

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE MEDICINA
ESCUELA DE TECNOLOGÍA MÉDICA
LICENCIATURA EN ENFERMERÍA.



CONDICIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD OCUPACIONAL EN LAS QUE SE DESEMPEÑA EL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LOS SERVICIOS DE GINECOLOGIA, PUERPERIO Y RECIEN NACIDOS CUIDADOS MINIMOS DEL HOSPITAL NACIONAL DE LA MUJER, DOCTORA MARIA ISABEL RODRIGUEZ, EN EL PERIODO DE JUNIO A SEPTIEMBRE DEL 2016.

INFORME FINAL DE INVESTIGACION PARA OPTAR AL GRADO DE
LICENCIATURA EN ENFERMERIA.

POR:

RIVAS RAYMUNDO JACQUELINE JOANNA.

ROSALES SEGURA SANDRA ELIZABETH.

SANCHEZ HERNANDEZ VERONICA ARELY.

SANCHEZ VASQUEZ SUSANA MARISOL.

DOCENTE ASESORA:

MSSR. ELSY BEATRIZ HENRIQUEZ DE GUZMAN.

CIUDAD UNIVERSITARIA, NOVIEMBRE DEL 2016.

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
AUTORIDADES VIGENTES

Lic. José Luis Argueta Antillón
RECTOR A1

Msc. Roger Armando Arias
VICERRECTOR ACADÉMICO.

Dra. Ana Leticia Zavaleta de Amaya
SECRETARIA GENERAL.

Dra. Maritza Mercedes Bonilla Dimas
DECANA DE LA FACULTAD DE MEDICINA.

Msp. Dalide Ramos de Linares.
DIRECTORA DE 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 DE PROCESO DE GRADO.

Mssr. Elsy Beatriz Henríquez de Guzmán.
DOCENTE ASESORA.

TRIBUNAL CALIFICADOR:

Msc. Roxana Guadalupe Castillo Melara.
Licda. Anelca Alicia Ingles Arévalo.
Mssr. Elsy Beatriz Henríquez de Guzmán.

AGRADECIMIENTO GENERAL.

El grupo ejecutor de la presente investigación como parte del apoyo recibido queremos hacer extensivo nuestro agradecimiento al Hospital Nacional de la Mujer Doctora María Isabel Rodríguez, así como a la Unidad de investigación al comité de Ética y a las jefe de los servicios por brindar el apoyo necesario para la realización de la investigación y es importante reconocer y enfatizar nuestro más sincero agradecimiento al personal de enfermería de cada uno de los servicios de estudio que día a día nos apoyó en la recolección de la información.

También queremos destacar nuestro más sincero agradecimiento a nuestra docente asesora Mssr. Elsy Beatriz Henríquez de Guzmán por su apoyo en todas las asesorías recibidas durante todas las etapas de la investigación.

Eternamente agradecidas por su apoyo.

AGRADECIMIENTO

Agradezco infinitamente a Dios Todo poderoso por permitirme alcanzar este logro, por brindarme muchas bendiciones a lo largo de este camino, por darme la fuerza y fortaleza de seguir adelante haciendo sentir su presencia y misericordia en mi vivir.

A la siempre Virgen María; Por su intercesión, amparo y protección para con migo.

Con especial Amor y Cariño a mis padres: María Valeriana Raymundo de Rivas y José Miguel Ángel Rivas de la O, por el apoyo incondicional, acompañándome en cada etapa de la vida, brindando su amor, ternura, sacrificio y consejos, por inculcar valores moral y espiritual para poder ser así una persona de bien y dar lo mejor de mí a la sociedad, gracias por haber confiado en mí y por sus oraciones las cuales no hubiera sido posible este logro, es por ello que rindo mis más sinceros agradecimientos que Dios les page y bendiga siempre.

A mi hermano William Alexander Rivas Raymundo. Por su ayuda y palabras aliento, las cuales me hicieron seguir a pesar de la fatiga.

A mis compañeras de Tesis, Sandra, Susana y Verónica; por su amistad, apoyo, entrega y sacrificio en la realización de este proyecto.

