpliendo con los requisitos según lo establece la Ley General de Prevención de Riesgo en los lugares de trabajo, en el Art. N° 61, que los desechos deberán de removerse diariamente de forma adecuada, y depositarse en recipientes impermeable de cierre hermético o en lugares aislados y cerrados, lo anterior se pudo evidenciar a través de la Guía de Observación.

CUADRO N° 5

Distribución porcentual sobre si el estado de los pisos se encuentra en buenas condiciones.

Alternativa	Fr	%
SI	33	64.7%
NO	18	35.3%
Total	51	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al Personal de Enfermería que labora en los Servicios de Partos, Obstetricia y Unidad de Cuidados Intensivos, en el HNSR, Octubre, 2016.

Los resultados del cuadro anterior, evidencian que el 64.7% de las unidades de análisis manifestaron que el estado de los pisos se encuentran en buenas condiciones, mientras el 35.3% refirieron que no. Lo que significa que los servicios cumplen con lo establecido según la Ley General de Prevención de Riesgo en los lugares de trabajo, en el Art. 24, en el cual menciona que el estado de los pisos deberán reunir las condiciones requeridas por la naturaleza del tipo de trabajo que en ellos se realice, esto se logró comprobar a través de una Guía de Observación donde se evidenció que los servicios cumplen de manera específica los requerimientos necesarios para la prevención de accidentes laborales.

CUADRO N° 6

Distribución porcentual sobre si los techos y paredes cuentan con las características de seguridad para soportar la acción de fenómenos naturales (meteorológicos y sísmicos).

Alternativa	Fr	%
SI	36	70.6%
NO	15	29.4%
Total	51	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al Personal de Enfermería que labora en los Servicios de Partos, Obstetricia y Unidad de Cuidados Intensivos, en el HNSR, Octubre, 2016.

De los datos obtenidos según los recursos encuestados el 70.6% manifiesta que los estados de los techos y pared cuentan con las características de seguridad para soportar la acción de fenómenos naturales (meteorológicos y sismos), mientras que el 29.4% refieren que no. Lo que significa que el estado de los techos y paredes de los servicios estudiados cumplen con las estructuras necesarias para resistir cualquier tipo de fenómenos naturales, ya sean estos: sismos o meteorológicos, esto implica que se mantiene un ambiente de trabajo seguro, para la prevención de accidente, garantizando la seguridad del personal de salud y del paciente, según lo establece en la Ley General de Prevención de Riesgo en los lugares de trabajo, en el Art. 26, el cual hace referencia que los techos y paredes de los edificios deben ser impermeables y poseer la solidez necesaria, según la clase de actividades que en ellos habrán de desarrollarse, lo anterior se logró comprobar a través de una Guía de Observación.

CUADRO N° 7

Distribución porcentual sobre si en las paredes de las áreas se utilizan tonos mates, que no producen alteración en el comportamiento de los trabajadores.

Alternativa	Fr	%
SI	47	92.1%
NO	4	7.9%
Total	51	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al Personal de Enfermería que labora en los Servicios de Partos, Obstetricia y Unidad de Cuidados Intensivos, en el HNSR, Octubre, 2016.

Los datos del cuadro anterior reflejan que el 92.1% de los recursos manifiestan que en las paredes se utilizan tonos mates, que no producen alteración en el comportamiento de realizar cada una de las actividades de los servicios, mientras un 7.9% mencionaron que no. Esto implica que las paredes de los servicios tienen tonos mates, lo cual no producen alteración en el comportamiento de los trabajadores. reúnen las condiciones estructurales necesarias en materia de higiene y seguridad ocupacional, según lo establece la Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo, en el Art. 25, en el cual menciona que las paredes y techos de los lugares de trabajo deben pintarse de preferencia de colores claros y mates, procurando que contrasten con los colores de las máquinas y muebles, y en todo caso, no disminuyan la iluminación, esto se logró evidenciar con la Guía de Observación que se mantiene los requerimientos establecidos por la ley.

CUADRO N° 8

Distribución porcentual sobre si se provee agua fresca y potable en cantidades suficientes al personal de enfermería para su consumo diario.

Alternativa	Fr	%
SI	44	86.3%
NO	7	13.7 %
Total	51	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al Personal de Enfermería que labora en los Servicios de Partos, Obstetricia y Unidad de Cuidados Intensivos, en el HNSR, Octubre, 2016.

Con los datos anteriores, se muestra que el 86.3% de los recursos se le provee agua fresca y potable en cantidades suficientes para el consumo del personal, mientras que el 13.7% manifestó que no. El suministro libre y suficiente de agua potable y fresca dentro de las instituciones es un factor importante para la salud de los trabajadores, según lo establece la Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo, en el Art. 54, el cual hace referencia que todo lugar de trabajo, deberá estar dotado de agua potable suficiente, el cual debe ser permanente, debiéndose además, instalar bebederos higiénicos; Lo anterior, se logró comprobar a través de una Guía de Observación.

CUADRO N° 9

Distribución porcentual sobre si se dispone de instalaciones adecuadas para alimentarse.

Alternativa	Fr	%
SI	47	92.1%
NO	4	7.9%
Total	51	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al Personal de Enfermería que labora en los Servicios de Partos, Obstetricia y Unidad de Cuidados Intensivos, en el HNSR, Octubre, 2016.

Según los datos obtenidos, el 92.1% del personal refieren disponer de comedores para alimentarse adecuadamente, y el 7.9% mencionó que no. Esto significa que se cumple con lo establecido en la Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo, en el Art. 31, el cual dice que cuando por la naturaleza del trabajo sea necesario que los trabajadores tomen sus alimentos dentro del establecimiento, se deberá contar con espacios en condiciones de salubridad e higiene, destinados a tal objeto, dotados de un número suficiente de mesas y asientos; con la Guía de Observación se corroboró de la existencia de un espacio para ingerir alimentos, el cual cuenta con buenas condiciones de salubridad e higiene, buena ventilación y equipados con un lavamanos, un refrigerador, agua caliente y fría,

CUADRO N° 10

Distribución porcentual sobre si se dispone de instalaciones adecuadas para descansar.

Alternativa	Fr	%
SI	7	13.7%
NO	44	86.3%
Total	51	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al Personal de Enfermería que labora en los Servicios de Partos, Obstetricia y Unidad de Cuidados Intensivos, en el HNSR, Octubre, 2016.

Con los datos anteriores, el 86.3% refirió que no se dispone de instalaciones adecuadas para descansar, y el 13.7% mencionó que sí.

Según lo establece la Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo, en el Art. 32, el cual refiere que todo empleado que cuando de forma permanente labora, es obligatorio que deba de descansar adentro de los establecimientos, contando con locales destinados para su uso, y espacios adecuados para dormir, sin embargo las instalaciones de los servicios estudiados no cumplen con este aspecto, esto se evidencio a través de una Guía de Observación, es importante enfatizar que la demanda de trabajo en los turnos causan trastornos de los ciclos circadianos, patrones de sueño y aislamiento social, de igual modo el trabajo nocturno es particularmente fatigoso, es decir, trabajar en las horas de reposo fisiológico y dormir durante el día, resulta ser menos recuperador que el sueño en horas de la noche.

CUADRO N° 11

Distribución porcentual sobre si la temperatura cumple con los requisitos para realizar cada una de las actividades.

Alternativa	Fr	%
SI	41	80.3%
NO	10	19.7 %
Total	51	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al Personal de Enfermería que labora en los Servicios de Partos, Obstetricia y Unidad de Cuidados Intensivos, en el HNSR, Octubre, 2016.

De los datos del cuadro anterior se puede afirmar que un 80.3% de la población estudiada refiere que la temperatura cumple con los requisitos necesarios para la realización de sus actividades y un 19.7% manifiesta que no. Esto implica que el personal está ejerciendo sus funciones en condiciones atmosféricas favorables en cuanto a la temperatura, según lo establece La Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo, en el Art. 47, el cual dice que todo lugar de trabajo deben mantener los niveles de temperatura adecuadas para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores; además se retoma la teoría de enfermería según Florence Nightingale, la cual hace énfasis que el entorno puede beneficiar o perjudicar la salud de una persona; lo anterior se logró comprobar a través de una Guía de Observación.

CUADRO N° 12

Distribución porcentual sobre si el servicio cuenta con una ventilación adecuada.

Alternativa	Fr	%
SI	36	70.6%
NO	15	29.4%
Total	51	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al Personal de Enfermería que labora en los Servicios de Partos, Obstetricia y Unidad de Cuidados Intensivos, en el HNSR, Octubre, 2016.

En el cuadro anterior, el 70.6% del personal de enfermería encuestado refiere que la ventilación es adecuada en su área de trabajo, y un 29.4% afirma que no. Desde la perspectiva de la arquitectura, la ventilación constituye un aspecto clave a tener en cuenta ya que se trata de determinar con anticipación cómo se garantizará que el aire pueda renovarse en el interior de un edificio, ya sea a través de la salida o de un ingreso de aire. El objetivo de la ventilación, en este caso, es garantizar la salubridad del aire y su renovación, está vinculada a la disipación del humo en caso de incendio y al acondicionamiento térmico de los edificios, lo anterior hace mención al Art. 44 de la Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo, el cual dice que los espacios de trabajo cuando se encuentren habitualmente cerrados, deberán contar con un sistema de ventilación y extracción adecuado, evidenciándose con la Guía de Observación que se mantienen las condiciones atmosféricas adecuadas.

CUADRO N° 13

Distribución porcentual sobre si las actividades desarrolladas en cada turno requieren de iluminación artificial.

Alternativa	Fr	%
SI	37	72.5%
NO	14	27.5%
Total	51	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al Personal de Enfermería que labora en los Servicios de Partos, Obstetricia y Unidad de Cuidados Intensivos, en el HNSR, Octubre, 2016.

De los datos anteriores, el 72.5% del personal de enfermería afirma que las actividades que realiza en cada una de sus áreas de trabajo requieren iluminación artificial; mientras que el 27.5% refieren que no. Esto significa que el establecimiento cumple con lo que establece la Ley General de Prevención de riesgos en los lugares de trabajo, específicamente en el Art. 42, que todos los espacios deben ser iluminados con luz artificial durante su jornada laboral, cuando la luz natural no sea suficiente, se observó que los servicios cuentan con iluminación artificial y natural en cantidad necesaria durante las horas de trabajo, esto permite que los trabajadores realicen sus actividades sin mayor problema; favoreciendo la concentración visual, tomando en cuenta las actividades propias del perfil .

CUADRO N° 14

Distribución porcentual sobre si el personal de enfermería se expone a máquinas y herramientas que generen ruidos y vibraciones:

Alternativa	Fr	%
SI	35	68.7%
NO	16	31.3%
Total	51	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al Personal de Enfermería que labora en los Servicios de Partos, Obstetricia y Unidad de Cuidados Intensivos, en el HNSR, Octubre, 2016.

Del personal en enfermería encuestado el 68.7% hace referencia que se encuentran expuestos a máquinas y herramientas ruidosas y un 31.3% refiere que no. Esta exposición implica un riesgo a la salud del personal, ya que interfiere en la concentración para la realización de sus actividades, tomando en cuenta que el ruido influye poderosamente en la salud del empleado, sobre todo en su audición, esto está sustentado por la OMS (Organización Mundial para la Salud), la cual hace referencia que la exposición prolongada al ruido y vibraciones en el puesto de trabajo, puede causar estrés y que en un mediano o largo plazo generan problemas médicos, como hipertensión y enfermedades cardíacas, así también problemas en la memoria, además se evidencio a través de la Guía de Observación la existencia de maquinaria y equipo que producen ruido y vibraciones.

CUADRO N° 15

Distribución porcentual sobre la exposición del personal de enfermería a las radiaciones ionizantes (Rayos X):

Alternativa	Fr	%
SI	26	51%
NO	25	49%
Total	51	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al Personal de Enfermería que labora en los Servicios de Partos, Obstetricia y Unidad de Cuidados Intensivos, en el HNSR, Octubre, 2016.

Del cuadro anterior el 51% del personal encuestado se expone a radiaciones ionizantes, y un 49% refieren que no. Según el Manual de Servicio y Seguridad del Sector Salud, menciona que todo trabajador debe contar con delantales o escudo de protección plomado, y tener en cuenta las horas en que el recurso se ve expuesto entre el tiempo de exposición y la distancia; sin embargo se observó que los pacientes son sometidos a medios de diagnósticos y terapéuticos utilizando estas radiaciones y los trabajadores no se protegen, lo cual es perjudicial ya que la exposición a radiaciones ionizantes específicamente a Rayos X, puede provocar un daño directo al material genético de las células y/o la producción de tóxicos celulares.

CUADRO N° 16

Distribución porcentual sobre si el personal se ha expuesto a radiaciones no ionizantes.

Alternativa	Fr	%
SI	48	94.1%
NO	3	5.9%
Total	51	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al Personal de Enfermería que labora en los Servicios de Partos, Obstetricia y Unidad de Cuidados Intensivos, en el HNSR, Octubre, 2016.

El 94.1% del personal de enfermería se ha expuesto con radiaciones no ionizantes, y el 5.9% mencionan que no. Lo anterior significa que el personal de enfermería está expuesto a radiaciones no ionizantes, en los lugares de trabajo; según lo establece el Manual de Servicio y Seguridad del Sector Salud, estas radiaciones tienen la capacidad de incrementar la temperatura de un material u objeto, ocasionando a mediano o largo plazo un daño a su salud, específicamente en el hombre con la disminución en la producción de espermatozoides, esto se evidenció a través de la Guía de Observación.

CUADRO N° 17

Distribución porcentual sobre la exposición del personal de enfermería a las sustancias químicas como: Glutaraldehído, Alcohol, Hipoclorito de sodio, Jabón yodado.

Alternativa	Fr	%
SI	48	94.1%
NO	3	5.9%
Total	51	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al Personal de Enfermería que labora en los Servicios de Partos, Obstetricia y Unidad de Cuidados Intensivos, en el HNSR, Octubre, 2016.

De los datos del cuadro anterior, el 94.1% de las unidades de análisis, manifestaron que están expuestos a las sustancias químicas como Glutaraldehído, Alcohol, Hipoclorito de sodio, Jabón yodado, un 5.9% refiere que no. Según lo establece el Manual para Gerentes y Administradores del Sector Salud de la OPS (Organización Panamericana de la Salud), la probabilidad que se produzca un evento dañino será por medio de la exposición constante a agentes químicos, lo que es relevante en el personal de enfermería al momento de realizar sus actividades, ya que se pudo observar el tiempo que se expone a estos agentes durante su jornada laboral, ocasionando a largo plazo daño en el sistema nervioso central como cefaleas y mareos, en el sistema digestivo; náuseas y vómitos, en la piel dermatitis por contacto, así como también irritación de los ojos y garganta, entre otros

CUADRO N° 18

Distribución porcentual sobre la exposición de fluidos corporales como (Heces, Orina, Sangre, Secreciones Vaginales, y Vómito)

Alternativa	Fr	%
SI	48	94.1%
NO	3	5.9%
Total	51	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al personal de enfermería que labora en los Servicios de Partos, Obstetricia y Unidad de Cuidados Intensivos, del HNSR, Octubre, 2016.

En los datos anteriores el 94.1% del personal de enfermería se ha expuesto a fluidos corporal tales como (Heces, Orina, Sangre, Secreciones Vaginales, y Vómito) y el 5.9% mencionan que no. Esta exposición a fluidos contaminantes durante su jornada laboral se logro comprobar a través de la guía de observación lo que constituye un riesgo de contraer el VIH, la hepatitis B o la hepatitis C, precisamente por el modo de transmisión y por la actividad que desempeña el recurso; por ello la importancia de tomar las medidas adecuadas para protegerse, según lo establece el Manual para Gerentes y Administradores del Sector Salud de la OPS (Organización Panamericana de la Salud), que toda área de atención en salud debe brindarse en buenas condiciones de higiene, promoviendo el control para realizar procedimientos adecuadamente y con equipó en buen estado.

VARIABLE N° 2. CONDICIONES PSICOSOCIALES.

CUADRO N° 19

Distribución porcentual sobre si el exceso de horas laborales afecta el estado psicológico.

Alternativa	Fr	%
SI	45	88.2%
NO	6	11.8%
Total	51	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al Personal de Enfermería que labora en los Servicios de Partos, Obstetricia y Unidad de Cuidados Intensivos, en el HNSR, Octubre, 2016.

Los datos del cuadro anterior muestran que el 88.2% del personal de enfermería se ven afectados por el exceso de horas laborales, y un 11.8% que no. Según lo establece la OIT (Organización Internacional del Trabajo), el trabajador no debe sobrepasar las 40 horas semanales. Dentro de los factores que contribuyen al estrés en el sector salud se encuentran la intensidad y duración de la carga física y mental (turnos y horarios de trabajo, la no interacción social, y otros), el personal de enfermería al encontrarse con exceso de horas laborales está en riesgo de sufrir síndrome de burnout, el cual se puede manifestar por cansancio, agotamiento, entre otros. Por lo que es importante que el personal se encuentre en óptimas condiciones para que pueda ejercer adecuadamente sus actividades.

CUADRO N° 20

Distribución porcentual sobre si la asignación de pacientes es acorde al número de recursos programados por turno.

Alternativa	Fr	%
SI	9	17.6%
NO	42	82.4%
Total	51	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al Personal de Enfermería que labora en los Servicios de Partos, Obstetricia y Unidad de Cuidados Intensivos, en el HNSR, Octubre, 2016.

De los datos anteriores, el 17.6% considera que la asignación de pacientes es acorde al número de recursos por turno; pero el 82.4% consideran que no. Esto implica que el personal tiene a su cargo un número de pacientes que sobrepasa el índice de atención de enfermería; según lo establece la OMS (Organización Mundial para la Salud) no se debe de exceder por enfermera general más de 15 pacientes, auxiliar con 5 y supervisoras más de 50 pacientes. Al no tomar en cuenta esto se corre el riesgo que el personal de enfermería pueda presentar estrés y problemas en el estado mental, manifestado por signos de cansancio y agotamiento lo que puede interferir de forma negativa en el desarrollo de sus funciones.

CUADRO N° 21

Distribución porcentual sobre si la capacitación del personal nuevo afecta su asignación por turno.

Alternativa	Fr	%
SI	36	70.6%
NO	15	29.4%
Total	51	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al personal de enfermería que labora en los servicios de Partos, obstetricia y Unidad de Cuidados Intensivos del HNSR, Octubre, 2016.

En cuanto al dato anterior, el 70.6% de los recursos de enfermería encuestados respondieron que capacitar al personal nuevo afecta su asignación por turno, mientras que el 29.4% refieren que no. Según el Código de Trabajo, menciona en su Art. 159, para el trabajador de la salud, que todo empleado debe ser capacitado para su aprendizaje durante su jornada laboral, debe ser orientado no menos de dos meses; siendo un deber del empleador enseñar todo lo relacionado con el área, sin embargo, esta responsabilidad recae sobre el personal que asume la gerencia en el turno, afectando el cumplimiento de sus actividades, lo que conlleva a una sobrecarga laboral, provocando agotamiento físico y mental, lo cual interfiere en el rendimiento laboral.

CUADRO N° 22

Distribución porcentual sobre si los Problemas familiares es una de las causas por las que el personal de enfermería se ausenta.

Alternativa	Fr	%
SI	20	39.2%
NO	31	60.8%
Total	51	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al personal de enfermería que labora en los servicios de Partos, obstetricia y Unidad de Cuidados Intensivos del HNSR, Octubre, 2016.

Según el cuadro anterior el 60.8 % de los encuestados respondió que los problemas familiares no son la causa de ausencia laboral, mientras que el 39.2 % menciona que sí. La mayoría coincide que los problemas familiares del personal no provocan insatisfacción laboral por la acumulación de trabajo, ni estrés por el déficit de recursos, según lo establecido por la ANA (American Nurses Association). Sin embargo un porcentaje considerable refirieron que son causa de ausentismo, por ende esta ausencia, genera insatisfacción laboral y estrés en el trabajador, lo que incide directamente en la productividad, ya que el recurso deja de hacer o no hace con la misma intensidad las funciones inherentes a su cargo.

CUADRO N° 23

Distribución porcentual sobre si las incapacidades son causa por las que el personal de enfermería se ausenta.

Alternativa	Fr	%
SI	41	80.3%
NO	10	19.7%
Total	51	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al personal de enfermería que labora en los servicios de Partos, obstetricia y Unidad de Cuidados Intensivos del HNSR, Octubre, 2016.

Según los datos anteriores el 80.3% de los encuestados respondió que las incapacidades son la causa de ausencia laboral, mientras que el 19.7% refirió que no. La ANA (American Nurses Association), cita que las principales fuentes de estrés son debido a la acumulación de trabajo relacionado al escaso rendimiento profesional, esto se agudiza con el ausentismo por incapacidades del personal, provocando insatisfacción en el recurso en la realización de sus actividades, debido a que se debe cubrir esa ausencia, generando así trabajo adicional al personal que cubre, afectando su descanso y días libres, lo que conlleva a desgaste físico y mental.

CUADRO N° 24

Distribución porcentual sobre si las actividades que realiza el personal de enfermería son repetitivas en su jornada laboral:

Alternativa	Fr	%
SI	37	72.5%
NO	14	27.5%
Total	51	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al Personal de Enfermería que labora en los Servicios de Partos, Obstetricia y Unidad de Cuidados Intensivos, en el HNSR, Octubre, 2016.

En el cuadro anterior se refleja que el 72.5% del personal encuestado realiza actividades repetitivas en su jornada laboral, y el 27.5% expresó que no. Con lo evidenciado, el personal mantiene las mismas actividades durante su jornada laboral, siendo este un factor predominante en el desgaste psicosocial, relacionado con agotamiento físico y mental, según lo establece ANA (American Nurses Association)., agregado a lo anterior las actividades repetitivas de forma prolongada tiene más riesgo de sufrir daños físicos algunos irreversibles, entre ellos: trastornos musculo esqueléticos ocasionadas por las posturas adoptadas o la fuerza ejercida por las extremidades, ausencia de pausas adecuadas durante la jornada de trabajo, por lo que es importante una distribución equitativa de las asignaciones.

CUADRO N° 25

Distribución porcentual sobre si se le asigna actividades equitativamente en su jornada laboral.

Alternativa	Fr	%
SI	42	82.3%
NO	9	17.7%
Total	51	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al personal de enfermería que labora en los servicios de Partos, obstetricia y Unidad de Cuidados Intensivos del HNSR, Octubre, 2016.

En relación al dato anterior el 82.3 % del personal en enfermería respondió que las actividades que se le asignan son de manera equitativa en su jornada laboral, mientras que el 17.7% respondió que no. Esto significa que en los lugares de trabajo se mantiene el derecho de todo trabajador en realizar actividades acorde a su formación profesional, con esto se hace mención al cumplimiento de la distribución equitativa para la satisfacción de la productividad laboral según lo refiere ANA (American Nurses Association). Además el trabajo repetitivo incrementa la probabilidad de desarrollar una patología física, mental y/o psicosocial.

CUADRO N° 25

Distribución porcentual sobre si se le asigna actividades equitativamente en su jornada laboral.

Alternativa	Fr	%
SI	42	82.3%
NO	9	17.7%
Total	51	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al personal de enfermería que labora en los servicios de Partos, obstetricia y Unidad de Cuidados Intensivos del HNSR, Octubre, 2016.

En relación al dato anterior el 82.3 % del personal en enfermería respondió que las actividades que se le asignan son de manera equitativa en su jornada laboral, mientras que el 17.7% respondió que no. Esto significa que en los lugares de trabajo se mantiene el derecho de todo trabajador en realizar actividades acorde a su formación profesional, con esto se hace mención al cumplimiento de la distribución equitativa para la satisfacción de la productividad laboral, según lo refiere ANA (American Nurses Association), que todo trabajador en enfermería se le debe de cumplir sus derechos distribuyendo equitativamente las actividades laborales.

CUADRO N° 26

Distribución porcentual sobre si al realizar sus actividades laborales, ha presentado signos de: agotamiento, cansancio y déficit de rendimiento laboral.

Alternativa	Fr	%
SI	34	67.2%
NO	17	32.7%
Total	51	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al personal de enfermería que labora en los servicios de Partos, obstetricia y Unidad de Cuidados Intensivos del HNSR, Octubre, 2016.

En relación a la interrogante anterior, el 67.2% respondió haber presentado agotamiento, cansancio y déficit de rendimiento laboral, mientras que el 32.7% refirió que no. Lo que significa que la presencia de estos signos en la mayoría de los recursos son indicadores de estrés y fatiga, a largo plazo pueden manifestarse diferentes reacciones físicas tales como: dificultad para respirar, falta de energía, cefalea, dolor de huesos, somnolencia, y malestar general. Además pueden presentar falta de apetito y angustia en el trabajo, conllevando al deterioro de su salud física y mental, así como también a la disminución de la productividad en el trabajo.

CUADRO N° 27

Distribución porcentual sobre si todo el personal de enfermería trabaja en equipo en los turnos laborales.

Alternativa	Fr	%
SI	34	66.7%
NO	17	33.3%
Total	51	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al personal de enfermería que labora en los servicios de Partos, obstetricia y Unidad de Cuidados Intensivos del HNSR, Octubre, 2016.

En relación a la pregunta anterior el 66.7% de los encuestados respondió que el personal de enfermería si trabaja en equipo durante los turnos laborales, mientras que el 33.3% refirió que no. Esto significa, que el personal realiza las actividades de manera colectiva permitiendo intercambiar experiencias, reforzando conocimientos y habilidades, lo que genera una comunicación efectiva, disminución en la carga de trabajo y respeto de roles y funciones asignadas, beneficiando principalmente al paciente.

VARIABLE N°3 CONDICIONES DE SEGURIDAD LABORAL.

CUADRO N° 28

Distribución porcentual sobre si en su ambiente laboral cuenta con Servicios Higiénicos (Dispensador de papel toalla, Dispensador de jabón y Lavamanos), en cantidades suficientes y con accesibilidad.

Alternativa	Fr	%
SI	48	94.1%
NO	3	5.9%
Total	51	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al Personal de Enfermería que labora en los Servicios de Partos, Obstetricia y Unidad de Cuidados Intensivos, en el HNSR, Octubre, 2016.

Según los resultados anteriores el 94.1% afirma que los lugares de trabajo cuentan con Servicios Higiénicos (Dispensador de papel toalla, Dispensador de jabón, y Lavamanos), en cantidades suficientes y con accesibilidad, mientras que el 5.9% refirió que no. Lo que significa que la institución está cumpliendo con los lineamientos sanitarios necesarios, ya que según lo establecido por el Manual para gerentes y administradores de Salud y Seguridad de los trabajadores del sector salud, se debe de proveer por cada 15 personas dos lavamanos, dos dispensadores de papel toalla y dos dispensadores de jabón, con instalaciones sanitarias adecuadas y suficientes, previniendo el desarrollo de enfermedades e infecciones cruzadas para el trabajador y los pacientes.

CUADRO N° 29

Distribución porcentual sobre si se dispone de materiales de protección personal (Gorro, Mascarilla, Gabachon, Guantes limpios, Guantes estériles, Zapateras y/o Lentes), al momento de realizar sus actividades laborales.

Alternativa	Fr	%
SI	42	82.3%
NO	9	17.7%
Total	51	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al personal de enfermería que labora en los servicios de Partos, obstetricia y Unidad de Cuidados Intensivos del HNSR, Octubre, 2016.

En relación a los datos anteriores, el 82.3% del personal encuestado respondió que cuenta con gorros, mascarillas, guantes limpios, guantes estériles, zapateras y lentes, mientras que el 17.7% refirió que no. Es decir que el Hospital proporciona los materiales necesarios para proteger a los profesionales de enfermería durante su trabajo, cumpliendo con lo establecido en la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en el Art. 38, que dice que “es obligación del empleador proveer a cada trabajador equipo de protección personal, ropa de trabajo, herramientas especiales y medios técnicos de protección colectiva necesarios conforme a la labor que realice y a las condiciones físicas y fisiológicas de quien las utilice, así como, velar por el buen uso y mantenimiento de éste” protegiendo de esta manera a los recursos de enfermería de posibles infecciones y enfermedades durante las actividades de atención a pacientes o durante el trabajo con sus fluidos o tejidos corporales.

CUADRO N° 30

Distribución porcentual sobre si existen campañas de vacunación sobre Hepatitis B, en el centro hospitalario.

Alternativa	Fr	%
SI	35	68.63%
NO	16	31.37%
Total	51	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al personal de enfermería que labora en los Servicios de Partos, Obstetricia y Unidad de Cuidados Intensivos, del HNSR, Octubre, 2016.

En relación a la pregunta anterior el 68.63% contestó que si existen campañas de vacunación sobre la hepatitis B, mientras que el 31.37% refirió que no. Esto implica que la institución hospitalaria protege al personal de enfermería contra la hepatitis B contribuyendo a la prevención y transmisión de esta enfermedad tal y como lo establece el Manual para Gerentes y administradores de Salud y Seguridad de los Trabajadores del Sector Salud, el cual menciona que es importante ejecutar estrategias para proteger al personal de enfermería, ya que se exponen a enfermedades infectocontagiosas en el cuidado de pacientes, de igual manera están cumpliendo con lo referido por la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en el Art 53 donde dice que “En todo lugar de trabajo deberán implementarse las medidas profilácticas y sanitarias que sean procedentes para la prevención de enfermedades de acuerdo a lo establecido por el Código de Salud y demás leyes aplicables”.

CUADRO N° 31

Distribución porcentual sobre si se existe un programa de profilaxis post exposición de fluidos corporales en el centro hospitalario.

Alternativa	Fr	%
SI	47	92.16%
NO	4	7.84%
Total	51	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al personal de enfermería que labora en los Servicios de Partos, Obstetricia y Unidad de Cuidados Intensivos, del HNSR, Octubre, 2016.

Con los datos anteriores, el 92.16% del personal de enfermería, refieren que la institución cuenta con un programa de profilaxis post exposición de fluidos corporales mientras que el 7.84% contestó que no. Lo que significa, que la institución asume la responsabilidad de velar por la salud y seguridad de los empleados, cumpliendo con lo establecido por Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en el Art. 53 donde cita que “en todo lugar de trabajo deberán implementarse las medidas profilácticas y sanitarias que sean procedentes para la prevención de enfermedades de acuerdo a lo establecido por el Código de Salud”.

CUADRO N° 32

Distribución porcentual sobre si existe señalización permitiendo identificar los riesgos dentro de su servicio.

Alternativa	Fr	%
SI	30	59%
NO	21	41%
Total	51	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al personal de enfermería que labora en los Servicios de Partos, Obstetricia y Unidad de Cuidados Intensivos, del HNSR, Octubre, 2016.

En relación a los datos anteriores el 59% de los encuestados refirieron que si existe señalización que le permite identificar los riesgos dentro de sus servicio, caso contrario al 41% que contesto que no. Lo que indica que el Hospital cumple con lo establecido por el Manual para Gerentes y administradores de Salud y Seguridad de los Trabajadores del Sector Salud, el cual hace alusión a que “debe de proveer señales adecuadas de seguridad en las áreas donde los riesgos no son aparentes y colocarse en tal posición que sea visible para todas las personas que trabajan en ella” así mismo cumpliendo con la legislación salvadoreña citado en la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo específicamente en el artículo 36 que dice “Todo lugar de trabajo debe contar con un sistema de señalización de seguridad que sea visible y de comprensión general”. Con esto se contribuye en la prevención de accidentes laborales.

CUADRO N° 33

Distribución porcentual sobre si el Servicio cuenta con salidas de emergencia debidamente identificadas.

Alternativa	Fr	%
SI	39	76.47%
NO	12	23.53%
Total	51	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al personal de enfermería que labora en los Servicios de Partos, Obstetricia y Unidad de Cuidados Intensivos, del HNSR, Octubre, 2016.

En relación a la interrogante anterior el 76.5% de la población en estudio respondió que sí existe salida de emergencia en los servicios, mientras que el 23.5% contestó que no. Esto refleja que la institución cumple con los requisitos estructurales en relación a las salidas de emergencias bien identificadas, permitiendo medios seguros de entrada y salida de los servicios para los trabajadores, cumpliendo con lo establecido por el Manual para Gerentes y administradores de Salud y Seguridad de los Trabajadores del Sector Salud que dice que “el acceso seguro debe permitir que las personas, incluso aquellas con discapacidades, se puedan movilizar en forma conveniente y segura en todo momento, que en caso de emergencia, se deben proveer salidas seguras y rápidas del lugar de trabajo” contribuyendo con la seguridad de los trabajadores

CUADRO N° 34

Distribución porcentual sobre si se realizan simulacros en la institución.

Alternativa	Fr	%
SI	24	47%
NO	27	53%
Total	51	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al personal de enfermería que labora en los Servicios de Partos, Obstetricia y Unidad de Cuidados Intensivos, del HNSR, Octubre, 2016.

Según la interrogante anterior el 53% contestó que no se realizan simulacros dentro de la institución, mientras que el 47% refirió que si. Lo que indica que la institución no está capacitando al personal en su totalidad para accionar ante fenómenos naturales, incumpliendo lo que dice en el artículo 65 de Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo “los planes de emergencia y evacuación en casos de accidentes o desastres deben de estar de acuerdo a la naturaleza de las labores y del entorno. Todo el personal deberá conocerlo y estar capacitado para llevar a cabo las acciones que contempla dicho plan” si bien es cierto no fue una mayoría, pero esto se convierte en un factor determinante para que el personal de enfermería no pueda accionar de manera adecuada durante un fenómeno natural, lo que podría ocasionar accidentes laborales.

CUADRO N° 35

Distribución porcentual sobre si se existe de extintor en los servicios.

Alternativa	Fr	%
SI	35	68.3%
NO	16	31.7%
Total	51	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al personal de enfermería que labora en los Servicios de Partos, Obstetricia y Unidad de Cuidados Intensivos, del HNSR, Octubre, 2016.

En relación con los datos obtenidos 68.3% de los encuestados contestó que si sabe sobre la existencia de extintor, caso contrario al 31.7% que contestó que no. Esto significa, que el Hospital cuenta con extintores para la prevención de incendios retomando lo que cita el Manual para Gerentes y administradores de Salud y Seguridad de los Trabajadores del Sector Salud “La gerencia o la administración deben asegurarse de que todos los lugares de trabajo tengan y cumplan los requerimientos de seguridad contra incendios. Tales como el número, tipo y ubicación de aditamentos, alarmas, extintores y sistemas de evacuación e instalaciones”, contribuyendo a prevenir accidentes laborales y protegiendo a los profesionales de enfermería que trabajan en los servicios.

B. COMPROBACION DE HIPOTESIS

HIPÓTESIS ESPECIFICA DE TRABAJO N° 1

HE1. Las Condiciones Físicas en las que se desempeña el personal de enfermería son favorables en un 70%.

Ho1. Las Condiciones Físicas en las que se desempeña el personal de enfermería no son favorables las cuales deben ser menores a 70%.

PREGUNTAS DE HIPOTESIS N°1	RESULTADOS			
	FAVORABLE		NO FAVORABLE	
	Fr	%	Fr	%
1. Los lugares de trabajo son favorables para las tareas que se realizan.	32	62.8%	19	37.2%
2. Los lugares de trabajo cumplen con los requisitos mínimos de superficie y ubicación.	32	62.8%	19	37.2%
3. Los lugares de trabajo presenta orden y limpieza en general.	43	84.3%	8	15.7%
4. Las disposiciones de basura se encuentran distribuidos adecuadamente.	47	92.1%	4	7.9%
5. El estado de los pisos se encuentran en buenas condiciones.	18	35.3%	33	64.7%
6. Los techos y pared cuentan con las características de seguridad para soportar la acción de fenómenos naturales(meteorológico y sísmicos)	36	70.6%	15	29.4%
7. En las paredes se utilizan tonos mates, que no producen alteración en el comportamiento de los trabajadores.	47	92.1%	4	7.9%
8. Se provee agua fresca y potable en cantidades suficientes para el consumo del personal.	44	86.3%	7	13.7%
9. Se dispone de instalaciones adecuadas para alimentarse.	47	92.1%	4	7.9%
10. Se dispone de instalaciones adecuadas para descansar.	7	13.7%	44	86.3%
11. La temperatura cumple con los requisitos	41	80.3%	10	19.7%

para realizar cada una de las actividades.				
12. El servicio cuenta con una ventilación adecuada.	36	70.6%	15	29.4%
13. Las actividades desarrolladas en cada turno requieren de iluminación artificial	37	72.5%	14	27.5%
14. Está expuesto a máquinas y herramientas que generen ruidos y vibraciones.	16	31.3%	35	68.7%
15. En su ambiente laboral se expone a radiaciones ionizantes (Rayos X).	25	49%	26	51%
16. Se ha expuesto a radiaciones no ionizantes.	3	5.9%	48	94%
17. Se ha expuesto a sustancias químicas durante su jornada laboral (Jabón yodado, Hipoclorito de sodio, Alcohol y Glutaraldehído)	3	5.9%	48	94%
18. Usted se ha expuesto a fluidos corporales como (Sangre, Orina, Saliva, secreciones vaginales, heces y vómitos.)	3	5.9%	48	94%
TOTAL	18	1013.5%	18	812.3%

FAVORABLE:

$$\square \% = \frac{\sum x_i \%}{N}$$

$$\square = \frac{1013.5}{18} \% = 56.3 \%$$

NO FAVORABLE:

$$\square \% = \frac{\sum x_i \%}{N}$$

$$\square = \frac{812.3\%}{18} = 45.1\%$$

Según los resultados obtenidos en relación a si las Condiciones Físicas en las que se desempeña el personal de enfermería no son favorables, se puede afirmar que se rechaza la Hipótesis específica N° 1, debido a que el porcentaje obtenido es menor al 70% planteado; aceptando la hipótesis nula.

HIPÓTESIS ESPECIFICA DE TRABAJO N° 2

HE2. Las Condiciones Psicosociales en las que se desempeña el personal de enfermería son favorables en un 70%.

Ho2. Las Condiciones Psicosociales en las que se desempeña el personal de enfermería no son favorables las cuales son menores a 70%.

PREGUNTAS DE HIPOTESIS N°2	RESULTADOS			
	FAVORABLE		NO FAVORABLE	
	Fr	%	Fr	%
1. El exceso de horas laborales afecta su estado psicológico.	6	11.8%	45	88.2%
2. La asignación de pacientes es acorde al número de recursos programados por turno.	9	17.6%	42	82.4%
3. La capacitación de personal nuevo afecta su asignación por turno.	15	29.4%	36	70.6%
4. Considera que los Problemas familiares es una de las causas por las que el personal de enfermería se ausenta.	31	60.8%	20	39.2%
5. Considera que las incapacidades son causa por las que el personal de enfermería se ausenta.	10	19.7%	41	80.3%
6. Las actividades que realizan en su jornada laboral son repetitivas.	14	27.5%	37	72.5%
7. Se le asigna actividades equitativamente en su jornada laboral.	42	82.3%	9	17.7%
8. Al realizar sus actividades laborales, ha presentado signos de: agotamiento, cansancio y déficit de rendimiento laboral.	17	32.7%	34	67.2%

9. Considera que todo el personal de enfermería trabaja en equipo en los turnos laborales.	34	66.7%	17	32.3%
TOTAL	9	348.5%	9	550.4%

FAVORABLE:

$$\square \% = \frac{\sum x_i \%}{N}$$

$$\square = \frac{348.5\%}{9} = 38.7\%$$

NO FAVORABLE:

$$\square \% = \frac{\sum x_i \%}{N}$$

$$\square = \frac{550.4\%}{9} = 61.1\%$$

Según resultados obtenidos se puede evidenciar que se rechaza la hipótesis específica N° 2, ya que el porcentaje obtenido es menor a 70% planteado; y se acepta la hipótesis nula ya que se considera que las Condiciones Psicosociales en las que se desempeña el personal de enfermería no son favorables.

HIPÓTESIS ESPECIFICA DE TRABAJO N° 3

HE3. Las Condiciones de Seguridad Laboral en la Prevención de Accidentes en las que se desempeña el personal de Enfermería son favorables en un 70%.

Ho3. Las Condiciones de Seguridad Laboral en la Prevención de Accidentes en las que se desempeña el personal de Enfermería no son favorables las cuales son menores a 70%.

PREGUNTAS DE HIPOTESIS N°3	RESULTADOS			
	FAVORABLE		NO FAVORABLE	
	Fr	%	Fr	%
1. En su ambiente laboral cuenta con Servicios Higiénicos (Dispensador de papel toalla, Dispensador de jabón, y/o Lavamanos), en cantidades suficientes y con accesibilidad.	48	94.1%	3	5.9%
2. Se dispone de materiales de protección personal (Gorro, Mascarilla, Gabachon, Guantes limpios, Guantes estériles, Zapateras y/o Lentes), al momento de realizar sus actividades laborales.	42	82.3%	9	17.7%
3. Existen campañas de vacunación sobre Hepatitis B en el centro Hospitalario.	35	68.7%	16	31.3%
4. El centro Hospitalario cuenta con un programa de profilaxis post exposición de fluidos corporales.	47	92.1%	4	7.8%
5. Existe señalización que permite identificar los riesgos dentro de su servicio.	30	58.8%	21	41.2%
6. El Servicio cuenta con salidas de emergencia debidamente identificadas.	39	76.5%	12	23.5%
7. Se realizan simulacros en la institución que	24	47%	27	53%

labora.				
8. Existe extintor en el servicio donde labora.	35	68.7%	16	31.3%
TOTAL	9	588.2%	9	211.7%

FAVORABLE

$$\square \% = \frac{\sum x_i \%}{N}$$

$$\square = \frac{588.2\%}{8} = 73.5\%$$

NO FAVORABLE:

$$\square \% = \frac{\sum x_i \%}{N}$$

$$\square = \frac{211.7\%}{8} = 26.4\%$$

Se acepta la hipótesis específica n°3, ya que, el porcentaje obtenido es mayor al 70% planteado anteriormente, y con ello se pudo verificar que el personal de enfermería de los servicios de Partos, Obstetricia y UCI del HNSF, se desempeña en las Condiciones de Seguridad Laboral adecuadas y favorables para la Prevención de Accidentes, por lo que se rechaza la hipótesis nula.

C. ANALISIS GENERAL DE LAS VARIABLES.

Los resultados obtenidos en la investigación que tuvo como objetivo determinar las Condiciones de Higiene y Seguridad Ocupacional en las que se desempeña el personal de enfermería que labora en los servicios de Partos, Obstetricia y Unidad de Cuidados Intensivos, del Hospital Nacional San Rafael, del municipio de Santa Tecla, departamento de La Libertad, en el periodo de junio a octubre del 2016, muestra los siguientes hallazgos.

En relación a las condiciones físicas, se logró identificar que los locales de trabajo no son favorables, ya que el 64.7% de los encuestados respondió que el estado de los pisos no se encuentra en buenas condiciones, así mismo el 86.3% contestó que los servicios no dispone de instalaciones adecuadas para el descanso del personal, de igual manera el 68.7% respondió que se encuentran expuestos a máquinas y herramientas que generen ruidos y vibraciones. Por otro lado el 51% refirió que se expone a radiaciones ionizantes (Rayos X) mientras que el 94% a radiaciones no ionizantes. También se identificó que el 94% ha estado expuesto a sustancias químicas (Jabón yodado, Hipoclorito de sodio, Alcohol y Glutaraldehído) que al estar frecuentemente en contacto puede generar daños a la salud como: enrojecimiento de los ojos, náuseas, reacción alérgica cutánea, coma entre otros; caso contrario al 5.9% que menciona no haber estado en contacto con dichas sustancias. Además el 94% de los encuestados menciona que de alguna forma se han expuesto a fluidos corporales tales como: Sangre, Orina, Saliva, secreciones vaginales, heces y vómitos que son considerados como medios de transmisión para enfermedades infectocontagiosas, sumado a ello de la falta de realización de simulacros en la institución hospitalaria.

En lo expuesto anteriormente la mayoría de los datos evidencia que las instalaciones no cumplen con la normativa de la “ley de prevención de riesgo en los lugares de trabajo”. Mencionando que todo lugar de trabajo debe reunir las condiciones de prevención, seguridad y salud ocupacional.

En cuanto a las condiciones psicosociales se puede deducir que el personal de enfermería que labora en los servicios de Partos, Obstetricia y UCI del HNSR, se ven afectados en un 88.2% por el exceso de horas laborales específicamente en su estado psicológico. Así mismo se ha comprobado que el 82.4% de los encuestados menciono que la cantidad de pacientes no es favorable para el número de recursos programados por turno, según los índices de atención de enfermería; además con la investigación se identificó que el 70.6% se ve afectado con la incorporacion de personal nuevo al área de trabajo debido a que además de cumplir con las asignaciones del turno debe de orientar al recurso nuevo sobre la rutina de trabajo en el área. De igual forma se evidencio que la ausencia del personal de enfermería es más frecuente por incapacidad esto según el 80.3% de los encuestados, lo que conlleva a la sobrecarga laboral ya que se debe cubrir los turnos de aquellos recursos ausentes. Por otra parte el 67.2% refirió presentar signos de agotamiento, cansancio y déficit de rendimiento laboral durante las jornadas laborales lo que lo puede llevar a sufrir accidentes laborales.