A mi asesora de Tesis Licda. Elsy Beatriz Enríquez de Guzmán; por su paciencia, y dirección, y sobre todo por sus enseñanzas durante la carrera.

A todos y cada uno de mis Amigos (as); por sus gestos y palabras de ánimo durante toda esta etapa, de modo especial a L.H.N.A por ser un amigo incondicional.

A todos ellos Muchas Gracias; que el Señor les bendiga y les guarde, haga resplandecer su rostro sobre ustedes y les conceda bendiciones abundantes.

Jacqueline Joanna Rivas Raymundo.

DEDICATORIA.

Primeramente a Dios todo poderoso por la vida que me ha permitido vivir, por ser la luz en mi camino y por todas las bendiciones recibidas, por la salud, sabiduría, inteligencia, paciencia y fortaleza necesaria que me ayudaron a enfrentar cada uno de los retos que en el transcurso de mi proceso de aprendizaje fui superando y así poder culminar mi carrera, gracias Diosito.

A mis padres.

A mi madre Dina Deysi Segura Mejía, a mi padre Luis Ángel Rosales Mejía por brindarme todo su amor incondicional, apoyo económico, su confianza, motivación y por guiarme cada uno de mis días, gracias por ser los pilares que me han sostenido toda mi vida, por haberme ayudado a culminar mi sueño de ser una profesional.

A mis hermanas.

A mi hermanas Marvelis Sofia Segura Rosales, Xochilt Carolina Segura Rosales por brindarme todo su apoyo y ayuda incondicional.

Siento una GRAN SATISFACION por mi profesión... por la gran oportunidad que me proporciona de contribuir a DAR ALIVIO AL DOLOR HUMANO; y ayudar a QUIENES HAN CAIDO EN POSTRACION, manteniendo siempre vivo el pensamiento que “
ALIVIAE ES OBRE DIVINA”.

Tan solo cumplamos nuestro deber como seres humanos.

Florence Nighingale (1820-1910)

Sandra Elizabeth Rosales Segura.

DEDICATORIA

Primeramente gracias a Dios por haberme permitido llegar a este punto tan importante de mi vida, gracias a él por día a día regalarme la sabiduría, entendimiento, inteligencia, fuerza y coraje necesarios para enfrentar los retos que se presentaron a lo largo del proceso enseñanza aprendizaje de esta hermosa carrera.

A mi familia, en especial a mi madre, Ana Consuelo Hernández, mi padre, Edwin Antonio Sánchez, mi abuela, María Anita López viuda de Hernández por todo el apoyo que me han brindado en lo económico, emocional y espiritual, por el amor y los consejos que me brindan y hacen querer ser mejor persona cada día, ya que ellos son el pilar, la razón de mi vida, porque siempre han creído en mí y jamás dudaron en que este momento tan especial llegaría, a ellos quien yo debo este logro.

También a mi hermana Wendy Marisol Sánchez Hernández porque cuando mis fuerzas desistían, ella siempre estuvo allí apoyándome emocional y espiritualmente, llenándome de enorme motivación al saber que siempre creyó en mi vocación.

En general a las/os docentes que formaron parte de este trayecto, gracias por brindarnos tantos conocimientos y ser ejemplo a seguir, infinitas gracias a todas/os

“El camino es el que nos enseña la mejor forma de llegar y nos enriquece mientras lo estamos cruzando”.

Paulo Coelho.

Verónica Arely Sánchez Hernández.

DEDICATORIA.

Doy gracias a Dios por haberme dado la vida, salud, sabiduría, fortaleza y la dirección para iniciar este camino que ya se da por finalizado, porque nunca me dejo sola en los momentos más difíciles.

A mis padres: Marta Alicia Vásquez Guzmán y José Antonio Sánchez Santos, por ser ellos mi mayor orgullo y razón de seguir adelante porque a lo largo de mi formación académica fueron los pilares que me sostuvieron y por darme palabras llenas de sabiduría y motivación para continuar aun en los momentos más difíciles.

A mis abuelos: Heriberta Santos de Sánchez y José Antonio Sánchez García, por tenerme siempre presente en sus oraciones y por motivarme a seguir adelante.

A mis hermanas: Karla Abigail Sánchez Vásquez y Alicia