En relación a las condiciones de seguridad laboral en la prevención de accidentes el 82.3% contesto que la institución hospitalaria proporciona los materiales necesarios para la protección personal de los profesionales de enfermería (Mascarilla, Gorro, Gabachon, Guantes limpios y Guantes estériles) cumpliendo de esta manera lo que establece la ley general de prevención de riesgos laborales en los lugares de trabajo en el artículo 38 donde dice que “se deben de proporcionar equipo de protección personal, ropa de trabajo, herramientas especiales y medios técnicos de protección colectiva para los trabajadores, según la naturaleza de las labores que realicen” . En cuanto a su ambiente laboral se logró identificar que el área de trabajo cuenta con servicios higiénicos (dispensador de papel toalla y jabón, y/o lavamanos), en cantidades suficientes y con accesibilidad esto según el 94.1% de los encuestados.

De igual forma se indago sobre la existencia de campañas de vacunación contra la hepatitis B en el centro hospitalario en donde el 68.7% refirió conocer y aplicarse la vacuna como medida de prevención, cumpliéndose la normativa establecida según la ley general de prevención de riesgos laborales en los lugares de trabajo en el artículo 53 donde dice que

“En todo lugar de trabajo deberán implementarse las medidas profilácticas y sanitarias que sean procedentes para la prevención de enfermedades”. Los datos anteriores son satisfactorios ya que se evidencia que los recursos se encuentran informados y está siendo cumplidos sus derechos a la salud por parte de la institución donde se desempeñan laboralmente. Además se logró identificar que el centro hospitalario proporciona y orienta sobre las salidas de emergencias esto según el 76.5% de los encuestados. Todo lo anterior demuestra que las condiciones de seguridad laboral en la prevención de accidentes en las que se desempeña el personal de enfermería son favorables en un 73.5%.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A. CONCLUSIONES.

En base a los resultados obtenidos en la investigación, se presentan las siguientes conclusiones:

1. Las condiciones físicas en las que se desempeña el personal de Enfermería en los Servicios de Partos, Obstetricia y Unidad de Cuidados Intensivos no son favorables lo cual determina que no se está cumpliendo con la normativa establecida en la Ley General para la prevención de Riesgos en los lugares de trabajo específicamente en el artículo 20 donde se menciona que todo lugar de trabajo debe reunir condiciones estructurales que ofrezcan garantías de seguridad e higiene ocupacional frente a riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, según la naturaleza de las labores que se desarrollen dentro de las mismas; en lo referente a sus equipos e instalaciones en general principalmente pasillos, paredes, techos, comedores, dormitorios, servicios sanitarios, protecciones de maquinaria.
2. Se evidencia que las Condiciones Psicosociales en las que se desempeña el personal de Enfermería en los Servicios de Partos, Obstetricia y Unidad de Cuidados Intensivos no son favorables lo cual puede causar daño en la salud de los trabajadores manifestándose a través de altos índices de ausentismo, cambios conductuales, baja productividad, tasas altas de accidentes y enfermedades profesionales, así como de una deficiente concentración que produce que se comentan errores y baja de la condición moral.
3. Se identificó que las Condiciones de Seguridad Laboral en la Prevención de Accidentes en las que se desempeña el personal de Enfermería en los Servicios de Partos, Obstetricia y Unidad de Cuidados Intensivos son favorables tanto por factores institucionales como propias del trabajador puesto que existe eficiencia en

cuanto a medidas de protección personal y parte de los trabajadores están siendo responsables en el cuidado de su salud. Tal como lo establece la Ley General para la prevención de accidentes en los lugares de trabajo específicamente en el artículo 38 donde se menciona que es obligación del empleador proveer a cada trabajador su equipo de protección personal, ropa de trabajo, herramientas especiales y medios técnicos de protección colectiva necesarios conforme a la labor que realice y a las condiciones físicas y fisiológicas de quien las utilice, así como, velar por el buen uso y mantenimiento de éste. Asimismo, todo trabajador y trabajadora estará obligado a cumplir con los reglamentos, normas y recomendaciones técnicas dictadas, así como con las instrucciones del empleador.

B. RECOMENDACIONES.

Tomando en cuenta las conclusiones, se elaboraron las recomendaciones de la siguiente manera:

A las autoridades del Hospital Nacional San Rafael.

- Desarrollar un Programa de intervención continua y permanente, haciendo énfasis en las condiciones de Higiene y Seguridad Ocupacional dirigido al personal de enfermería que labora en la institución, tomando en cuenta los resultados del presente estudio.

- Que el comité de salud y seguridad ocupacional en coordinación del departamento de salud mental, ejecuten el programa educativo sobre el fortalecimiento de las condiciones psicosociales dirigido al personal de enfermería, que labora en los servicios de Partos, Obstetricia y Unidad de Cuidados Intensivos, planteado por el grupo investigador, como la propuesta de intervención a la situación encontrada

- Gestionar con las respectivas entidades la supervisión y evaluación de aquellas aéreas y programas que no cumplen con los requisitos establecidos con la ley general de prevención de riesgos en los lugares de trabajo.

C. PROGRAMA EDUCATIVO.

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE MEDICINA
ESCUELA DE TECNOLOGIA MÉDICA
LICENCIATURA EN ENFERMERIA



PROGRAMA EDUCATIVO SOBRE:

FORTALECIMIENTO DE LAS CONDICIONES PSICOSOCIALES EN LAS QUE LABORA EL PERSONAL DE ENFERMERIA EN LOS SERVICIOS DE PARTOS, OBSTETRICIA Y UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS, DEL HOSPITAL NACIONAL SAN RAFAEL, DEL MUNICIPIO DE SANTA TECLA, DEPARTAMENTO DE LA LIBERTAD, EN EL PERIODO DE JUNIO A OCTUBRE DEL 2016.

ELABORADO POR:

ALAS ALAS, ROSA AMINTA
GUILLEN GRANADOS, RAQUEL DE LOS ANGELES
IRAHETA CORTEZ, RUBIA ELIZABETH
MARTINEZ CIDEOS, MARVIN ENRIQUE

DOCENTE ASESORA:

LICDA. SANDRA DALILA VALIENTE DE PEÑA

CIUDAD UNIVERSITARIA, 05 DE DICIEMBRE DEL 2016.

INDICE

	INTRODUCCION.....	116
I	OBJETIVOS:	
2.1	OBJETIVO GENERAL.....	117
2.2	OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	117
II	JUSTIFICACION.....	118
III	METAS.....	119
IV	GENEREALIDADES DEL PROGRAMA.....	120
V	PLANEAMIENTO DIDACTICO.....	122
VI	METODOLOGIA.....	126
VII	PRESUPUESTO.....	127
VIII	FUENTES BIBLIOGRAFICAS.....	128
	ANEXOS:	
IX	FORTALECIMIENTO DE LAS CONDICIONES PSICOSOCIALES.....	129

INTRODUCCION

El Programa Educativo sobre el Fortalecimiento de las Condiciones Psicosociales en las que labora el personal de enfermería de los Servicios de Partos, Obstetricia y Unidad de Cuidados Intensivos, del Hospital Nacional San Rafael, Municipio de Santa Tecla, Departamento de La Libertad, se ha diseñado con el propósito de contribuir en el fortalecimiento de las mismas, a través de sensibilización del personal de enfermería sobre, la salud mental, el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales, así como también la aplicación de técnicas para el manejo del estrés.; los beneficiarios directos serán el personal de enfermería e indirectamente los usuarios ingresados en los servicios antes mencionados.

Al realizar el estudio, se identificaron aspectos psicosociales no favorables, con un resultado de 38.7%, ya que no alcanzo el 70% como mínimo para aceptar la hipótesis específica, en el cual se procedió a crear un programa educativo, que posteriormente el comité de salud y seguridad ocupacional, en coordinación con el Departamento de Salud mental, lo ejecutaran en beneficio del personal de enfermería.

El Programa Educativo está conformado de la siguiente manera:

Los Objetivos, orientados al desarrollo del Programa educativo; la Justificación, donde se plantean las razones por las cuales fue necesario realizar el programa; también se presentan las Generalidades del programa, sobre el componente investigado; los Recursos humanos y materiales, que se utilizaran para el desarrollo; así como el presupuesto, y Referencias bibliográficas.

II. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

Contribuir en el Fortalecimiento de las Condiciones Psicosociales en las que labora el personal de enfermería de los Servicios de Partos, Obstetricia y Unidad de Cuidados Intensivos, del Hospital Nacional San Rafael Municipio de Santa Tecla, Departamento de La Libertad.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

Sensibilizar sobre la importancia de mantener una buena Salud Mental en la vida laboral y en la vida cotidiana.

Fomentar el trabajo en equipo en el personal de enfermería, durante las jornadas laborales.

Analizar la importancia de mantener Buenas Relaciones Interpersonales en el desempeño de las actividades laborales.

Enseñar técnicas para el manejo del estrés con énfasis en el agotamiento físico.

III. JUSTIFICACION

El Entorno Psicosocial del trabajo incluye la organización del trabajo, las actitudes, los valores, las creencias, y las prácticas que se exhiben diariamente en el ambiente que afectan el bienestar mental y físico de los empleados. Estos factores muchas veces se denominan factores estresantes del lugar de trabajo provocando estrés mental.

Con los resultados de la presente investigación se logró identificar que las condiciones psicosociales en las que labora el personal de enfermería de los servicios de Partos, Obstetricia y Unidad de Cuidados Intensivos, no son desfavorables, razón por la cual se presenta un programa educativo sobre fortalecimientos de las condiciones psicosociales en las que labora el personal de enfermería de los servicios antes mencionados, con el que se pretende incidir directamente en la problemática identificada.

El programa educativo es viable, ya que se cuenta con los recursos humanos (enfermeras que laboran en los servicios antes mencionados), los recursos materiales básicos y tecnológicos para el desarrollo de la intervención. Además es factible, porque las gestiones para su aplicación la realizará el director de la institución, quien delegara la responsabilidad en el comité de Seguridad y Salud Ocupacional, así como también el Departamento de Salud Mental, con el propósito de fortalecer las condiciones psicosociales en el recurso de enfermería.

IV. METAS

Con la ejecución del Programa Educativo, se espera:

- Lograr el 90% de la asistencia y permanencia del personal de enfermería durante las diferentes jornadas educativas.
- Lograr la participación activa en el 90% del personal asistente.
- Que el 90% del personal de enfermería asistente puedan reconocer la importancia de las condiciones psicosociales.
- Que el 90% del personal de enfermería asistente practiquen las técnicas para el manejo del estrés.

V. GENERALIDADES DEL PROGRAMA

NOMBRE DEL PROGRAMA:

La importancia de fortalecimientos de las condiciones psicosociales.

GRUPO BENEFICIARIO:

Personal de enfermería que labora en los Servicios de Partos, Obstetricia y Unidad de Cuidados Intensivos, del Hospital Nacional San Rafael, Municipio de Santa Tecla, Departamento de La Libertad.

FECHA DE EJECUCION:

Febrero – Abril 2017.

INSTITUCION COORDINADORA:

Hospital Nacional San Rafael, Municipio de Santa Tecla, Departamento de La Libertad.

COORDINACION GENERAL:

Comité de Salud y Seguridad Ocupacional en coordinación del Departamento de Salud Mental del Hospital Nacional San Rafael.

GENERALIDADES DE LA METODOLOGIA:

Para el desarrollo del programa educativo sobre el fortalecimiento de las condiciones psicosociales, dirigida al personal de enfermería que labora en los Servicios de Partos, Obstetricia y Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional San Rafael Municipio de Santa Tecla, Departamento de La Libertad, se realizaran capacitaciones continuas que serán ejecutadas por parte del comité de Salud y Seguridad Ocupacional, en coordinación del Departamento de Salud Mental, para sensibilizar sobre la importancia social que conlleva en los lugares de trabajo.

RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES.

Recursos Humanos:

El Comité de Seguridad Ocupacional, en coordinación con el departamento de salud mental del hospital y el personal de enfermería que labora en los servicios de Partos, Obstetricia y Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional San Rafael.

Recursos Materiales:

- Auditorium del Hospital Nacional San Rafael.
- Proyector multimedia.
- Laptop.
- Papel bond.
- Tirro.
- Trípticos.
- Pilot.
- Material policopiado

PRIORIZACION DE LOS RESULTADOS:

- Salud mental.
- Trabajo en equipo.
- Relaciones interpersonales.
- Estrés.



**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE MEDICINA
ESCUELA DE TECNOLOGIA MÉDICA
LICENCIATURA EN ENFERMERIA**



VI. PLANEAMIENTO EDUCATIVO

I. GENERALIDADES.

Nombre del Tema: Fortalecimientos de las Condiciones Psicosociales.

- a) Responsable de ejecución: Comité de Salud y Seguridad Ocupacional.
- b) Local: Auditorium del Hospital Nacional San Rafael.
- c) Fecha de ejecución: Febrero-Abril 2017.
- d) Hora: 8:30am - 10:50am
- e) Grupo: Personal de enfermería que labora en los servicios de Partos, Obstetricia y Unidad de Cuidados Intensivos.

II. OBJETIVOS: Al finalizar la capacitación el personal de enfermería podrá:

- Sensibilizar sobre la importancia de mantener una buena Salud Mental en la vida laboral y en la vida cotidiana.

- Fomentar el trabajo en equipo en el personal de enfermería, durante las jornadas laborales.
- Analizar la importancia de mantener Buenas Relaciones Interpersonales en el desempeño de las actividades laborales.
- Enseñar técnicas para el manejo del estrés con énfasis en el agotamiento físico.

III. CONOCIMIENTOS PREVIOS:

- Definición sobre salud mental.

VI. ETAPAS DEL PLANEAMIENTO:

- Introducción
- Desarrollo
- Evaluación

PLAN OPERATIVO N° 1

OBJETIVO	CONTENIDO	METODOLOGIA	RESPONSABLE	TIEMPO	RECURSOS	EVAUACION
<p>Proporcionar resultados obtenidos al personal de enfermería para mejor claridad del estudio.</p>	<p>Socialización de resultados obtenidos durante el estudio.</p>	<p>Se reunirá el personal de enfermería junto al comité de salud y seguridad ocupacional, en coordinación con el departamento de salud mental, se dará la bienvenida, y se presentaran los datos resultado de la investigación, a través de una presentación por diapositivas, luego se mencionaran los objetivos del programa educativo</p>	<p>Miembros del Comité de Salud y Seguridad Ocupacional.</p>	<p>30minutos.</p>	<p>Materiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Computadora - Cañón. - Pilot. - Páginas de papel bond. - Lapiceros. <p>Humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Integrantes del comité de salud y seguridad ocupacional. - Integrantes del departamento de salud mental. - Personal de enfermería. 	<p>Preguntas sobre resultados proporcionados al personal de enfermería.</p>

PLAN OPERATIVO N° 2

OBJETIVO	CONTENIDO	METODOLOGIA	RESPONSABLE	TIEMPO	RECURSOS	EVAUACION.
Describir sobre la importancia de mantener una buena Salud Mental en la vida laboral y en la vida cotidiana.	Salud Mental: 1. Definición. 2. Importancia. 3. Características	Se reunirá el personal de enfermería con los integrantes del comité de salud y seguridad ocupacional. Se realizara técnica lluvia de ideas al personal de enfermería para indagar sobre los conocimientos previos que posee el recurso sobre los temas que se impartirán.	Integrantes del comité de salud y seguridad ocupacional. Integrantes del departamento de salud mental.	30 minutos	Materiales: - Computadora. - Cañón. - Cartel. - Pilot. - Páginas de papel bond. - Lapiceros.	Se harán preguntas dirigidas al personal de enfermería sobre la salud mental y las técnicas más importantes que se deben de realizar para el manejo del estrés.
Describir la importancia del trabajo en equipo en el personal de enfermería, durante las jornadas laborales.	Trabajo en equipo: 1. Definición. 2. Características 3. Beneficios.	Definición de salud mental y su clasificación.		20 minutos	Humanos: - Miembros que conforman el comité de salud y seguridad ocupacional. - Miembros que conforman el departamento de salud mental.	
Describir la importancia de mantener Buenas Relaciones Interpersonales en el personal de enfermería.	Relaciones interpersonales: 1. Definición. 2. Aspectos.	Definición sobre trabajo en equipo en el personal de enfermería. Clasificación de las relaciones interpersonales en el desempeño de sus labores.		20 minutos	- personal de enfermería.	

<p>Enseñar técnicas para el manejo del estrés con énfasis en el agotamiento físico.</p>	<p>Técnicas para el manejo del estrés: 1. Clasificación. 2. Características</p>	<p>Definición del estrés y fatiga. Se realizara un taller sobre las técnicas más importantes para el manejo del estrés.</p>		<p>40 minutos</p>		
---	---	---	--	-------------------	--	--

VII. METODOLOGIA

Para el desarrollo del Programa Educativo, el grupo investigador delega al Comité de Salud y Seguridad Ocupacional como responsable de hacer las coordinaciones pertinentes con el personal de enfermería para la ejecución futura del programa.

El contenido será impartido utilizando la metodología expositiva, participativa y dinámicas, con el fin de facilitar el logro de los objetivos propuestos, los temas serán ejecutados en fecha y hora programada por el comité antes mencionado.

VIII. PRESUPUESTO

DESCRIPCION	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO	PRECIO TOTAL
Pliegos de papel bond.	6	\$0.25	\$1.50
Resma de papel bond.	1	\$4.50	\$4.50
Rollo de tirro.	2	\$1	\$2.00
Pilot.	6	\$1.25	\$7.50
Lapto.	1	\$5.00	\$12.50
Proyector Multimedia.	1	\$5.00	\$12.50
Refrigerio.	51	\$3.00	\$153.00
Sub total.			\$193.50
Imprevistos.			\$19.35
Total.			\$212.85

IX. FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

- MSPAS; Ambiente Laboral Adecuado para el personal de salud; El Salvador, 2005.
http://www.who.int/occupational_health/healthy_workplaces_spanish.pdf
- E., Mora, P., Rey, R. & Robles, A.; Estrés organizacional y salud en funcionarios de centros de atención primaria de una comuna de Santiago, En Revista Médica de Chile; (2006); 447-455 pág.
- OMS (Organización Mundial para la Salud); Salud Mental en Trabajadores de la Salud; año 2006; <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs220/es/>
- MINSAL (Ministerio de Salud), Norma Técnica de Salud Mental, El Salvador, año 2010.
- M.C.B. Carballal; Técnicas de comunicación y relación de ayuda en ciencias de la salud; (2 a ed.); Elsevier España, España (2010), pp. 35–50

ANEXOS

DESARROLLO DEL CONTENIDO

A. SALUD MENTAL.

Salud mental estado de equilibrio, adaptación activa y suficiente que permite al individuo interactuar con su medio, de manera creativa, propiciando bienestar individual, y el de su ambiente social cercano y lejano, mejorando buscar mejorar sus condiciones de vida. El estado de salud mental se entiende también, como un estado relativamente perdurable en el cual la persona se encuentra bien adaptada, siente gusto por la vida. La salud mental depende de cómo se siente frente así mismo, como uno se siente frente a otras personas, y en qué forma uno responde a demandas de la vida.

1. Importancia de La Salud Mental:

Muy íntima es la relación entre la mente y el cuerpo. Cuando una está afectada, el otro simpatiza con ella. La condición de la mente influye en la salud mucho más de lo que generalmente se cree. Muchas enfermedades son el resultado de la depresión mental, las penas, la ansiedad, el descontento, remordimiento, sentimiento de culpabilidad y desconfianza, menoscaban las fuerzas vitales. Y llevan al decaimiento. He aquí la importancia de la cura mental.

2. Perfil de la Salud Mental:

Características de las personas que están satisfechas consigo mismo:

- No están abrumadas por sus propias emociones
- Pueden aceptar sin alterarse las decepciones de la vida
- Tienen una actitud tolerante, despreocupada, respecto a la propia persona y los demás, capaces de reírse de si mismos.
- Ni subestiman, ni sobre valoran sus habilidades
- Se respetan a sí mismas.

Características de las personas que se sienten bien con los demás:

- Son capaces de amar y tener en consideración los intereses de los demás
- Sus relaciones personales, satisfactorias y duraderas
- Les gusta confiar en los demás y sentir que los otros confían en ellos
- Respetan las múltiples diferencias que encuentran en la gente
- No se aprovechan de los demás, ni dejan que se les utilice.

B. TRABAJO EN EQUIPO.

En los lugares de trabajo se mantiene el derecho de todo trabajador en realizar actividad acorde a su formación profesional, con esto, se hace mención al cumplimiento de la distribución equitativa para la satisfacción de la productividad laboral, según lo refiere ANA (American Nurses Association).

1. Características.

El trabajo en equipo presenta diversas características importantes que se deben tomar en cuenta para llevar a cabo diversas actividades que exige el área a la que se pertenece.

- Se realizan actividades y funciones que se llevan a cabo por diferentes personas que buscan metas en común.
- Comparten responsabilidades los integrantes del equipo..
- Las actividades se deben hacer en forma coordinada.
- Planificación de tiempo, esfuerzo, actividades y metas.
- Canales de comunicación abiertos entre los integrantes del equipo y el resto de los compañeros laborales.
- El trabajo en equipo se basa en desarrollar las actividades con estrategias.
- Al interior del equipo de trabajo se debe fomentar la armonía, la solidaridad, la ayuda mutua para un mejor desempeño

El comité de ética de investigación clínica de España en el año 2003 identifico que los signos perjudiciales en el desarrollo de las actividades laborales pueden ser 3 los cuales de describen a continuación: Agotamiento físico, cansancio laboral y Déficit del rendimiento laboral.

2. Beneficios.

Mejora la calidad de tu comercio, Te permite organizarte de una mejor manera, Aprendes a escuchar y a respetar a los demás, Tienes mejores resultados, ya que dos o más lo hacen mejor que uno, Disminuye tu carga de trabajo, ya que los demás también colaboran.

C. RELACIONES INTERPERSONALES.

Son relaciones sociales en las que se da una interacción recíproca entre dos o más personas, en la cual interviene la comunicación como en toda relación, y que nos ayuda a obtener información respecto al entorno donde nos encontremos. Esta involucra aspectos como:

- La habilidad para expresarse (emisión de señales- sonidos, gestos, señas) con el objetivo de dar a conocer un mensaje.
- Saber escuchar.
- Capacidad para solucionar conflicto.
- Expresión autentica

Las relaciones interpersonales son aquellas que realizamos día a día, al comunicarnos con nuestros semejantes.

D. ESTRES Y FATIGA.

El estrés ocupacional es un proceso complejo en el cual se conectan y conjugan muchos aspectos de la vida cotidiana del trabajador, tales como horario de trabajo, organización, ambiente físico, salud del personal y grado de presión de su vida privada. Existen algunos factores que contribuyen al estrés en el sector salud: Intensidad y duración de la carga física y mental (turnos y horarios de trabajo, la no interacción social, y otros), Estrés emocional de cuidar a personas enfermas, Problemas personales o de salud, Factores organizacionales (carencia de control sobre la carga laboral, precaria planificación de trabajo, falta de recursos, inseguridad laboral entre otros.)

Las señales de estrés entre los empleados pueden manifestarse a través de altos índices de ausentismo, cambios de personal, baja productividad, tasas de accidentes y enfermedades, así como de una deficiente concentración que produce que se cometan errores y baja de la condición moral.

El Síndrome de Burnout (también llamado simplemente "Burnout " o "síndrome del trabajador quemado") es un tipo de estrés laboral conocido como crónico.

El Síndrome de Burnout (del inglés "burnout": consumirse o agotarse) se caracteriza por un progresivo agotamiento físico y mental, una falta de motivación absoluta por las tareas realizadas, y en especial, por importantes cambios de comportamiento en quienes lo padecen. Éste cambio de actitud, relacionado generalmente con "malos modales" hacia los demás o con un trato desagradable, es una de las características clave para identificar un caso de Burnout.

Este síndrome suele darse con mayor frecuencia en aquellos puestos de trabajo relacionados con atención a terceros, como docentes, personal sanitario o personas que trabajan en atención al cliente y puede llegar a ser motivo de baja laboral, ya que llega un momento en que el empleado se encuentra física y mentalmente incapacitado para desarrollar su trabajo.

E. TECNICAS PARA EL MANEJO DEL ESTRÉS.

1. Presentación de técnicas de relajación.

- Relajación profunda de los músculos:

Una de las reacciones más comunes a la ansiedad, es la tensión de los músculos; esta técnica nos permite relajar todo el cuerpo, de la cabeza a los pies, tensando en primer lugar varios grupos de músculos y después relajándolos. El proceso completo dura unos 15 minutos y se lo puede realizar prácticamente en cualquier lugar. Lo primero que hay que hacer es sentarse en el piso, o tumbarse, y cerrar los ojos. A continuación deberá tensarse en orden cada parte del cuerpo (músculos faciales, manos, pies, brazos, etc.) y después relajarlos pausadamente.

- Respiraciones profundas:

Otra reacción de la ansiedad es la respiración artificial; la respiración profunda y lenta puede ayudarnos a relajarnos. Debemos respirar lentamente, mantener el aire por 5 segundos y luego exhalar y comenzar el ciclo. Repetir el ejercicio 4 o 5 veces.

- El poder de la sugestión:

En esta técnica se dice como nos sentimos. Deben sentarse y decirse a ellos mismos como quieren sentirse. Se cierran los ojos y se expresaran frases como: Mis brazos no pesan floto en el aire y me siento relajado. Luego se deberá mantener el foco de atención en algunas partes de nuestro cuerpo o en todas las que sintamos tensas. Llevando nuestra mente a esas partes tensas, podemos relajarnos y sentir tranquilidad de cuerpo y mente.

Los síntomas del Síndrome de Burnout son muy similares a los síntomas asociados al estrés laboral de modo general, sin embargo, en el caso del Burnout pueden aumentar de intensidad, especialmente en lo relacionado con cambios de comportamiento o de carácter.

Entre ellos, podemos encontrar.

2. Síntomas a nivel emocional:

- Cambios en el estado de ánimo:

Se trata de uno de los síntomas principales del Síndrome de Burnout. Es frecuente que el trabajador se encuentre irritable y de mal humor. En muchas ocasiones los buenos modales desaparecen y se generan conflictos innecesarios con clientes y usuarios. La suspicacia o "estar a la defensiva" y el sarcasmo suelen ser habituales. En algunas ocasiones este cambio de actitud se produce en un sentido totalmente diferente, en el que el trabajador simplemente muestra indiferencia hacia los clientes o usuarios, e incluso hacia los compañeros.

- Desmotivación:

El trabajador pierde toda ilusión por trabajar . Las metas y objetivos dejan paso a la desilusión y al pensamiento de tener que soportar día tras día situaciones estresantes que superan sus capacidades y cada jornada laboral se hace larga e interminable.

- Agotamiento mental:

El desgaste gradual que produce el Burnout en el trabajador, hace que su resistencia al estrés sea cada vez menor, por lo que al organismo le cuesta cada vez más trabajo hacer frente a los factores que generan ese estrés.

- Falta de energía y menor rendimiento:

Se trata de una consecuencia lógica del punto anterior; como el organismo gestiona de modo deficiente los recursos de que dispone, su capacidad de producción disminuye y el rendimiento por tanto baja. Además, toda situación de estrés laboral prolongada en el tiempo, produce a medio y largo plazo un deterioro cognitivo, lo que puede provocar pérdidas de memoria, falta de concentración y mayor dificultad para aprender tareas o habilidades nuevas.

3. Características.

- Características que se encuentran en común en los diferentes tipos de fatiga: *f*
Generalmente se traduce en una disminución de la capacidad de respuesta o de acción de la persona. *f*
- Es un fenómeno multi-causal, aunque se pueda encontrar que en su origen pese más un factor concreto. *f*
- Afecta al organismo como un todo (físico y psíquico) y en grado diverso, dado que se percibe de manera personal. *f*
- Sus elevados aspectos subjetivos y psicosomáticos Delegación del Rector para la Salud, Bienestar social y Medio Ambiente Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y Medicina del Trabajo.

D. FUENTES DE INFORMACION.

Libros.

- Chiavenato I., Administración de Recursos Humanos, Quinta Edición, McGRW-HILL Interamericana S.A., Santa Fe de Bogotá, Colombia, 2002, 479 Pág.
- Arredondo A., Análisis y Reflexión sobre Modelos Teóricos del Proceso Salud-Enfermedad, Segunda Edición, Health-Disease S.V., Rio de Janeiro, Brasil, 1992, 203 Pág.
- MarrinerTomey A., Modelos y Teorías en Enfermería, Sexta edición, M.R ALLIGOOG S.A., España, 2010, 850 Pág.
- Amaro M.C., Centro de Estudios Humanísticos, Facultad de Ciencias Médicas "General Calixto García", Cuarta Edición, Stamford, Plaza de la Revolución. La Habana, Cuba. 270 Pág.
- Raile M., Modelos y teorías en enfermería, Sexta Edición, Elsevier, Barcelona, 2007, 345 Pág.
- Lopez Muñoz J., Condiciones de Trabajo y su impacto en el sector de los trabajadores, Primera Edición, Govern, España, 2003, 419 Pág.
- Organización Panamericana de la Salud. Salud y Seguridad de los trabajadores del sector salud: Manual para gerentes y administradores. Washington, D.C. Twenty-thirdStreet, N.W. 2005.

- Organización Internacional del Trabajo. Investigación de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales - Guía práctica para inspectores del trabajo, Ginebra, Primera edición, 2015.
- Organización Panamericana de la Salud; Buenas prácticas clínicas: documentos de las Américas; BPC, DOC de Las Américas, Argentina y Guatemala. 93 Pag.

Tesis.

- Amaya Barrera M.; Valladares Ronald A. B.; González Flores D. G., Tesis sobre “Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en conformidad con La Ley de Prevención de Riesgos para las PYMES que fabrican productos elaborados de metal, maquinaria y equipo”, El Salvador, 2011.
- Ochoa Torres L., Tesis sobre “Plan de prevención de riesgos laborales a tomar en cuenta las pequeñas empresas fabricantes de productos alimenticios”, El Salvador, 2009.

Monografías de Internet.

- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; Ministerio de Educación; Instituto Nacional de Educación Tecnológica, Organización Internacional del Trabajo: Salud y seguridad en el trabajo (SST) [Internet]. Aportes para una cultura de la prevención - 1a ed. - Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; Ministerio de Educación; Instituto Nacional de Educación Tecnológica, Oficina de País de la OIT para la Argentina, 2014. [Acceso 20 de abril 2016].
Disponible desde:http://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/@americas/@rolima/@ilobuenos_aires/documents/publication/wcms_248685.pdf

- Nieto H.; Tomasina F., La Salud de los trabajadores de la salud: Estrategias e intervenciones. [Internet [citado el 21 de abril de 2016]; Disponible desde:https://cursos.campusvirtualsp.org/pluginfile.php/2527/mod_resource/content/1/curso_2009/Modulo_4/m4-lp-estrategias-NietoTomasina_borrador_.pdf
- Organización Panamericana de la Salud. Estudio comparativo de las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores de la salud en Argentina, Brasil, Costa Rica y Perú Washington, D. C.: OPS, 2012[Internet] [citado el 20 de abril de 2016]; Disponible desde:
[/www.google.com/sv/search?q=Estudio+comparativo+de+las+condiciones+de+trabajo+y+salud+de+los+trabajadores+de+la+salud+en%3A+Argentina%2C+Brasil%2C+Costa+Rica+y+Perú&oq=Estudio+comparativo+de+las+condiciones+de+trabajo+y+salud+de+los+trabajadores+de+la+salud+en%3A+Argentina%2C+Brasil%2C+Costa+Rica+y+Perú&aqs=chrome..69i57.1083j0j8&sourceid=chrome&ie=UTF-8](http://www.google.com/sv/search?q=Estudio+comparativo+de+las+condiciones+de+trabajo+y+salud+de+los+trabajadores+de+la+salud+en%3A+Argentina%2C+Brasil%2C+Costa+Rica+y+Perú&oq=Estudio+comparativo+de+las+condiciones+de+trabajo+y+salud+de+los+trabajadores+de+la+salud+en%3A+Argentina%2C+Brasil%2C+Costa+Rica+y+Perú&aqs=chrome..69i57.1083j0j8&sourceid=chrome&ie=UTF-8)
- Diaz M.; Stimolo M.; Caro N., Medicina y seguridad del trabajo. [Internet]Madrid ene.-mar. 2010. [citado el 13 de abril de 2016]; Disponible desde:http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465546X2010000100003&script=sci_arttext
- Ministerio de Salud Viceministerio de Políticas de Salud Dirección de Regulación y Legislación en Salud Dirección de Desarrollo de Recursos Humanos “Lineamientos técnicos de seguridad y salud ocupacional del MINSAL” [Internet] 2011 octubre [Citado el 29 de abril de 2016] Disponible desde:
http://asp.salud.gob.sv/regulacion/pdf/lineamientos/lineamientos_salud_ocupacional_minsal.pdf.

Sitio web.

- Apaza R., Seguridad y Salud Ocupacional, Sitio web, accesado el 29 de abril de 2016, Disponible en <http://www.rubenapaza.com/2012/12/seguridad-y-salud-ocupacional-definicion.html>

Otros:

- Material recopilado por Licda. Castillo Melara Roxana Guadalupe. Enfermería y la salud laboral. San Salvador; Universidad de El Salvador; 2015. 17 Pág.
- La prensa Gráfica Derechos Reservados © 2015, Dutriz Hermanos S.A. de C.V.
- Reglamento de Gestión de la Prevención de Riesgos en los lugares de Trabajo, Publicación: D.O N° 78, Tomo N°395 fecha: 30 abril del 2012.
- Carrera de Licenciatura en Salud Ambiental. Curso sobre prevención de riesgos ocupacionales. San Salvador. Editorial Universitario. Noviembre 2015.
- Órgano Legislativo de la República de El Salvador. Ley general de prevención de riesgos en los lugares de trabajo. San Salvador. Diario Oficial. Mayo 2010.
- Dr. Martínez Orellana M. Primera Jornada de Sensibilización en Seguridad y Salud Ocupacional. Ciudad Universitaria. San Salvador. Julio 2015.
- Asociación Nacional de Enfermeras de El Salvador. Higiene y Seguridad laboral del personal de enfermería. San Salvador. 2012.

ANEXO N° 1:

GUIA DE OBSERVACION PARA LA IDENTIFICACION DE LAS CONDICIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD OCUPACIONAL.



**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE MEDICINA
ESCUELA DE TECNOLOGIA MÉDICA
LICENCIATURA EN ENFERMERIA**



Objetivo: Identificar las condiciones de Higiene y Seguridad Ocupacional del personal de enfermería en de Partos, Obstetricia y Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional San Rafael.

Fecha: _____

ASPECTOS A OBSERVAR		SI	NO	OBSERVACIONES
ESTRUCTURA	<ul style="list-style-type: none">- Lugar de trabajo:✓ Locales de trabajo✓ Superficie y Ubicación✓ Limpieza y Orden:<ul style="list-style-type: none">○ Basurero✓ Piso del área.✓ Paredes y Techo.			
AMBIENTALES	<ul style="list-style-type: none">- Dotación de agua potable.- Área de alimentación.- Área de descanso.			
CONDICIONES ATMOSFERICAS	<ul style="list-style-type: none">- Temperatura.- Ventilación.- Iluminación.			

<p>RIESGOS FISICOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ruidos. - Vibraciones. - Radiaciones (Ionizantes y no Ionizantes). 			
<p>RIESGOS QUIMICO</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Manipulación de sustancias (Hipoclorito de sodio, Alcohol, Jabón Yodado o Glutaraldehido). 			
<p>RIESGOS BIOLOGICOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Contacto con fluidos Corporales (Heces, Orina, Sangre, Secreciones Vaginales, Vomito). 			

ANEXO N° 2:

“INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS”



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE MEDICINA
ESCUELA DE TECNOLOGIA MÉDICA
LICENCIATURA EN ENFERMERIA



Cuestionario sobre las Condiciones de Higiene y Seguridad Ocupacional en los que se desempeña el Personal de Enfermería que labora en los Servicios de Partos, Obstetricia y Unidad de Cuidados Intensivos, en el Hospital Nacional San Rafael, Municipio de Santa Tecla, Departamento de La Libertad, en el periodo de Junio a Octubre del año 2016.

Objetivo: Identificar las Condiciones de Higiene y Seguridad Ocupacional a los que se encuentra expuesto el personal de enfermería en los Servicios de Partos, Obstetricia y Unidad de Cuidados Intensivos, en el Hospital Nacional San Rafael.

Indicación: Responda las preguntas que a continuación se le presentan colocando “X”.

Datos de identificación:

Servicio: _____ Cargo: _____ Fecha: _____

VARIABLE N° 1. CONDICIONES FISICAS.

1. ¿Los lugares de trabajo son favorables para las tareas que se realizan?

A) SI

B) NO

2. ¿Los lugares de trabajo cumplen con los requisitos mínimos de superficie y ubicación?

A) SI

B) NO

3. ¿Los lugares de trabajo presenta orden y limpieza en general?
- A) SI
- B) NO
4. ¿Las disposiciones de basura se encuentran distribuidos adecuadamente?
- A) SI
- B) NO
5. ¿El estado de los pisos se encuentran en buenas condiciones?
- A) SI
- B) NO
6. ¿Los techos y paredes cuentan con las características de seguridad para soportar la acción de fenómenos naturales (meteorológicos y sísmicos)?
- A) SI
- B) NO
7. ¿Las paredes se utilizan tonos mates, que no producen alteración en el comportamiento de los trabajadores?
- A) SI
- B) NO
8. ¿Se provee agua fresca y potable en cantidades suficientes para el consumo del personal?
- A) SI
- B) NO

9. ¿Se dispone de instalaciones adecuadas para alimentarse?

A) SI

B) NO

10. ¿Se dispone de instalaciones adecuadas para descansar?

A) SI

B) NO

11. ¿La temperatura cumple con los requisitos para realizar cada una de las actividades?

A) SI

B) NO

12. ¿El Servicio en donde labora cuenta con una ventilación adecuada?

A) SI

B) NO

13. ¿Las actividades desarrolladas en cada turno requieren de iluminación artificial?

A) SI

B) NO

14. ¿Está expuesto a máquinas y herramientas que generen ruidos y vibraciones?

A) SI

B) NO

15. En su ambiente laboral se expone a radiaciones ionizantes (Rayos X):

A) SI

B) NO

16. ¿Se ha expuesto a radiaciones no ionizantes?

A) SI

B) NO

17. ¿Se ha expuesto a sustancias químicas durante su jornada laboral (Jabón yodado, Hipoclorito de sodio, Alcohol y Glutaraldehido)?

A) SI

B) NO

18. ¿Usted se ha expuesto a fluidos corporales en su lugar de trabajo como (Sangre, Orina, Saliva, secreciones vaginales, heces y vómitos.)

A) SI

B) NO

VARIABLE N° 2. CONDICIONES PSICOSOCIALES.

19. ¿El exceso de horas laborales afecta su estado psicológico?

A) SI

B) NO

20. ¿La asignación de pacientes es acorde al número de recursos programados por turno?

A) SI

B) NO

21. ¿La capacitación del personal nuevo afecta su asignación por turno?

A) SI

B) NO

22. ¿Considera que los Problemas familiares es una de las causas por las que el personal de enfermería se ausenta?

A) SI

B) NO

23. ¿Considera usted, que las incapacidades son causa por las que el personal de enfermería se ausenta?

A) SI

B) NO

24. ¿Las actividades que realizan en su jornada laboral son repetitivas?

A) SI

B) NO

25. ¿Se le asigna actividades equitativamente en su jornada laboral?

A) SI

B) NO

26. ¿Al realizar sus actividades laborales, ha presentado algunos de los siguientes signos: agotamiento, cansancio y déficit de rendimiento laboral?

A) SI

B) NO

27. ¿Considera que el personal de enfermería trabaja en equipo en los turnos laborales?

A) SI

B) NO

VARIABLE N° 3. CONDICIONES DE SEGURIDAD LABORAL

28. ¿En su ambiente laboral cuenta con Servicios Higiénicos (Dispensador de papel toalla, Dispensador de jabón y Lavamanos), en cantidades suficientes y con accesibilidad?

A) SI

B) NO

29. ¿Se dispone de materiales de protección personal (Gorro, Mascarilla, Gabachón, Guantes limpios, Guantes estériles, Zapateras y/o Lentes), al momento de realizar sus actividades laborales?

A) SI

B) NO

30. ¿Existen campañas de vacunación sobre Hepatitis B, en el centro hospitalario?

A) SI

B) NO

31. ¿El Centro Hospitalario cuenta con un programa de profilaxis post exposición de fluidos corporales?

A) SI

B) NO

32. ¿Existe señalización que permite identificar y valorar los riesgos dentro de su servicio?

A) SI

B) NO

33. ¿El servicio cuenta con salidas de emergencias debidamente identificadas?

A) SI

B) NO

34. ¿Se realizan simulacros en la institución que labora?

A) SI

B) NO

35. ¿Existe extintor en el servicio donde labora?

A) SI

B) NO

ANEXO N° 3:

LISTA DE VERIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES GENERALES DE SEGURIDAD E HIGIENE OCUPACIONAL SEGÚN LA OPS.

Nombre del establecimiento de salud:

Sector examinado:

Instrucciones: marque la columna correspondiente verdadera: la frase corresponde a las condiciones existentes.

Falso: la frase es incorrecta.

No aplicable: la frase no se aplica.

1. LUGARES DE TRABAJO		Verdadero	Falso	No aplicable
1.1	Los locales de trabajos son adecuados para las tareas que se realizan en ellos			
1.2	Cumplen con los requisitos mínimos de superficie y ubicación			
1.3	Presentan orden y limpieza en general			
1.4	Se tiene definido un horario para las labores de limpieza en el área de trabajo			
1.5	La cantidad de basureros es la adecuada para las necesidades del establecimiento			
1.6	Los basureros se encuentran distribuidos adecuadamente			
1.7	Se mantiene el piso libre de objetos en todo momento			
1.8	La superficie del piso no es resbalosa			
1.9	Los pisos disponen de sistemas de drenaje con rejillas, coladeras, o cualquier otro medio seguro que permita el mantenimiento y evite el estancamiento de líquidos			
1.10	Se clasifican continuamente los materiales presentes en el área de trabajo (necesarios e innecesarios)			
1.11	Todos los objetos se encuentran apilados adecuadamente			
1.12	Los pasillos, áreas de trabajo y de almacenamiento son adecuados y están debidamente delimitados			
1.13	Existe espacio suficiente entre las máquinas e instalaciones			
1.14	Se tiene demarcado el piso con franjas de color amarillo de 10 a 15 cm. de ancho			
1.15	Las superficies de trabajo están libres de desniveles			
1.16	El patio cuenta con protecciones, señalizaciones o avisos de seguridad e higiene, allí donde existan zanjas, pozos, aberturas o desniveles			
1.17	Las escaleras fijas y portátiles y las plataformas cumplen con los requisitos mínimos de diseño y construcción			
1.18	Las escaleras de mano se utilizan adecuadamente			
1.19	Las plataformas están construidas con materiales adecuados y cuentan con barandillas y plintos			
1.20	Las aberturas en los pisos cuentan con barandillas			
1.21	Se tiene una altura mínima de 2,5 m del piso al techo			
1.22	La superficie libre mínima por trabajador es de 2 m ²			
1.23	Los techos y paredes cuentan con las características de seguridad para soportar la acción de fenómenos naturales (meteorológicos y sísmicos)			
1.24	El material del techo y paredes es impermeable, no tóxico y resistente			
1.25	El techo y las paredes tienen recubrimiento o aislamiento térmico que disminuya la transmisión de calor			
1.26	Los techos y las paredes están libres de producir deslumbramiento a los trabajadores			

2. SERVICIOS E INSTALACIONES AUXILIARES		Verdadero	Falso	No aplicable
2.1	Se provee agua fresca y potable en cantidad suficiente para consumo de los trabajadores			
2.2	Se dispone de cuartos de vestuarios adecuados y en cantidad suficiente			
2.3	Se mantienen los vestidores aseados, lavados y desinfectados			
2.4	Los vestidores tienen iluminación apropiada			
2.5	Los vestidores tienen pisos antideslizantes e impermeables			
2.6	Los vestidores tienen suficiente espacio para el número de usuarios en el momento de su uso			
2.7	Se proveen servicios higiénicos (retretes, urinarios, duchas y lavabos) adecuados, en cantidad suficiente y accesible a los trabajadores			
2.8	Se cuenta con 1 inodoro por cada 20 trabajadores y 1 por cada 15 trabajadoras			
2.9	Los pisos y paredes son continuos, lisos e impermeables y de materiales que permitan lavarlos			
2.10	Se lavan los inodoros como mínimo 1 vez al día			
2.11	Cuentan con la adecuada iluminación y ventilación			
2.12	Se cuenta con vestidores y servicios higiénicos separados para cada sexo			
2.13	Se dispone de comedores o instalaciones adecuadas para ingerir los alimentos y			
2.14	Se dispone de un botiquín equipado para primeros auxilios			
2.15	Se dispone de una enfermería o cuarto de primeras curas			
2.16	Se cuenta con un sistema de iluminación de emergencia			
3. PREVENCIÓN Y EXTINCIÓN DE INCENDIOS		Verdadero	Falso	No aplicable
3.1	Los locales con riesgo de incendio están aislados de los restantes del centro de trabajo			
3.2	Los locales en los que se utilizan sustancias combustibles, están contruidos con materiales adecuados y resistentes al fuego			
3.3	Los residuos combustibles se depositan en recipientes cerrados e incombustibles y			
3.4	Se cuenta con sistemas de detección de incendios			
3.5	Se cuenta con sistemas de extinción de incendios			
3.6	Se tienen extintores adecuados según la clasificación establecida en la norma			
3.7	La cantidad de extintores es suficiente en relación con el riesgo en la empresa			
3.8	El personal está entrenado en el uso de los equipos de combate de incendios			
3.9	Se ubican y distribuyen de manera correcta en relación con la fuente de riesgos			
3.10	Están ubicados de manera visible y se les encuentra bien señalados			
3.11	Se encuentran libres de obstáculos de tal manera que se permita un libre acceso a ellos			
3.12	Cuando se usan se recargan o se reemplazan inmediatamente			
3.13	Se tiene establecido un ente externo o un empleado del servicio de salud encargado de realizar la inspección a los extintores			
3.14	La persona encargada cuenta con la debida capacitación para realizar esta labor			
3.15	Se inspecciona mensualmente			
3.16	Las instrucciones de manejo sobre la placa del extintor son legibles y están a la vista			
3.17	Se mantiene documentado un registro de las inspecciones realizadas a los extintores			
3.18	Existen tomas de agua para los bomberos			
3.19	Los extintores están debidamente cargados, comprimidos y libres de suciedad			
3.20	Existen rótulos que indican la prevención y peligro de incendio			
4. SISTEMA ELÉCTRICO		Verdadero	Falso	No aplicable
4.1	Existe un mantenimiento adecuado que evita el recalentamiento de la maquinaria			
4.2	Los motores y equipos eléctricos tienen conexiones a tierra			
4.3	Las instalaciones eléctricas están en buenas condiciones, incluidas las cajas de distribución			

4.5	Está ausente cualquier tipo de instalaciones temporales o improvisadas			
4.6	Los tomacorrientes, cajas de uniones de cables están en buen estado			
4.7	Los motores, tableros eléctricos y cajas de interruptores están libres de suciedad			
4.8	Se evita tener cajas de sistemas eléctricos descubiertas			
4.9	Los cables en contacto con materiales inflamables se encuentran debidamente cubiertos			
4.10	Se cuenta con lámparas a prueba de chispas			
4.11	Se tienen definidos los períodos de revisión del sistema eléctrico			
4.12	Las líneas conductoras de energía eléctrica se encuentran perfectamente protegidas y aisladas			
4.14	Las celdas o compartimentos donde se instalan transformadores, interruptores, cuadros de distribución se encuentran convenientemente dispuestos y protegidos con el objeto de evitar todo contacto peligroso			
4.15	Cuando se realizan revisiones o reparaciones del sistema se toman las medidas necesarias (se desconecta la corriente, y se vela por que nadie la conecte)			
4.16	Todos los enchufes tienen su correspondiente valor a tierra			
4.17	Todos los interruptores utilizados son de tipo cerrado y a prueba de riesgo			
5. SEÑALIZACIÓN		Verdadero	Falso	No aplicable
5.1	Se colocan letreros de aviso en la maquinaria y equipo fuera de servicio por reparación y mantenimiento			
5.2	Las puertas y salidas de emergencia están señalizadas en los lugares donde se requiera			
5.3	Las tuberías, recipientes y tanques con sustancias peligrosas cuentan con rótulos adecuados			
5.4	Hay letreros y/o otros medios de aviso para restringir el acceso de personal a determinadas áreas de trabajo peligrosas			
5.5	Hay letreros de aviso en los que se indican los riesgos presentes en las áreas de trabajo			
5.6	Las instalaciones especiales y servicios auxiliares (extintores, duchas de emergencia, etc.) están indicados mediante letreros u otras señales			
5.7	Las señales están situadas en lugares fácilmente observables desde diferentes puntos del lugar de trabajo			
6. SALIDAS DE EMERGENCIA		Verdadero	Falso	No aplicable
6.1	La planta cuenta con salidas de emergencia debidamente identificadas			
6.2	La cantidad de salidas de emergencia es adecuada			
6.3	Se encuentran debidamente iluminadas			
6.4	Se abren y giran fácilmente en dirección correcta hacia afuera			
6.5	Están libres de obstáculos			
6.6	Se encuentran anchas como para que permitan el paso en caso de evacuación			
6.7	Existen escaleras de emergencia			

7. MAQUINARIA Y EQUIPOS		Verdadero	Falso	No aplicable
7.1	Están diseñados y contruidos de manera adecuada para evitar el vuelco lateral y hacia atrás			
7.2	Se les da mantenimiento preventivo periódico a los equipos y máquinas			
7.3	Se entrenan y adiestra a los operadores de máquinas y equipos			
7.4	Se cuenta con normas sobre la operación de la maquinaria y equipo sobre las técnicas de pre			
7.5	Cuentan las máquinas y equipos con cabinas y pórticos de seguridad, diseñados y contruidos a			
7.6	Están dotados de estribos para subir y bajar			
7.7	Están diseñadas y contruidas las cabinas de manera que protejan contra el polvo, ruidos y			
7.8	Los equipos y maquinaria cuentan con asientos diseñados de tal manera que se puedan ajustar de acuerdo a las características antropométricas del operador y para amortiguar las vibraciones			
7.9	Cuando los aperos son pesados se les instala la parte delantera del tractor			
7.10	Las partes en movimiento e implementos cuentan con guardas de protección adecuadas			
7.11	Las plataformas de los equipos cuentan con escaleras de acceso y barandillas adecuadas			
7.12	Las máquinas y equipos cuentan con señales o indicadores			
7.13	Las señales e indicadores proporcionan información clara, segura y rápida			
7.14	Las máquinas y equipos cuentan con controles			
7.15	Los controles están diseñados y dispuestos en compatibilidad con las características de aquella parte del cuerpo con la cual se operan			
7.16	La función de los controles son fácilmente identificables			
7.17	Los controles están diseñados contra operaciones accidentales			
8. HERRAMIENTAS DE MANO		Verdadero	Falso	No aplicable
8.1	Se seleccionan las herramientas adecuadas para la tarea en las que se van a emplear			
8.2	Las condiciones de las herramientas son adecuadas, de manera que no representen peligr			
8.3	Las herramientas son objeto de una revisión y control periódico, como parte de un programa			
8.4	Se almacenan en lugares destinados especialmente para guardarlas de manera segura			
8.5	Se utilizan medios o guardas especiales para transportar las herramientas de manera segura			
8.6	Se emplean los procedimientos adecuados para el transporte y uso de las herramientas			
9. MAQUINARIA		Verdadero	Falso	No aplicable
9.1	Se consideran las medidas de prevención y protección en la fase de diseño e instalación de la ma			
9.2	Los elementos punzo-cortantes y de transmisión de fuerza están debidamente resguardados con sus guardas y dispositivos de protección diseñados y contruidos según las normas y reglamentación nacionales			
9.3	Las máquinas y equipo se están anclados a los pisos e instalaciones de tal forma que se amortigüen las vibraciones			
9.4	Se tiene un programa de mantenimiento preventivo de las máquinas			
9.5	Se cuentan con sistemas de señalización en aquellas máquinas que entrañan peligros			
10. ALMACENAMIENTO, MANIPULACIÓN Y TRANSPORTE DE MATERIALES		Verdadero	Falso	No aplicable
10.1	La base y lugar de almacenamiento de los materiales y herramientas son firmes			
10.2	Los pasillos se encuentran libres de objetos			
10.3	Las salidas están libres de obstáculos o materiales apilados			
10.4	Se deja espacio libre a ras del suelo para tener ventilación, hacer limpieza y controlar los roedores			
10.5	Se tienen lugares específicos para el almacenamiento de materiales			

10.6 Se tienen registros de todos los materiales utilizados			
10.7 Se tienen clasificadas las sustancias químicas de acuerdo con el grado de peligrosidad de las mismas			
10.8 Se tienen identificados y etiquetados todos los envases y recipientes que contienen sustancias químicas			
10.9 Las etiquetas contienen toda la información relacionada con las formas de uso, riesgos que representa, primeros auxilios, etc.			
10.10 Cuando se hacen trasvases de un producto, el nuevo recipiente es reetiquetado			
10.11 Los envases y embalajes son adecuados para la carga y descarga, manipulación, transporte y almacenamiento			
10.12 Los locales utilizados son adecuados como depósitos para el almacenamiento de sustancias químicas			
10.13 Los depósitos de sustancias químicas peligrosas están situados en lugares adecuados			
10.14 Los lugares de almacenamiento están bien ventilados, con sistemas de detección y control de incendios			
10.15 Los locales cuentan con sistemas de contención en casos de derrames de sustancias			
10.16 Hay sistemas de señalización en los locales en donde se adviertan sobre los peligros y sobre las prohibiciones			
10.17 Se siguen los procedimientos e instrucciones para la preparación y mezcla de las sustancias químicas			
10.18 Se emplea el equipo y la vestimenta de protección adecuada para el uso y manejo de las sustancias químicas			
10.19 Se cumple con las normas relativas al transporte de sustancias peligrosas			
10.20 Se encuentra el personal adiestrado para la manipulación y transporte de sustancias peligrosas			
10.21 Se toman todas las precauciones necesarias para la manipulación y transporte de los materiales			
11. RIESGOS QUÍMICOS	Verdadero	Falso	No aplicable
11.1 No se manejan y no se usan sustancias químicas peligrosas manual y mecánicamente			
11.2 Se han identificado los riesgos relacionados con dichas sustancias			
11.3 Se evalúan periódicamente los niveles de concentración de dichas sustancias en el ambiente			
11.4 Se aplican los procedimientos técnicos de control de los contaminantes tanto en el foco y en el medio, como en el receptor			
11.5 El ambiente está completamente libre de riesgos para la salud del trabajador a través de la inhalación, contacto o ingesta de las sustancias químicas			
11.6 Se informa al trabajador sobre los riesgos que representa el uso de las sustancias químicas			
11.7 Se suministran equipos y vestimenta de protección personal a los trabajadores que lo requieran			
11.8 El equipo y la vestimenta de protección personal son adecuados			
12. RUIDO Y VIBRACIONES	Verdadero	Falso	No aplicable
12.1 No se utilizan máquinas y herramientas que generan ruido y vibraciones			
12.2 Se tienen identificadas las causas que originan el ruido y vibraciones			
12.3 Se miden periódicamente los niveles de ruido a los que se exponen los trabajadores			
12.4 Se aplican los procedimientos técnicos de control de ruido en la fuente, en el medio y en el receptor			
12.5 Se suministra equipo adecuado de protección auditiva			
12.6 Se presentan casos de irritabilidad, dolor de cabeza, insomnio, etc. a causa del ruido y las vibraciones existentes en la empresa			
12.7 Se utilizan técnicas de control de las vibraciones en los pisos y plataformas de trabajo			
12.8 Se emplean aditamentos especiales para el control de la exposición a las vibraciones de las herramientas			

13. AMBIENTES TÉRMICOS	Verdadero	Falso	No aplicable
13.1 No hay fuentes radiantes exteriores de calor			
13.2 No hay fuentes radiantes y convectivas interiores de calor			
13.3 Se cuenta con medios de control del calor en la fuente (extracción localizada, aislamiento, etc.)			
13.4 Hay sistemas de ventilación general para el control del calor de fuentes convectivas			
13.5 Se evalúa periódicamente la exposición a ambientes térmicos			
13.6 Se utilizan equipos y vestimentas de protección contra el calor			
13.7 Se emplean vestimentas de protección contra el frío			
13.8 Se regulan los tiempos de exposición y de descanso en los ambientes térmicos			
13.9 Se estudian los métodos y la carga física de trabajo			
14. RIESGOS BIOLÓGICOS	Verdadero	Falso	No aplicable
14.1 No se trabaja con seres humanos, animales o vegetales que representen un riesgo biológico para los trabajadores			
14.2 No se manipulan productos que puedan dar lugar a contaminación biológica			
14.3 No se trabaja en lugares donde hay hacinamiento, suciedad orgánica ni entre personas o locales con higiene precaria			
14.4 Los lugares de trabajo están libres de la presencia de vectores biológicos y mecánicos			
14.5 Se tiene un control de los riesgos biológicos			
14.6 Se cuenta con el equipo de protección personal adecuado			
15. ILUMINACIÓN Y VENTILACIÓN	Verdadero	Falso	No aplicable
15.1 Las actividades desarrolladas no requieren iluminación artificial			
15.2 No se requiere agudeza visual para desarrollar las labores			
15.3 Se tiene suficiente luz para la realización de las tareas			
15.4 Se miden los niveles de iluminación			
15.5 El ambiente de trabajo está libre de cualquier tipo de reflejo por superficies brillantes			
15.6 El tono de la luz es confortable desde el punto de vista de la visión			
15.7 Se cuenta con un programa de mantenimiento de las luminarias			
15.8 El sistema de color y contraste es adecuado			
15.9 La planta cuenta con la debida ventilación			
15.10 No existen focos de calor o elementos que ejerzan influencias sobre la temperatura ambiente o la humedad			
16. RADIACIONES	Verdadero	Falso	No aplicable
16.1 Los trabajadores no se exponen a radiaciones ionizantes, infrarrojas, ultravioletas, microondas, radiofrecuencias, etc.			
16.2 Se utilizan métodos adecuados de control de las radiaciones			
16.3 Los trabajadores utilizan equipos y prendas de protección personal			
16.4 Los trabajadores tienen conocimiento de los riesgos que suponen la exposición a las radiaciones			
17. RESIDUOS	Verdadero	Falso	No aplicable
17.1 No se generan residuos sólidos ni líquidos en los procesos productivos			
17.2 Se controlan los residuos que se generan, sin que los medios receptores (agua, suelos y aire) resulten afectados			
17.3 Los trabajadores utilizan equipos de protección cuando manipulan los residuos			

18. ERGONOMÍA	Verdadero	Falso	No aplicable
18.1 Los productos, las partes y herramientas se mantienen a una distancia que permite alcanzarlos fácilmente			
18.2 El trabajo con cajas se adecúa a la altura del operario			
18.3 Se dispone de mesas y estantes inclinados, que permiten un labo y esfuerzos menores			
18.4 Se realiza el trabajo a una altura conveniente para el operario (a la altura del codo)			
18.5 Se han realizado estudios para minimizar el esfuerzo requerido en una tarea			
18.6 Se han realizado estudios para buscar la posición correcta para cada labor			
18.7 Se han realizado estudios para reducir las repeticiones sucesivas			
18.8 Se han realizado estudios para minimizar la fatiga			
18.9 Se han realizado estudios para minimizar la presión directa (palma del mano, muslos y antebrazos)			
18.10 Se cuenta con sillas y mesas de trabajo ajustables de acuerdo al tamaño del operario			
18.11 No se realizan labores en las que el trabajador utiliza o mantiene la misma postura			
18.12 Se cuenta con el espacio suficiente para cada elemento y fácil acceso a cualquier cosa que se necesite			
18.13 Se mantiene un ambiente confortable en la planta (limpieza, iluminación y ventilación)			
18.14 No se presentan deficiencias de luz o sombras que oculten detalles de su trabajo			
18.15 No existe pobre contraste entre el puesto de trabajo y el fondo			
19. PROTECCIÓN PERSONAL	Verdadero	Falso	No aplicable
19.1 Se cuenta y se utiliza equipo de protección para la cabeza			
19.2 Los cascos utilizados tienen resistencia a los impactos			
19.3 Los cascos utilizados son resistentes al fuego			
19.4 Los cascos utilizados son de peso ligero			
19.5 Los cascos utilizados tienen aislamiento eléctrico cuando se trabaja con equipos de alta tensión			
19.6 Los cascos utilizados son resistentes a salpicaduras químicas agresivas			
19.7 Los cascos utilizados son cómodos			
19.8 Los cascos utilizados no interfieren con la actividad del trabajo			
19.9 Los visitantes a la planta utilizan el equipo de protección para la cabeza siempre que necesario			
19.10 Se utiliza equipo de protección del ruido en aquellas áreas donde se alcance una intensidad superior a los 85 dB(A) (planta y oficinas)			
19.11 Los visitantes a la planta utilizan el equipo de protección para los oídos siempre que necesario			
19.12 El equipo de protección es confortable			
19.13 El equipo utilizado no provoca efectos adversos en la piel o en el oído			
19.14 Los equipos de protección atenúan adecuadamente el ruido			
19.15 Se tiene establecida la vida útil del equipo de protección del ruido			
19.16 Se revisa periódicamente el estado del equipo de protección contra el ruido			
19.17 Se utiliza equipo de protección para los ojos contra la proyección de partículas			
19.18 Se utiliza equipo de protección para los ojos en las operaciones donde se manipulan sustancias tóxicas			
19.19 Los lentes protectores son resistentes a impactos			

19.23 Se utiliza el equipo de protección para la cara según necesidades de la operación			
19.24 Se revisa periódicamente el estado de las máscaras protectoras			
19.25 Se tiene definida la persona encargada de realizar las revisiones del equipo			
19.26 Se tiene establecida la vida útil del equipo de protección de la cara			
19.27 Se utilizan mascarillas en las operaciones donde hay fuente de olores			
19.28 En las operaciones de pintura se utilizan mascarillas especiales			
19.29 Se tiene definida la vida útil de los carbones de las mascarillas			
19.30 La reposición de los carbones es adecuada			
19.31 Se utilizan delantales en las operaciones que lo requieren			
19.32 Los delantales son adecuados en las operaciones en las que se utilizan			
19.33 Los delantales son confortables			
19.34 Se utilizan guantes en las actividades que lo requieren			
19.35 Los guantes son adecuados para las actividades realizadas			
19.36 Se adecúa el tamaño del guante según el operario que lo utilice			
20. CILINDROS DE GASES	Verdadero	Falso	No aplicable
20.1 Los cilindros se mantienen separados del área donde se llevan a cabo las operaciones de soldadura y corte			
20.2 Los cilindros están colocados en espacios cerrados			
20.3 Se evita ubicarlos en lugares que estén expuestos al contacto con equipo móvil, materiales, etc.			
20.4 Están bien colocados, en forma segura para evitar que se vuelquen			
20.5 Se encuentran etiquetados en forma visible			
20.6 Se utiliza el equipo con las manos libres de grasa o aceites			
20.7 Cuando se realizan trabajos de soldadura, existe un extintor a mano en caso de incendio			
20.8 Se transportan por medio de carretillas y no deben arrastrarse			
20.9 Cuando se mueven los cilindros, la tapa de protección de la válvula esta colocada y cerrada			
20.10 Se levantan los cilindros de forma adecuada (no de las válvulas y tapas)			
20.11 Se revisan las válvulas para ver si están en buen estado			
20.12 Se tiene definida la persona encargada de la revisión de los cilindros			
21. SOLDADURA ELECTRICA	Verdadero	Falso	No aplicable
21.1 Se tiene limpio el piso y libre de aceite, grasa o pintura y de cualquier otro material combustible			
21.2 Se vela por que el área de trabajo no se encuentre mojada o húmeda			
21.3 Se inspecciona el área de trabajo después de haber terminado la jornada			
21.4 Se corta la alimentación de energía de la máquina antes de realizar cualquier trabajo de manutención			
21.5 Se evita utilizar cañerías de gases o líquidos inflamables para conectar el equipo a tierra			
21.6 Se utilizan cañerías que lleven conductores eléctricos para conectar el equipo a tierra			
21.7 No se utiliza corriente que sobrepase la capacidad del cable			
21.8 No se sueldan tubos con gas comprimido			

ANEXO N° 4.



CONSENTIMIENTO INFORMADO.
UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE MEDICINA
ESCUELA DE TECNOLOGIA MÉDICA
LICENCIATURA EN ENFERMERIA



Al firmar este documento, doy mi consentimiento para proporcionar información que contribuirá a la investigación sobre el tema “Condiciones de Higiene y Seguridad Ocupacional en las que se desempeña el personal de enfermería de los servicios de Partos, Obstetricia y Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional San Rafael, Municipio de Santa Tecla, departamento de La Libertad, en el periodo de Junio a Octubre del año 2016.

El cual tiene como objetivo determinar las condiciones de Higiene y Seguridad Ocupacional en las que se desempeña el personal de enfermería de los servicios de Partos, Obstetricia y Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional San Rafael, con un total de 51 recursos de enfermería participantes, mediante el llenado de un cuestionario de recolección de datos que consta de 42 preguntas cerradas durante el periodo del 23 al 27 de Octubre del año 2016.

Se me ha notificado que mi participación es del todo voluntaria y que aun después de iniciada el llenado del cuestionario puedo rehusarme responder una pregunta o decidir dar por terminado en cualquier momento. Se me ha orientado que las respuestas a las preguntas se manejaran con la confidencialidad del caso, no se revelara mi nombre, que únicamente servirán para la elaboración de la investigación en mención, que no se utilizara en ningún otro estudio, y solo los investigadores tendrán acceso a la información.

Además no recibiré un beneficio directo como resultado de mi participación, entiendo que los resultados de la investigación pueden ser proporcionados, si los solicito al grupo de investigadoras/os en caso que tenga alguna pregunta sobre mis derechos como participante.

Fecha _____

Firma _____

ANEXO N° 5

LEY GENERAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPUBLICA DE EL SALVADOR
CONSIDERANDO:

- I. Que de conformidad al artículo 44 de la Constitución de la República, la ley reglamentará las condiciones que deben reunir los talleres, fábricas, locales, y todo lugar de trabajo.
- II. Que de acuerdo al Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo, ratificado por El Salvador mediante Decreto Legislativo No. 30, de fecha 15 de junio del 2000, publicado en el Diario Oficial No. 348, del 19 de julio de 2000, todo Estado debe adoptar por vía legislativa o reglamentaria y en consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores las medidas necesarias para aplicar y dar efecto a la política nacional existente en esta materia.
- III. Que el Estado debe establecer los principios generales relativos a la prevención de riesgos ocupacionales, así como velar porque se adopten las medidas tendientes a proteger la vida, integridad corporal y la salud de los trabajadores y trabajadoras en el desempeño de sus labores.
- IV. Que para asegurar la efectividad de las medidas que se adopten en la presente ley, es necesario conceder competencias concretas a la institución encargada de velar por el cumplimiento de las mismas, así como establecer obligaciones específicas a efecto de obtener la colaboración activa de parte de trabajadores y empleadores.
- IV. Que el Estado debe garantizar el fiel cumplimiento del principio de igualdad entre hombres y mujeres, y el derecho a la no discriminación reconocido en los tratados internacionales, siendo necesario para ello tomar en cuenta las condiciones biológicas, psicológicas y sociales de los trabajadores y

trabajadoras, para efecto de garantizar el más alto nivel de salud y seguridad en el desempeño de sus labores.

POR TANTO en uso de sus facultades constitucionales y a iniciativa del Presidente de la República del período 1999- 2004, por medio del Ministro de Trabajo y Previsión Social de ese entonces.

Decreta la siguiente:

LEY GENERAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LOS LUGARES DE TRABAJO.

TITULO I

DISPOSICIONES PRELIMINARES

CAPITULO I

Art. 1.- El objeto de la presente ley es establecer los requisitos de seguridad y salud ocupacional que deben aplicarse en los lugares de trabajo, a fin de establecer el marco básico de garantías y responsabilidades que garantice un adecuado nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, frente a los riesgos derivados del trabajo de acuerdo a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas para el trabajo, sin perjuicio de las leyes especiales que se dicten para cada actividad económica en particular.

Art. 2.- Se establecen como principios rectores de la presente ley: Principio de igualdad: Todo trabajador y trabajadora tendrá derecho a la igualdad efectiva de oportunidades y de trato en el desempeño de su trabajo, sin ser objeto de discriminación por razón alguna. Respeto a la dignidad: La presente ley garantiza el respeto a la dignidad inherente a la persona y el derecho a un ambiente laboral libre de violencia en todas sus manifestaciones, en consecuencia, ninguna acción derivada de la presente ley, podrá ir en menoscabo de la dignidad del trabajador o trabajadora. Prevención: Determinación

de medidas de carácter preventivo y técnico que garanticen razonablemente la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras dentro de los lugares de trabajo.

Art. 3.- Para los propósitos de esta ley se observará lo siguiente: 1. Todo riesgo siempre deberá ser prevenido y controlado preferentemente en la fuente y en el ambiente de trabajo, a través de medios técnicos de protección colectiva, mediante procedimientos eficaces de organización del trabajo y la utilización del equipo de protección personal. 2. Adecuar el lugar de trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras en particular a atenuar el trabajo monótono y repetitivo, y a reducir los efectos del mismo en la salud. 3. Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro. 4. Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica de cada tipo de trabajo, la organización y las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el mismo. 5. Se prohíbe toda forma de discriminación directa o indirecta en la implementación de las políticas y programas de protección de la salud y la seguridad ocupacional. 6. Se garantiza el respeto a la dignidad inherente a las personas, y el derecho a un ambiente laboral libre de violencia en todas sus manifestaciones. 7. Todo trabajador y trabajadora tendrá derecho a la igualdad efectiva de oportunidades y de trato en el desempeño de su trabajo, sin ser objeto de discriminación y en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales, esto incluye, entre otros aspectos, tomar en cuenta sus necesidades en lo que concierne a su participación en los organismos que se crean para la aplicación de la presente ley.

CAPITULO II

CAMPO DE APLICACIÓN, COMPETENCIA Y DEFINICIONES.

Art. 4.- La presente ley se aplicará a todos los lugares de trabajo, sean privados o del Estado. Ninguna institución autónoma podrá alegar la existencia de un régimen especial o preferente para incumplir sus disposiciones.

Art. 5.- Será competencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Dirección General de Previsión Social, y de la Dirección General de Inspección de Trabajo, garantizar el cumplimiento y promoción de la presente ley; así como desarrollar funciones de vigilancia, asesoramiento técnico y verificación del cumplimiento de las obligaciones por parte de los sujetos obligados, y sancionarlos por infracciones.

Art. 6.- Todas las Secretarías e Instituciones Autónomas del Estado, bajo la rectoría del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, establecerán las medidas necesarias para alcanzar una debida coordinación en lo que respecta a las acciones que se implementen en seguridad y salud ocupacional en beneficio de los trabajadores y empleadores, en el marco de la política nacional sobre esta materia, la cual será formulada, ejecutada y supervisada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Art. 7.- Para la aplicación de la presente ley se entenderá por:

ACCIÓN INSEGURA: El incumplimiento por parte del trabajador o trabajadora, de las normas, recomendaciones técnicas y demás instrucciones adoptadas legalmente por su empleador para proteger su vida, salud e integridad.

COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL: Grupo de empleadores o sus representantes, trabajadores y trabajadoras o sus representantes, encargados de participar en la capacitación, evaluación, supervisión, promoción, difusión y asesoría para la prevención de riesgos ocupacionales.

CONDICIÓN INSEGURA: Es aquella condición mecánica, física o de procedimiento inherente a máquinas, instrumentos o procesos de trabajo que por defecto o imperfección pueda contribuir al acaecimiento de un accidente.

DELEGADO DE PREVENCIÓN: Aquel trabajador o trabajadora designado por el empleador, o el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional según sea el caso, para encargarse de la gestión en seguridad y salud ocupacional.

EMPRESAS ASESORAS EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: Empresas u organizaciones capacitadas para identificar y prevenir los riesgos laborales de los lugares de trabajo, tanto a nivel de seguridad e higiene, como de ergonomía y planes de evacuación, con el fin de mejorar tanto el clima laboral como el rendimiento de la empresa, todo ello a nivel técnico básico.

EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL: Equipo, implemento o accesorio, adecuado a las necesidades personales destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador o trabajadora, para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad y salud, en ocasión del desempeño de sus labores.

ERGONOMÍA: Conjunto de técnicas encargadas de adaptar el trabajo a la persona, mediante el análisis de puestos, tareas, funciones y agentes de riesgo psico-socio-laboral que pueden influir en la productividad del trabajador y trabajadora, y que se pueden adecuar a las condiciones de mujeres y hombres.

GASES: Presencia en el aire de sustancias que no tienen forma ni volumen, producto de procesos industriales en los lugares de trabajo.

GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL: Conjunto de actividades o medidas organizativas adoptadas por el empleador y empleadora en todas las fases de la actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

TITULO II

GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN LOS LUGARES DE TRABAJO

CAPITULO I

ORGANIZACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.

Art. 8.- Será responsabilidad del empleador formular y ejecutar el Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales de su empresa, de acuerdo a su actividad y asignar los recursos necesarios para su ejecución. El empleador deberá garantizar la participación efectiva de trabajadores y trabajadoras en la elaboración, puesta en práctica y evaluación del referido programa. Dicho programa contará con los siguientes elementos básicos:

1. Mecanismos de evaluación periódica del Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales.
2. Identificación, evaluación, control y seguimiento permanente de los riesgos ocupacionales, determinando los puestos de trabajo que representan riesgos para la salud de los trabajadores y trabajadoras, actuando en su eliminación y adaptación de las condiciones de trabajo, debiendo hacer especial énfasis en la protección de la salud reproductiva, principalmente durante el embarazo, el post-parto y la lactancia.
3. Registro actualizado de accidentes, enfermedades profesionales y sucesos peligrosos, a fin de investigar si éstos están vinculados con el desempeño del trabajo y tomar las correspondientes medidas preventivas.
4. Diseño e implementación de su propio plan de emergencia y evacuación.
5. Entrenamiento de manera teórica y práctica, en forma inductora y permanente a los trabajadores y trabajadoras sobre sus competencias, técnicas y riesgos específicos de su puesto de trabajo, así como sobre los riesgos ocupacionales generales de la empresa, que le puedan afectar.
6. Establecimiento del programa de exámenes médicos y atención de primeros auxilios en el lugar de trabajo.

7. Establecimiento de programas complementarios sobre consumo de alcohol y drogas, prevención de infecciones de transmisión sexual, VIH/SIDA, salud mental y salud reproductiva.

8. Planificación de las actividades y reuniones del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional. En dicha planificación deberá tomarse en cuenta las condiciones, roles tradicionales de hombres y mujeres y responsabilidades familiares con el objetivo de garantizar la participación equitativa de trabajadores y trabajadoras en dichos comités, debiendo adoptar las medidas apropiadas para el logro de este fin.

9. Formulación de un programa de difusión y promoción de las actividades preventivas en los lugares de trabajo. Los instructivos o señales de prevención que se adopten en la empresa se colocarán en lugares visibles para los trabajadores y trabajadoras, y deberán ser comprensibles.

10. Formulación de programas preventivos, y de sensibilización sobre violencia hacia las mujeres, acoso sexual y demás riesgos psicosociales. Dicho programa debe ser actualizado cada año y tenerse a disposición del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Art. 9.- Los trabajadores y trabajadoras contratados de manera temporal deberán gozar del mismo nivel de protección en materia de seguridad ocupacional que el resto de trabajadores de la empresa. No podrán establecerse diferencias en el trato por motivos de duración del contrato.

Art. 10.- El empleador deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a los riesgos ocupacionales de los trabajadores y trabajadoras, mediante la adaptación de las condiciones del empleo, a los principios y regulaciones que rigen la salud y seguridad ocupacional.

Art. 11.- El tratamiento de los aspectos relacionados con la seguridad, la salubridad, la higiene, la prevención de enfermedades y en general, las condiciones físicas de los lugares de trabajo, deberán ser acordes a las características físicas y biológicas de los trabajadores y

trabajadoras, lo cual en ningún caso podrá ser utilizado para establecer discriminaciones negativas.

Art. 12.- En aquellas empresas en las que laboren menos de quince trabajadores o trabajadoras, el empleador tiene la obligación de contar con un Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales; sin embargo, esta obligación podrá sustituirse por medidas establecidas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. No podrán exceptuarse de la obligación de contar con el referido programa indistintamente del número de trabajadores y trabajadoras que allí laboren, aquellas empresas que se dediquen a tareas en las que por su naturaleza sean calificadas como peligrosas. Será el Ministerio de Trabajo y Previsión Social el responsable de calificar la existencia o no de la peligrosidad laboral, de conformidad a la legislación pertinente.

CAPITULO II

COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.

Art. 13.- Los empleadores tendrán la obligación de crear Comités de Seguridad y Salud Ocupacional, en aquellas empresas en que laboren quince o más trabajadores o trabajadoras; en aquellos que tengan menos trabajadores, pero que a juicio de la Dirección General de Previsión Social, se considere necesario por las labores que desarrollan, también se crearán los comités mencionados.

Los miembros de los comités deberán poseer formación e instrucción en materia de prevención de riesgos laborales. Habrá Delegados de Prevención, los cuales serán trabajadores o trabajadoras que ya laboren en la empresa, y serán nombrados por el empleador o los comités mencionados en el inciso anterior, en proporción al número de trabajadores, de conformidad a la escala siguiente: De 15 a 49 trabajadores 1 Delegado de Prevención De 50 a 100 trabajadores 2 Delegados de Prevención De 101 a 500 trabajadores 3 Delegados de Prevención De 501 a 1000 trabajadores 4 Delegados de Prevención De 1001 a 2000 trabajadores 5 Delegados de Prevención De 2001 a 3000 trabajadores 6

Delegados de Prevención De 3001 a 4000 Trabajadores 7 Delegados de Prevención De 4001 o más trabajadores 8 Delegados de Prevención

Art. 14.- Son funciones de los delegados de prevención:

- a) Colaborar con la empresa en las acciones preventivas.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la aplicación de las normas sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, mediante visitas periódicas.
- d) Acompañar a los técnicos e inspectores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en las inspecciones de carácter preventivo.
- e) Proponer al empleador la adopción de medidas de carácter preventivo para mejorar los niveles de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

Art. 15.- El Ministerio de Trabajo y Previsión Social brindará la capacitación inicial a los miembros del comité, sobre aspectos básicos de seguridad y salud ocupacional, así como de organización y funcionamiento, para efectos de su acreditación; asimismo, brindará una segunda capacitación cuando la empresa lo requiera. Las capacitaciones posteriores estarán a cargo del empleador.

Art. 16.- El Comité estará conformado por partes iguales de representantes electos por los empleadores y trabajadores respectivamente. Entre los integrantes del comité deberán estar los delegados de prevención designados para la gestión de la seguridad y salud ocupacional. En la conformación del comité deberá garantizarse la apertura a una participación equitativa de trabajadores y trabajadoras, de acuerdo a sus especialidades y niveles de calificación. De igual forma, en aquellas empresas en donde existan sindicatos legalmente constituidos, deberá garantizarse la participación en el comité, a por lo menos un miembro del sindicato de la empresa. El empleador tendrá la obligación de comunicar a la Dirección General de Previsión Social, dentro de los ocho días hábiles posteriores a su

designación, los nombres y cargos de los miembros del comité, con el fin de comprobar su capacitación y proceder en su caso a la acreditación de sus miembros.

Art. 17.- El Comité de Seguridad y Salud Ocupacional tendrá principalmente las siguientes funciones:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de la política y programa de gestión de prevención de riesgos ocupacionales de la empresa.
- b) Promover iniciativas sobre procedimientos para la efectiva prevención de riesgos, pudiendo colaborar en la corrección de las deficiencias existentes.
- c) Investigar objetivamente las causas que motivaron los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, proponiendo las medidas de seguridad necesarias para evitar su repetición; en caso que el empleador no atienda las recomendaciones emitidas por el comité, cualquier interesado podrá informarlo a la Dirección General de Previsión Social, quien deberá dirimir dicha controversia mediante la práctica de la correspondiente inspección en el lugar de trabajo.
- d) Proponer al empleador, la adopción de medidas de carácter preventivo, pudiendo a tal fin efectuar propuestas por escrito.
- e) Instruir a los trabajadores y trabajadoras sobre los riesgos propios de la actividad laboral, observando las acciones inseguras y recomendando métodos para superarlas.
- f) Inspeccionar periódicamente los sitios de trabajo con el objeto de detectar las condiciones físicas y mecánicas inseguras, capaces de producir accidentes de trabajo, a fin de recomendar medidas correctivas de carácter técnico.
- g) Vigilar el cumplimiento de la presente ley, sus reglamentos, las normas de seguridad propias del lugar de trabajo, y de las recomendaciones que emita.
- h) Elaborar su propio reglamento de funcionamiento, a más tardar sesenta días después de su conformación.

Art. 18.- Los miembros acreditados del comité serán ad-honorem y no gozarán por su cargo de privilegios laborales dentro de la empresa. El empleador debe permitir a los miembros del comité, reunirse dentro de la jornada de trabajo de acuerdo al programa establecido o cuando las circunstancias lo requieran. En caso de atender actividades del comité fuera de la jornada laboral por petición del empleador, a los trabajadores se les compensará según lo establecido por la ley. Otros detalles sobre la organización y gestión de los comités se establecerán en el reglamento correspondiente.

TITULO III

SEGURIDAD EN LA INFRAESTRUCTURA DE LOS LUGARES DE TRABAJO

CAPITULO I

PLANOS ARQUITECTÓNICOS

Art. 19.- Los planos arquitectónicos de las instalaciones que serán destinadas a lugares de trabajo, deberán cumplir con los requisitos referentes a condiciones de seguridad y salud ocupacional que exija el reglamento de ejecución correspondiente. La Dirección General de Previsión Social, podrá inspeccionar físicamente las obras de construcción, a fin de verificar la exactitud de lo estipulado o planificado en los planos previamente aprobados.

Art. 20.- Todo lugar de trabajo debe reunir condiciones estructurales que ofrezcan garantías de seguridad e higiene ocupacional frente a riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, según la naturaleza de las labores que se desarrollen dentro de las mismas; conforme a lo establecido en la presente ley y sus reglamentos, en lo referente a sus equipos e instalaciones en general principalmente pasillos, paredes, techos, asientos, comedores, dormitorios, servicios sanitarios, instalaciones eléctricas, protecciones de maquinaria, aparatos de izar, entre otros.

Art. 21.- Todos los lugares de trabajo y en particular las vías de circulación, puertas, escaleras, servicios sanitarios y puestos de trabajo, deben estar acondicionados para personas con discapacidad de acuerdo a lo establecido en la Normativa Técnica de

Accesibilidad, Urbanística, Arquitectónica, Transporte y Comunicaciones, elaborada por el Consejo Nacional de Atención Integral para las Personas con Discapacidad.

CAPITULO II DE LOS EDIFICIOS

Art. 22.- Para la construcción de los edificios destinados a lugar de trabajo, deben elaborarse los planos correspondientes, conforme a las especificaciones exigidas por la Dirección General de Previsión Social, y especialmente las siguientes:

1. En las distintas plantas de la construcción deberá indicarse claramente el destino de cada local; las instalaciones sanitarias y en general, todos aquellos detalles que puedan contribuir a la mejor apreciación de las condiciones de seguridad y salud ocupacional;
2. Las colindancias del predio, los nombres de las calles limítrofes y la orientación;
3. Los cortes que sean indispensables para mostrar al detalle el sistema de ventilación que se pretende establecer;
4. La naturaleza y situación de los sistemas de iluminación de acuerdo a la actividad que se realiza
5. Los cortes que sean indispensables para mostrar detalladamente los sistemas de captación de contaminantes en el medio ambiente de trabajo;
6. Los sitios que ocuparán las máquinas y equipos, con su respectiva denominación;
7. Deberán constar las entradas y salidas que tendrá el lugar de trabajo, las cuales deben de abrirse hacia afuera, de acuerdo a las normativas aplicables. Cuando la Dirección General de Previsión Social lo estime necesario, deberán indicarse los cálculos detallados de los sistemas de ventilación, iluminación y cimentación de maquinaria.

Art. 23.- Las instalaciones, artefactos, canalizaciones y dispositivos complementarios de los servicios de agua potable o desagüe, gas industrial, electricidad, calefacción, ventilación y refrigeración, deberán reunir los requisitos exigidos por los reglamentos vigentes o que al efecto se dicten sobre la materia.

Art. 24.- Los pisos de los lugares de trabajo deberán reunir las condiciones requeridas por la naturaleza del tipo de trabajo que en ellos se realice, de acuerdo a lo establecido en el reglamento respectivo.

PLANOS ARQUITECTÓNICOS

Art. 19.- Los planos arquitectónicos de las instalaciones que serán destinadas a lugares de trabajo, deberán cumplir con los requisitos referentes a condiciones de seguridad y salud ocupacional que exija el reglamento de ejecución correspondiente. La Dirección General de Previsión Social, podrá inspeccionar físicamente las obras de construcción, a fin de verificar la exactitud de lo estipulado o planificado en los planos previamente aprobados.

Art. 20.- Todo lugar de trabajo debe reunir condiciones estructurales que ofrezcan garantías de seguridad e higiene ocupacional frente a riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, según la naturaleza de las labores que se desarrollen dentro de las mismas; conforme a lo establecido en la presente ley y sus reglamentos, en lo referente a sus equipos e instalaciones en general principalmente pasillos, paredes, techos, asientos, comedores, dormitorios, servicios sanitarios, instalaciones eléctricas, protecciones de maquinaria, aparatos de izar, entre otros.

Art. 21.- Todos los lugares de trabajo y en particular las vías de circulación, puertas, escaleras, servicios sanitarios y puestos de trabajo, deben estar acondicionados para personas con discapacidad de acuerdo a lo establecido en la Normativa Técnica de Accesibilidad, Urbanística, Arquitectónica, Transporte y Comunicaciones, elaborada por el Consejo Nacional de Atención Integral para las Personas con Discapacidad.

CAPITULO II

DE LOS EDIFICIOS

Art. 22.- Para la construcción de los edificios destinados a lugar de trabajo, deben elaborarse los planos correspondientes, conforme a las especificaciones exigidas por la Dirección General de Previsión Social, y especialmente las siguientes:

1. En las distintas plantas de la construcción deberá indicarse claramente el destino de cada local; las instalaciones sanitarias y en general, todos aquellos detalles que puedan contribuir a la mejor apreciación de las condiciones de seguridad y salud ocupacional;
2. Las colindancias del predio, los nombres de las calles limítrofes y la orientación;
3. Los cortes que sean indispensables para mostrar al detalle el sistema de ventilación que se pretende establecer;
4. La naturaleza y situación de los sistemas de iluminación de acuerdo a la actividad que se realiza;
5. Los cortes que sean indispensables para mostrar detalladamente los sistemas de captación de contaminantes en el medio ambiente de trabajo;
6. Los sitios que ocuparán las máquinas y equipos, con su respectiva denominación;
7. Deberán constar las entradas y salidas que tendrá el lugar de trabajo, las cuales deben de abrirse hacia afuera, de acuerdo a las normativas aplicables. Cuando la Dirección General de Previsión Social lo estime necesario, deberán indicarse los cálculos detallados de los sistemas de ventilación, iluminación y cimentación de maquinaria.

Art. 23.- Las instalaciones, artefactos, canalizaciones y dispositivos complementarios de los servicios de agua potable o desagüe, gas industrial, electricidad, calefacción, ventilación y refrigeración, deberán reunir los requisitos exigidos por los reglamentos vigentes o que al efecto se dicten sobre la materia.

Art. 24.- Los pisos de los lugares de trabajo deberán reunir las condiciones requeridas por la naturaleza del tipo de trabajo que en ellos se realice, de acuerdo a lo establecido en el reglamento respectivo.

Art. 25.- Las paredes y techos de los locales de trabajo deben pintarse de preferencia de colores claros y mates, procurando que contrasten con los colores de las máquinas y muebles, y en todo caso, no disminuyan la iluminación.

Art. 26.- Las paredes y los techos de los edificios deben ser impermeables y poseer la solidez necesaria, según la clase de actividades que en ellos habrán de desarrollarse.

Art. 27.- El espacio existente entre cada puesto de trabajo deberá ser suficiente a fin de permitir que se desarrollen las actividades productivas de cada trabajador, sin poner en riesgo ni interferir en las actividades del otro, atendiendo la naturaleza y peligrosidad de las mismas.

Art. 28.- Los locales de trabajo donde circulan vehículos, deberán contar con los pasillos que sean necesarios, convenientemente distribuidos, delimitados y marcados por la señalización permanente adecuada.

CAPITULO III

CONDICIONES ESPECIALES EN LOS LUGARES DE TRABAJO

Art. 29.- En los lugares de trabajo que laboren por turnos, deberán haber espacios adecuados para la espera, suficientemente ventilados, iluminados y protegidos de la intemperie.

Art. 30.- Los empleadores tienen la obligación de proporcionar a los trabajadores y trabajadoras, las condiciones ergonómicas que correspondan a cada puesto de trabajo, tomando en consideración la naturaleza de las labores, a fin de que éstas se realicen de tal forma que ninguna tarea les exija la adopción de posturas forzadas que puedan afectar su salud.

Art. 31.- Cuando por la naturaleza del trabajo sea necesario que los trabajadores tomen sus alimentos dentro del establecimiento, se deberá contar con espacios en condiciones de salubridad e higiene, destinados a tal objeto, dotados de un número suficiente de mesas y asientos.

Art. 32.- Cuando de forma permanente las necesidades del trabajo obliguen a los trabajadores a dormir dentro de los establecimientos, éstos deberán contar con locales destinados a tal fin. De igual forma cuando los trabajadores, para la realización de sus

labores tengan que desplazarse eventualmente a otros lugares o salgan a horas en que es imposible transportarse, deberá proporcionárseles espacios adecuados para dormir.

TITULO IV

SEGURIDAD EN LOS LUGARES DE TRABAJO

CAPITULO I

MEDIDAS DE PREVISIÓN

Art. 33.- Todo empleador debe dar aviso a la Dirección General de Previsión Social, al realizar cambios o modificaciones sustanciales en sus equipos o instalaciones en general, así como previo al traslado de las mismas, siempre que estas circunstancias puedan representar riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

Art. 34.- Todo lugar de trabajo debe contar con planes, equipos, accesorios y personal entrenado para la prevención y mitigación de casos de emergencia ante desastres naturales, casos fortuitos o situaciones causadas por el ser humano.

Art. 35.- Todo lugar de trabajo debe reunir las condiciones de prevención en materia de seguridad y salud ocupacional, establecidas en la presente ley y su reglamento, en lo referente a sus equipos e instalaciones en general. Para el logro de lo establecido en el inciso anterior, antes de habilitar un lugar de trabajo, la Dirección General de Previsión Social realizará una inspección a fin de garantizar las condiciones del mismo, e identificar los riesgos a los que los trabajadores y trabajadoras estarán expuestos, y recomendará la solución para los mismos, tomando en cuenta los principios contenidos en el artículo 2.

Art. 36.- Todo lugar de trabajo debe contar con un sistema de señalización de seguridad que sea visible y de comprensión general. Asimismo, deberán tener las facilidades para la evacuación de las personas en caso de emergencia, tales como salidas alternas en proporción al número de trabajadores y trabajadoras, pasillos suficientemente amplios y libres de obstáculos, áreas bien señalizadas entre otras.

Art. 37.- En todo lugar de trabajo se deberá contar con el equipo y las medidas apropiadas para la manipulación de cargas. Las disposiciones relativas a esta materia serán desarrolladas en el reglamento general.

CAPITULO II

ROPA DE TRABAJO, EQUIPO DE PROTECCIÓN Y HERRAMIENTAS ESPECIALES

Art. 38.- Cuando sea necesario el uso de equipo de protección personal, ropa de trabajo, herramientas especiales y medios técnicos de protección colectiva para los trabajadores, según la naturaleza de las labores que realicen; éstos deberán cumplir con las especificaciones y demás requerimientos establecidos en el reglamento correspondiente y en las normas técnicas nacionales en materia de seguridad y salud ocupacional emitidas por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología. Es obligación del empleador proveer a cada trabajador su equipo de protección personal, ropa de trabajo, herramientas especiales y medios técnicos de protección colectiva necesarios conforme a la labor que realice y a las condiciones físicas y fisiológicas de quien las utilice, así como, velar por el buen uso y mantenimiento de éste; el cumplimiento de esta disposición en ningún caso implicará carga financiera al trabajador o trabajadora. Asimismo todo trabajador y trabajadora estará obligado a cumplir con los reglamentos, normas y recomendaciones técnicas dictadas, así como con las instrucciones del empleador adoptadas en el marco de la normativa aplicable, en lo que se refiere al uso y conservación del equipo de protección personal que le sea suministrado, a las operaciones y procesos de trabajo y al uso y mantenimiento de maquinaria.

CAPITULO III

MAQUINARIA Y EQUIPO

Art. 39.- Cuando se utilice maquinaria o equipo de trabajo que implique un riesgo para sus operarios, deberá capacitarse previamente al trabajador o trabajadora. Además, será obligación del empleador proveer el equipo de protección personal adecuado para la

maquinaria o equipo de que se trate y deberán crearse procedimientos de trabajo que ayuden a prevenir riesgos.

Art. 40.- La maquinaria y equipo utilizados en la empresa deberán recibir mantenimiento constante para prevenir los riesgos de mal funcionamiento y contarán con una programación de revisiones y limpiezas periódicas, y nunca se utilizarán sino están funcionando correctamente; además, serán operadas únicamente por el personal capacitado para ello y para los usos para los que fueron creadas según las especificaciones técnicas del fabricante. Los fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos y utensilios de trabajo, deberán garantizar que éstas no constituyen peligro para el trabajador si son utilizados en las condiciones, forma y para los fines establecidos por ellos. Para ello, pondrán a disposición de las empresas la información o manuales que indiquen la manera correcta como deben ser utilizados, las medidas preventivas adicionales que pueden adoptarse, los riesgos laborales de su utilización y cualquier otra información que consideren necesaria. El empleador tendrá la obligación de trasladar esa información a los trabajadores y trabajadoras.

CAPITULO IV

ILUMINACIÓN

Art. 41.- Para la iluminación de los lugares de trabajo, se dará preferencia a la luz solar difusa.

Art. 42.- Todos los espacios interiores de una fábrica o establecimiento, deben ser iluminados con luz artificial, durante las horas de trabajo, cuando la luz natural no sea suficiente. El alumbrado artificial debe ser de intensidad adecuada y uniforme, y disponerse de tal manera que cada máquina, mesa o aparato de trabajo quede iluminado de modo que no proyecte sombras sobre ellas, produzca deslumbre o daño a la vista de los operarios y no altere apreciablemente la temperatura. Los niveles de iluminación para las diferentes actividades de trabajo así como los demás aspectos técnicos relativos a este tema se regularán en el reglamento respectivo.

CAPITULO V

VENTILACIÓN, TEMPERATURA Y HUMEDAD RELATIVA

Art. 43.- Todo lugar de trabajo deberá disponer de ventilación suficiente para no poner en peligro la salud de los trabajadores considerando las normativas medioambientales.

Art. 44.- Los locales que se encuentren habitualmente cerrados, deberán contar con un sistema de ventilación y extracción adecuado. En los locales en que, por razones de la técnica empleada en el desarrollo de las labores, se encuentren permanentemente cerradas las puertas y ventanas durante el trabajo, deberá instalarse un sistema de ventilación artificial que asegure la renovación del aire.

Art. 45.- Todo proceso industrial que dé origen a polvos, gases, vapores, humos o emanaciones nocivas de cualquier género, debe contar con dispositivos destinados a evitar la contaminación del aire y disponer de ellos en tal forma, que no constituyan un peligro para la salud de los trabajadores o poblaciones vecinas, en cuyo caso la Dirección General de Previsión Social avisará a las entidades competentes.

Art. 46.- Cuando el tiro natural del aire no sea suficiente para permitir la eliminación de los materiales nocivos, se proveerán de dispositivos de aspiración mecánica, con las modalidades que el caso requiera y según lo determine la legislación correspondiente.

Art. 47.- En los lugares de trabajo en los cuales los niveles de temperatura representen un riesgo para la salud de los trabajadores, se implementarán las medidas adecuadas para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.

Art. 48.- Es obligatorio proveer a los trabajadores, de los medios de protección necesarios contra las condiciones de temperaturas y humedad relativa extremas.

Art. 49.- Los aspectos técnicos relativos a los niveles de temperatura permisibles, así como a los sistemas de ventilación a emplear para la protección a la salud de los trabajadores estarán regulados en la reglamentación específica de esta ley.

CAPITULO VI

RUIDO Y VIBRACIONES

Art. 50.- Los trabajadores no estarán expuestos a ruidos y vibraciones que puedan afectar su salud. Los aspectos técnicos relativos a los niveles permisibles de exposición en esta materia, estarán regulados en el reglamento respectivo. La Dirección General de Previsión Social dictará las medidas convenientes para proteger a los trabajadores contra los ruidos que sobrepasen los niveles establecidos en dicho reglamento.

CAPÍTULO VII

SUSTANCIAS QUÍMICAS

Art. 51.-En todo lugar de trabajo se debe disponer de un inventario de todas las sustancias químicas existentes, clasificadas en función del tipo y grado de peligrosidad. Asimismo en cada lugar de trabajo se deberá de contar con las hojas de datos de seguridad de los materiales en idioma castellano, de todas las sustancias químicas que se utilicen y que presenten riesgos de radiación, inflamabilidad, corrosividad, toxicidad, oxidación, inestabilidad o cualquier otro tipo de peligro para la salud. Especial tratamiento debe existir en caso de mujeres embarazadas las cuales deben evitar el contacto con químicos que puedan dañar a la persona que está por nacer.

Art. 52.- Los depósitos que contengan productos químicos que presenten riesgos de radiación, inflamabilidad, corrosividad, toxicidad, oxidación e inestabilidad deben ser adecuados y disponer de etiquetas con información clara y legible en idioma castellano sobre los cuidados a observar en cuanto a su uso, manipulación, almacenamiento, disposición y medidas para casos de emergencias. Los fabricantes, importadores, distribuidores, almacenadores y transportistas de productos químicos tendrán la obligatoriedad de proporcionar esas informaciones de acuerdo a lo estipulado en el reglamento que se dicte para tal efecto. Toda información referente a los cuidados a observar en cuanto al uso, manipulación, almacenamiento, disposición y medidas para casos de emergencia de sustancias químicas, debe ser accesible y comunicada a los

trabajadores mediante entrenamiento impartido por personal calificado, dándoles a conocer los riesgos y posibles efectos específicos en la salud de mujeres y hombres. Si alguna de ellas es peligrosa, el empleador deberá adoptar las medidas adecuadas que garanticen la salud de los trabajadores. Si la sustancia representa un peligro grave para la salud de los trabajadores y trabajadoras, el empleador deberá sustituirla por una menos peligrosa.

TÍTULO V

CONDICIONES DE SALUBRIDAD EN LOS LUGARES DE TRABAJO

CAPÍTULO I MEDIDAS PROFILÁCTICAS Y SANITARIAS

Art. 53.- En todo lugar de trabajo deberán implementarse las medidas profilácticas y sanitarias que sean procedentes para la prevención de enfermedades de acuerdo a lo establecido por el Código de Salud y demás leyes aplicables.

CAPÍTULO II

DEL SERVICIO DE AGUA

Art. 54.- Todo lugar de trabajo, deberá estar dotado de agua potable suficiente para la bebida y el aseo personal, el cual debe ser permanente, debiéndose además, instalar bebederos higiénicos.

CAPITULO III

DE LOS SERVICIOS SANITARIOS

Art. 55.- Por servicios sanitarios se entenderá los inodoros o retretes, los urinarios, los lavamanos, los baños y las duchas.

Art. 56.- Todo lugar de trabajo deberá estar provisto de servicios sanitarios para hombres y mujeres, los cuales deberán ser independientes y separados, en la proporción que se establezca en el reglamento de la presente Ley.

Art. 57.- En todo lugar de trabajo deberá mantenerse un adecuado sistema para el lavado de manos, en la proporción establecida en el reglamento de la presente Ley.

Art. 58.- En aquellos lugares de trabajo que tengan trabajadores o trabajadoras expuestos a calor excesivo o a contaminación de la piel con sustancias tóxicas, infecciosas o irritantes, deberá instalarse por lo menos un baño de regadera con suficiente agua.

CAPITULO IV

ORDEN Y ASEO DE LOCALES

Art. 59.- El almacenaje de materiales y de productos se hará por separado, atendiendo a la clase, tipo y riesgo de que se trate y se dispondrán en sitios específicos y apropiados para ello, los cuales deben ser revisados periódicamente. El apilamiento de materiales y productos debe hacerse de forma segura, de tal manera que no represente riesgos para los trabajadores y trabajadoras de conformidad a lo establecido en el reglamento correspondiente. En los espacios donde se esté laborando, sólo se permitirá el apilamiento momentáneo y adecuado de los materiales de uso diario y de los productos elaborados del día, sin obstaculizar el desempeño de labores en el puesto de trabajo. En los lugares destinados para tomar los alimentos, no se permitirá el almacenamiento de materiales. En ningún momento se permitirá el apilamiento de materiales en los pasillos y en las salidas de los lugares de trabajo.

Art. 60.- El piso de los lugares de trabajo debe mantenerse en buenas condiciones de orden y limpieza, asimismo los pasillos y salidas deben permanecer sin obstáculos para tener libre acceso. Art. 61.- En el caso de los desechos, estos deberán removerse diariamente de forma adecuada. Los desechos recolectados en tanto no se transporten fuera de los lugares de trabajo, deben depositarse en recipientes adecuados y seguros según su naturaleza, los cuales deberán estar colocados en lugares aislados del área de trabajo, debidamente identificados.

Art. 62.- Cuando durante la jornada de trabajo sea necesario el aseo frecuente de los lugares de trabajo, éste se hará empleando mecanismos que disminuyan la dispersión de partículas

en la atmósfera respirable de los locales. En tal sentido se dotará de la protección debida al trabajador que pueda resultar expuesto; si por motivos razonables el trabajador considera que lo anterior es insuficiente y el riesgo se hiciese evidente a tal grado de ocasionar molestias o daños a la salud, el empleador deberá implementar de forma inmediata las medidas necesarias para evitar la exposición de los trabajadores. Las basuras y desperdicios deberán ser colectados diariamente, y depositarse en recipientes impermeables de cierre hermético o en lugares aislados y cerrados.

TITULO VI

DE LA PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES OCUPACIONALES

ÚNICO EXÁMENES MÉDICOS

Art. 63.- Cuando a juicio de la Dirección General de Previsión Social la naturaleza de la actividad implique algún riesgo para la salud, vida o integridad física del trabajador o trabajadora, será obligación del empleador mandar a practicar los exámenes médicos y de laboratorio a sus trabajadores; asumiendo los costos correspondientes, cuando no sea posible que sean practicados en el Instituto Salvadoreño del Seguro Social. Los referidos exámenes no implicarán, en ningún caso, carga económica para el trabajador. Los resultados serán confidenciales y en ningún caso se utilizarán en perjuicio del trabajador.

Art. 64.- Cuando por recomendación de un profesional en Medicina del Trabajo, del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, un trabajador deba de ser destinado o transferido para desempeñar trabajos más adecuados a su estado de salud y capacidad, será obligación del empleador tomar las medidas administrativas correspondientes para la implementación inmediata de la recomendación médica.

TITULO VII

DISPOSICIONES GENERALES

Art. 65.- Los planes de emergencia y evacuación en casos de accidentes o desastres deben de estar de acuerdo a la naturaleza de las labores y del entorno. Todo el personal deberá conocerlo y estar capacitado para llevar a cabo las acciones que contempla dicho plan.

Art. 66.- Los daños ocasionados por los accidentes de trabajo serán notificados por escrito a la Dirección General de Previsión Social dentro de las setenta y dos horas de ocurridos, en el formulario establecido para tal fin. En caso de accidente mortal, se debe dar aviso inmediato a la Dirección, sin perjuicio de las demás notificaciones de ley.

Art. 67.- El empleador garantizará de manera específica la protección de los trabajadores y trabajadoras que por sus características personales o estado biológico conocido, incluidas personas con discapacidad, sean especialmente sensibles a riesgos del trabajo. A tal fin deberá tener en cuenta dichos aspectos en la identificación, evaluación y control de los riesgos a que se refiere el artículo 8 numeral "2" de la presente ley. Asimismo deberá evitar la exposición de las trabajadoras en estado de gravidez, post-parto y lactancia a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su salud y en la persona que está por nacer.

Art. 68.- Las empresas asesoras en prevención de riesgos ocupacionales deberán demostrar suficiente capacidad para proporcionar a las empresas o entidades que les contraten, el asesoramiento y apoyo en lo relativo a diseño, formulación e implementación del programa de gestión al que se refiere el artículo 8 de la presente ley; evaluación de los factores de riesgos presentes en el lugar de trabajo, así como también desarrollar programas de formación para los trabajadores en este tema. Asimismo deberán contar como mínimo con un experto con título universitario que posea una formación sólida y experiencia comprobable en cada una de las especialidades relacionadas a la salud ocupacional, de acuerdo a los servicios que provean, y deben contar también con personal de apoyo que posea la capacitación requerida para desarrollar actividades de apoyo al experto principal. La acreditación se renovará cada dos años, previa evaluación de su desempeño y verificación del cumplimiento de los requisitos legales.

Art. 69.- La acreditación de los peritos y de las empresas asesoras en prevención de riesgos ocupacionales la otorgará el Jefe del Departamento de Seguridad e Higiene Ocupacional. Los requisitos que deberá llenar la solicitud así como la documentación que debe anexarse a la misma, serán objeto de un reglamento especial. En caso que la solicitud o la documentación resulten incompletas, se prevendrá al interesado para que la corrija o complete, según el caso, en el plazo que le señale el Jefe del Departamento de Seguridad e Higiene Ocupacional, el cual no podrá exceder de diez días.

Art. 70.- Cuando por especialización de la labor, con el objeto de prevenir los riesgos y accidentes de trabajo, las empresas necesiten peritos expertos en la materia, éstos deberán ser acreditados por la Dirección General de Previsión Social, a través del Departamento de Seguridad e Higiene Ocupacional. Para ser autorizados dichos peritos deberán contar con título universitario en la materia respectiva y poseer experiencia de al menos cuatro años en los aspectos técnicos que atienden. Tal acreditación deberá renovarse cada dos años, previa evaluación de su desempeño y verificación del cumplimiento de los requisitos legales.

Art. 71.- La Dirección General de Previsión Social a través de su Departamento de Seguridad e Higiene Ocupacional verificará de oficio o a petición de parte el cumplimiento de las condiciones exigibles para el desarrollo de las actividades tanto de los peritos como de las empresas asesoras en prevención de riesgos ocupacionales, teniendo la potestad de proponer medidas y plazos para la corrección de las irregularidades observadas. Si como consecuencia de la verificación se comprobara alguna irregularidad que afectará sustancialmente las condiciones en que se basó la acreditación o no se cumplieren las medidas y plazos para la corrección, se iniciará el siguiente procedimiento: el Jefe del Departamento de Seguridad e Higiene Ocupacional, mandará oír al interesado en una audiencia que señalará, fijando día y hora, con un término para comparecer que no excederá de cuatro días. En tal audiencia se podrán presentar las pruebas pertinentes. Comparezca o no el interesado, el Jefe del Departamento resolverá decretando o no la revocatoria de la acreditación correspondiente. De la resolución anterior se admitirá el recurso de apelación para ante el Director General de Previsión Social, siempre que se interpusiere por escrito dentro de los cinco días siguientes al de la respectiva notificación. El Director General de

Previsión Social tramitará el recurso aplicando el procedimiento siguiente: emplazado el recurrente tendrá cinco días para comparecer ante la Dirección y hacer uso de sus derechos. Si las diligencias no se hubieren abierto a pruebas en primera instancia, podrá el interesado solicitar que se abran las pruebas en segunda, siempre que tal petición se realice dentro del término del emplazamiento. Siendo procedente, se concederá el término de pruebas por dos días perentorios. Vencido el término de pruebas en segunda instancia, cuando tuviere lugar, o el del emplazamiento cuando no procediera aquél, se pronunciará resolución definitiva dentro de los tres días siguientes. La resolución emitida por el Director General de Previsión Social no admitirá recurso alguno.

Art. 72.- Todo empleador está obligado a darle mantenimiento a los generadores de vapor y recipientes sujetos a presión existentes en el lugar de trabajo, así como a presentar a la Dirección General de Previsión Social, el informe pericial y constancia de buen funcionamiento de dicho equipo, según la naturaleza del proceso. Tanto el informe pericial, como la constancia de buen funcionamiento mencionados en el inciso anterior, en ningún caso sustituirán las inspecciones que el Estado está obligado a realizar, para efecto de garantizar que el funcionamiento de dicho equipo no entrañe riesgos para la salud de los trabajadores. Los aspectos técnicos relativos a las medidas de seguridad en la instalación, operación, inspección y mantenimiento de los generadores de vapor y recipientes sujetos a presión estarán regulados en la reglamentación de la presente ley.

Art. 73.- Son obligaciones de los trabajadores: 1- Velar por su propia seguridad cumpliendo las normas de prevención adoptadas por la empresa. 2- Utilizar la maquinaria y equipo de acuerdo a las instrucciones proporcionadas por el empleador. 3- Portar siempre el equipo de protección personal que le ha sido proporcionado, mantenerlo en buenas condiciones y utilizarlo de acuerdo a las instrucciones. 4- Informar de inmediato a su superior jerárquico o a las personas designadas para tal efecto, de cualquier riesgo potencial para su seguridad y la de sus compañeros de trabajo.

TITULO VIII

INSPECCIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Art. 74.- La función de inspección para velar por el cumplimiento de las normas de seguridad y salud ocupacional será ejercida por la Dirección General de Inspección de Trabajo, conforme al procedimiento establecido en el Capítulo VII Sección II de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social. Las funciones de inspección de seguridad y salud ocupacional son de naturaleza indelegable e intransferible.

Art. 75.- Por el carácter técnico de esta materia, al realizarse una inspección para verificar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud ocupacional, el Inspector se hará acompañar por miembros del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, y podrá elaborar un informe de ampliación de aspectos eminentemente técnicos, que complementen el acta en que conste la visita de inspección. De ambos documentos se entregará copia al comité o al delegado de prevención, al empleador, y en su caso al trabajador o trabajadores interesados.

Art. 76.- El Ministerio de Trabajo y Previsión Social deberá dotar a las Direcciones competentes de los recursos necesarios y suficientes que permitan una tutela eficiente y efectiva de la salud y seguridad en el trabajo.

TITULO IX

INFRACCIONES

CAPITULO I

INFRACCIONES DE PARTE DE LOS EMPLEADORES

Art. 77.- Constituyen infracciones de los empleadores a la presente ley, las acciones u omisiones que afecten el cumplimiento de la misma y de sus reglamentos. Estas se clasifican en leves, graves, y muy graves.

Art. 78.- Se consideran infracciones leves las siguientes:

- 1) La falta de limpieza del lugar de trabajo que no implique un riesgo grave para la integridad y salud de los trabajadores y trabajadoras.
- 2) Que los pasillos de circulación no reúnan los requisitos establecidos por la presente ley y su reglamento.
- 3) No proporcionar el empleador a sus trabajadores, asientos de conformidad a la clase de labor que desempeñan.
- 4) La ausencia de un espacio adecuado para que los trabajadores y trabajadoras tomen sus alimentos, cuando por la naturaleza del trabajo sea necesario que los ingieran dentro del establecimiento.
- 5) No contar con locales destinados para servir de dormitorios cuando de forma permanente, por la necesidad del trabajo, los trabajadores y trabajadoras se vean obligados a dormir dentro del establecimiento.
- 6) El incumplimiento de la obligación de comunicar a la oficina respectiva, la existencia de un Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, dentro de los ocho días hábiles a su creación.
- 7) No permitir el empleador que los miembros del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional se reúnan dentro de la jornada de trabajo, siempre que exista un programa establecido o cuando las circunstancias lo requieran.
- 8) No notificar el empleador a la Dirección General de Previsión Social, los daños ocasionados por los accidentes de trabajo, en el plazo establecido en la presente Ley. 9) No implementar el registro de los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sucesos peligrosos ocurridos en su empresa.

Art. 79.- Se consideran infracciones graves las siguientes:

- 1) La ausencia de una señalización de seguridad visible y de comprensión general.
- 2) La inexistencia de un Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, en los casos exigidos en la presente ley.

- 3) El incumplimiento de la obligación de formular y ejecutar el respectivo Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales de la empresa.
- 4) Que las instalaciones del lugar de trabajo en general, artefactos y dispositivos de los servicios de agua potable, gas industrial, calefacción, ventilación u otros no reúnan los requisitos exigidos por la presente Ley y sus reglamentos.
- 5) Que las paredes y techos no sean impermeables ni posean la solidez y resistencia requerida, según el tipo de actividad que se desarrolle.
- 6) No resguardar de forma adecuada el equipo de protección personal, ropa de trabajo, herramientas especiales, y medios técnicos de protección colectiva de los trabajadores.
- 7) No colocar elementos de protección en todo canal, puente, estanque y gradas.
- 8) Poseer el lugar de trabajo escaleras portátiles que no reúnan las condiciones de seguridad requeridas. 9) La ausencia de dispositivos sonoros y visuales para alertar sobre la puesta en marcha de las máquinas, dependiendo de la actividad que se realice.
- 10) No proporcionar el equipo de protección personal, herramientas, medios de protección colectiva o ropa de trabajo necesaria para la labor que los trabajadores y trabajadoras desempeñan conforme a la actividad que se realice.
- 11) No brindar el mantenimiento debido al equipo de protección personal que se proporcione a los trabajadores y trabajadoras.
- 12) Carecer el lugar de trabajo de la iluminación suficiente para el buen desempeño de las labores.
- 13) No disponer de ventilación suficiente y adecuada conforme a lo establecido en la presente ley y su reglamento respectivo.
- 14) No disponer de sistemas de ventilación y protección que eviten la contaminación del aire en todo proceso industrial que origine polvos, gases y vapores.

15) No aplicar las recomendaciones técnicas dictadas por la Dirección General de Previsión Social, en aquellos lugares de trabajo donde se generen niveles de ruido que representen riesgos a la salud de los trabajadores.

16) No contar en el lugar de trabajo con un inventario de las sustancias químicas existentes debidamente clasificadas.

17) No mantener en el lugar de trabajo información accesible referente a los cuidados a observar en cuanto al uso, manipulación y almacenamiento de sustancias químicas.

18) No mandar a realizar el empleador los exámenes médicos y de laboratorio a sus trabajadores en los casos que lo estipula la presente ley.

19) No acatar el empleador la recomendación de un médico del trabajo de destinar a un trabajador a un puesto de trabajo más adecuado a su estado de salud y capacidad física.

20) No brindar capacitación a los trabajadores acerca de los riesgos del puesto de trabajo susceptibles de causar daños a su integridad y salud.

21) No mantener medios de protección en los procesos de soldaduras que produzcan altos niveles de radiaciones lumínicas cerca de las otras áreas de trabajo.

22) No contar las instalaciones eléctricas, los motores y cables conductores con un sistema de polarización a tierra.

23) No contar el lugar de trabajo con un plan de emergencia en casos de accidentes o desastres.

Art. 80.- Se consideran infracciones muy graves las siguientes: 1) No contar con el equipo y los medios adecuados para la prevención y combate de casos de emergencia. 2) Mantener sistemas presurizados que no cuenten con los dispositivos de seguridad requeridos. 3) No disponer, en los lugares en que se trabaje con combustible líquido, sustancias químicas o tóxicas, con depósitos apropiados para el almacenaje y transporte de los mismos. 4) Mantener en funcionamiento en el lugar de trabajo, ascensores, montacargas y demás equipos de izar que impliquen un riesgo para los trabajadores. 5) Carecer de lámparas o

accesorios eléctricos apropiados en aquellos ambientes con atmósferas explosivas o inflamables. 6) No informar a la Dirección General de Previsión Social cualquier cambio o modificación sustancial que se efectúe en los equipos o instalaciones en general, que representen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras. 7) No brindar el mantenimiento apropiado a los generadores de vapor o recipientes sujetos a presión, utilizados en el lugar de trabajo. 8) Poseer generadores de vapor o recipientes sujetos a presión, que no cumplan con los requisitos de instalación y funcionamiento. 9) Poseer tuberías de conducción de vapor que no estén debidamente aisladas y protegidas con materiales adecuados. 10) Instalar o poner en servicio un generador de vapor o recipiente sujeto a presión, sin la autorización respectiva de la Dirección General de Previsión Social. 11) Poner a funcionar un generador de vapor o recipiente sujeto a presión en malas condiciones. 12) Autorizar el empleador la operación de un generador de vapor a mayor presión de lo estipulado en la placa de fabricación estampada en el cuerpo del generador. 13) La ausencia del respectivo certificado de auditoría avalado por la Dirección General de Previsión Social, de los generadores de vapor o recipientes sujetos a presión existentes en el lugar de trabajo. 14) No poner a disposición de los auditores autorizados, los datos de diseño, dimensiones y período de uso del generador de vapor, así como también información sobre los defectos notados con anterioridad y modificaciones o reparaciones efectuadas en el mismo. 15) Alterar, cambiar o hacer desaparecer el número o los sellos oficiales de un generador de vapor o recipiente sujeto a presión. 16) Obstaculizar el procedimiento de inspección de seguridad y salud ocupacional, así como ejecutar actos que tiendan a impedirla o desnaturalizarla. 17) No adoptar las medidas preventivas aplicables en materia de Seguridad y Salud Ocupacional, cuando dicha omisión derive en un riesgo grave e inminente para la salud de los trabajadores y trabajadoras.

Art. 81.- Las infracciones a las disposiciones de esta Ley que establecen obligaciones que no tengan sanción específica señalada serán sancionadas como infracción leve.

Art. 82.- Las infracciones leves se sancionarán con una multa que oscilará de entre cuatro a diez salarios mínimos mensuales; las graves con una multa de entre catorce a dieciocho salarios mínimos mensuales; y las muy graves con una Multa de veintidós a veintiocho

salarios mínimos mensuales. Para todas las sanciones se tomará en cuenta el salario mínimo del sector al que pertenezca el empleador; el pago de la multa no eximirá de la responsabilidad de corregir la causa de la infracción. En caso de reincidencia se impondrá el máximo de la sanción prevista para cada infracción.

Art. 83.- La Dirección de Inspección de Trabajo a través de su departamento respectivo determinará la cuantía de la multa que se imponga, tomando en cuenta los siguientes aspectos: 1) El número de trabajadores afectados. 2) La capacidad económica del infractor. 3) El carácter transitorio o permanente de los riesgos existentes. 4) Las medidas de protección individual y colectiva adoptadas por el empleador. 5) El cumplimiento o no de advertencias y requerimientos hechos en la inspección.

Art. 84.- El empleador quedará exonerado de toda responsabilidad cuando se comprobare fehacientemente que la infracción en que se incurriere, se derive de una acción insegura de parte del trabajador o sea de su exclusiva responsabilidad.

ANEXO N° 6.

DEFINICIÓN DE TERMINOS BASICOS.



**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE MEDICINA
ESCUELA DE TECNOLOGIA MÉDICA
LICENCIATURA EN ENFERMERIA**



Acoso laboral: perteneciente o relativo al trabajo, en su aspecto económico, jurídico y social. También como acoso moral o psicológico a la “práctica ejercida en las relaciones personales, especialmente en el ámbito laboral, consistente en un trato vejatorio y descalificador hacia una persona, con el fin de desestabilizarla psíquicamente”.

Accidente: El concepto hace referencia a algo que sucede o surge de manera inesperada, ya que no forma parte de lo natural o lo esencial de la cosa en cuestión.

Agente nocivo: Es todas aquellas sustancias consideradas como peligrosas o dañinas para la vida de una persona o cualquier ser vivo que liberadas en el medio ambiente en concentraciones inadecuadas hacen peligrar la vida.

Agotamiento físico: Es un sustantivo masculino se define como la acción y resultado de agotar o de agotarse ante el esfuerzo físico que ejecuta una persona.

Agua potable: Sistema de tuberías que llevan el agua potable a diferentes puntos de un área geográfica.

Ajustabilidad: Acomodar o adaptar una cosa con otra.

Aseo: Es la limpieza o la higiene de algo o de alguien.

Asignación: Se trata del acto y el resultado de asignar: indicar, establecer u otorgar aquello que corresponde. Establecimiento de lo que le corresponde a algo o alguien para un determinado objetivo.

Biológicos: Consiste en la presencia de un organismo o sustancia derivada de un organismo, que representa una amenaza a la salud humana. Esto puede incluir los

residuos sanitarios, muestras de un microorganismo, virus o toxina, una fuente biológica que puede resultar patógena.

Calidad de aire: Se entiende por calidad del aire la adecuación a niveles de contaminación atmosférica, cualesquiera que sean las causas que la produzcan, que garanticen que las materias o formas de energía, incluidos los posibles ruidos y vibraciones, presentes en el aire no impliquen molestia grave, riesgo o daño inmediato o diferido, para las personas y para los bienes de cualquier naturaleza. Es una forma de medir las condiciones del aire en espacios interiores.

Calidad de vida: Se entiende por calidad de vida el nivel de ingresos y comodidades de una persona, una familia o un colectivo.

Capacidad: Se define al conjunto de recursos y aptitudes que tiene un individuo para desempeñar una determinada tarea. En este sentido, esta noción se vincula con la de educación, siendo esta última un proceso de incorporación de nuevas

Capacidad del trabajo: Es el conjunto de virtudes, conocimientos, competencias técnicas y psicológicas que hacen que una persona pueda ejecutar ciertas labores con eficiencia.

Carga física: El conjunto de requerimientos físicos a los que se ve sometida la persona a lo largo de su jornada laboral muscular dinámico o esfuerzo muscular estático excesivo, unidos en la mayoría de los casos a: posturas forzadas de los segmentos corporales, frecuencia de movimientos fuera de límites, etc.

Carga mental: Es un concepto que se utiliza para referirse al conjunto de tensiones inducidas en una persona por las exigencias del trabajo mental que realiza.

Competitividad laboral: La capacidad, real y demostrada, para realizar con éxito una actividad de trabajo específica

Comunicación: Es un fenómeno inherente a la relación que los seres vivos mantienen cuando se encuentran en grupo. A través de la comunicación, las personas obtienen

información respecto a su entorno y pueden compartirla con el resto, es vital desde el inicio hasta el desarrollo de la persona en todos los ámbitos y etapas de la vida.

Condiciones de trabajo: Está vinculada al estado del entorno laboral, refiere a la calidad, la seguridad y la limpieza de la infraestructura, entre otros factores que inciden en el bienestar y la salud del trabajador.

Demanda de producción: Acción de generar (entendido como sinónimo de producir), al objeto o trabajo producido, al modo en que se llevó a cabo el proceso o a la suma de los productos.

Desgarre: Es una rotura o rompimiento y se refiere a la rotura de una estructura o tejido del organismo

Distancia: Espacio o intervalo de lugar o de tiempo que media entre dos cosas o sucesos.

Distribución de actividades: Reparto de uno o varios elementos, proceso de asignación de trabajo a una unidad organizativa o a un empleado.

Empatía: Es la capacidad de poder experimentar la realidad subjetiva de otro individuo sin perder de perspectiva tu propio marco de la realidad, con la finalidad de poder guiar al otro a que pueda experimentar sus sentimientos de una forma completa e inmediata.

Enfermedad laboral: Es de carácter transitorio o permanente que se da como consecuencia directa con la clase de labores que se desempeña el trabajador; por ejemplo el medio en que tiene que desempeñarse.

Entorno laboral: Es cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo.

Esfuerzo: Cuando se realizan movimientos frecuentes rápidos, repetitivos, levantar o soportar cargas pesadas, o llevarlas durante un tiempo prolongado, mantener posturas estáticas o forzadas, etc. Lo que representa riesgos para la salud.

Espacio laboral: Espacio en el que un individuo desarrolla su actividad labor. Involucra de alguna forma a la organización y estructura del trabajo, ya que la organización se plasma en el espacio, comprende todo lo relacionado con el ambiente donde se desempeña la persona en este ambiente laboral influyen notoriamente en la salud física y mental de los trabajadores, es decir sobre las condiciones positivas: físicas, psicológicas y sociológicas.

Estilos de gerencia: Un proceso mediante el cual se establecen acciones de organización, coordinación, dirección y control de recursos con el objeto de lograr un fin o metas determinados.

Fatiga: Cansancio que se experimenta después de un intenso y continuado esfuerzo físico o mental.

Físicos: Se refiere a todos aquellos factores ambientales que dependen de las propiedades físicas de los cuerpos, tales como carga física, ruido, iluminación, radiación ionizante, radiación no ionizante, temperatura elevada y vibración, que actúan sobre los tejidos y órganos del cuerpo del trabajador y que pueden producir efectos nocivos, de acuerdo con la intensidad y tiempo de exposición de los mismos.

Higiene: Es el conjunto de conocimientos y técnicas que deben aplicar los individuos para el control de los factores que ejercen o pueden ejercer efectos nocivos sobre su salud.

Higiene del paciente: Se puede definir como ciencia de la salud y su mantenimiento, cuidado que la gente toma sobre si misma

Horas laborales: Es la determinación de los momentos en que cada día se entra y se sale del trabajo. El horario concreta, respecto a cada trabajador, la distribución de los períodos de trabajo hasta completar la jornada máxima legal o pactada. Es una consecuencia o derivación de la jornada, pues en él se precisa el tiempo exacto en que cada día se ha de prestar servicio, teniendo siempre a la vista y como norma a respetar la duración de la jornada instituida.

Humedad: Es un elemento del clima, al igual que la temperatura y la presión atmosférica, y se define como la cantidad de vapor de agua contenida en la atmósfera.

Iluminación: Es la acción y efecto de iluminar. Este verbo hace referencia a alumbrar o dar luz y requiere siempre de un objeto directo, de algo o alguien a quien brindar su claridad. Se conoce como iluminación, por lo tanto, al conjunto de luces que se instala en un determinado lugar con la intención de afectarlo a nivel visual.

Inestabilidad laboral: Discontinuidad en las emociones y en la conducta en el momento de aplicarlas durante el desempeño laboral o las relaciones entre la organización.

Inmobiliario: Refiere a aquello perteneciente o relativo a las cosas inmuebles. Un inmueble, por su parte, es un bien que se encuentra unido a un terreno de modo inseparable, tanto física como jurídicamente. Los edificios y las parcelas son bienes inmuebles.

Insumos: Son los bienes y servicios que incorporan al proceso productivo las unidades económicas y que, con el trabajo de los obreros y empleados y el apoyo de las máquinas, son transformados en otros bienes o servicios con un valor agregado mayor.

Inteligencia emocional: Es aquello perteneciente o relativo a la emoción (un fenómeno psico-fisiológico que supone una adaptación a los cambios registrados de las demandas ambientales).

Liderazgo: Es el proceso de influencia en las personas para lograr las metas deseadas. Para ser un buen líder se requiere carisma, Inteligencia, poder de convencimiento, sensibilidad, integridad, arrojo, imparcialidad, ser innovador, simpatía, cerebro y sobre todo mucho corazón para poder dirigir a un grupo de personas y lo sigan por su propia voluntad, motivándolos, estimulándolos y así alcanzar las metas deseadas, y que cada quien se sienta satisfecho y tenga la sensación de ganancia y no de pérdida.

Líneas de autoridad: Son las que se utilizan para delegar responsabilidades en ciertas áreas en una organización que por su grosor de personal no son posibles supervisar y que recaiga la responsabilidad en una sola persona.

Mantenimiento de equipos: Conjunto de acciones que tienen como objetivo mantener un artículo o restaurarlo a un estado de correcto funcionamiento.

Motivación: Es la acción y efecto de motivar. Es el motivo o la razón que provoca la realización o la omisión de una acción. Se trata de un componente psicológico que orienta, mantiene y determina la conducta de una persona.

Orden: Es la colocación de las cosas en su lugar correspondiente. El término también se utiliza para nombrar a la buena disposición de las cosas entre sí.

Normas: Son documentos técnico-legales.

Normas de seguridad: Conjunto de reglas e instrucciones detalladas a seguir para la realización de una labor segura, las precauciones a tomar y las defensas a utilizar de modo que las operaciones se realicen sin riesgo, o al menos con el mínimo posible, para el trabajador que la ejecuta.

Pasillos: Espacio largo, grande. Estrecho, que comunica unas habitaciones con otras dentro de una casa o un edificio.

Pisos: Es la superficie inferior horizontal de un espacio arquitectónico.

Planos arquitectónicos: Es el documento que refleja el estado actual del territorio, las características geográficas y usos genéricos del medio natural, las infraestructuras y servicios existentes, la edificación consolidada y las obras en curso.

Postura: Está vinculada a las posiciones de las articulaciones y a la correlación entre las extremidades y el tronco, mientras se desempeña una determinada actividad.

Químicos: Son todos aquellos elementos y sustancias que, al entrar en contacto con el organismo, bien sea por inhalación, absorción o ingestión pueden provocar quemaduras o lesiones sistémicas según el nivel de concentración de este y del tiempo de exposición.

Ruido: Sonido inarticulado que resulta desagradable.

Riesgo social: Amenaza, que trata de un dicho o hecho que anticipa un daño. Algo puede ser considerado como una amenaza cuando existe al menos un incidente específico en el cual la amenaza se haya concretado.

Salud ocupacional: Es el conjunto de actividades asociado a disciplinas multidisciplinarias, cuyo objetivo es la promoción y mantenimiento del más alto grado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores de todas las profesiones promoviendo la adaptación del trabajo al hombre y del hombre a su trabajo

Satisfacción del trabajo: Es el grado de conformidad de la persona respecto a su entorno de trabajo. La satisfacción laboral incluye la consideración de la remuneración, el tipo de trabajo, las relaciones humanas, la seguridad, etc.

Satisfacción laboral: Es el resultado de diversas actitudes que tienen los trabajadores en relación al salario, la supervisión, el reconocimiento, oportunidades de ascenso (entre otros) ligados a otros factores como la edad, la salud, relaciones familiares, posición social, recreación y demás actividades en organizaciones laborales, políticas y sociales.

Seguridad: Ausencia de riesgo o también a la confianza en algo o alguien. Segregación de desechos: es la acción y efecto de segregar, separar, marginar o apartar algo o alguien de otras cosas que son material de desecho o que ya no tendrán ninguna utilidad.

Señalización: Es una señalización que, relacionada con un objeto, actividad o situación determinada, suministra una indicación, una obligación relativa a la seguridad o la salud en el trabajo mediante un plafón, un color, una señal luminosa, una señal acústica una comunicación verbal o señal gestual.

Stress: Es el estado propio de las sociedades que desempeñan sus actividades, en las que la creciente presión en el entorno laboral puede provocar la saturación física o mental del trabajador, generando diversas consecuencias que no sólo afectan a su salud, sino también a la de su entorno más próximo.

Sobrecarga de trabajo: Surge cuando una persona se ve obligada a realizar una serie de actividades o resolver más problemas de los que está acostumbrada.

Techos: Cubierta o parte superior que cubre y cierra una construcción o cualquier espacio o recinto. Techado.

Temperatura: Es una magnitud física que indica la intensidad de calor o frío de un cuerpo, de un objeto o del medio ambiente, en general, medido por un termómetro.

Tiempo de descanso: Es el reposo, la quietud o la pausa que se hace en medio del trabajo o de otra actividad. Se refiere es al reposo que tendrá lugar mientras se realiza una actividad, como ser el trabajo, el estudio, una rutina física, entre otras.

Trabajo en equipo: Es un conjunto de personas que se organizan de una forma determinada para lograr un objetivo común.

Uso de equipo y materiales: Es uso y el movimiento, la protección, el almacenamiento y el control de materiales y productos en todo el proceso de su manufactura y distribución, consumo y desecho

Ventilación: Es un término que describe el acto y consecuencia de ventilar algo o a alguien o bien de ventilarse (es decir, dejar que el aire penetre en el cuerpo o hacerlo circular en algún ambiente). El vocablo se utiliza además para identificar a las corrientes de aire que surgen al ventilarlo, al hueco, espacio o abertura que hace posible la renovación de aire dentro de un sitio o un artefacto y a la instalación que se emplea para ventilar un lugar.

ANEXO N° 7.
PRESUPUESTO.

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO	PRECIO TOTAL
Páginas de papel bond	3 Resma	\$3.25	\$9.75
Fotocopias	750	\$0.02	\$15.00
Impresiones	1500	\$0.03	\$45.00
Internet			\$70.00
Bolígrafos	30	\$0.20	\$3.60
Lápices	30	\$0.15	\$4.50
Transporte			\$50.00
Empastado	6	\$12.00	\$72.00
Folder	15	\$0.15	\$2.25
Faster	10	\$0.10	\$1.00
Anillado	11	\$1.50	\$16.50
Cañón	1	\$10.00	\$10.00
Subtotal			\$306.1
Imprevisto	10%		\$30.00
Total			\$306.1

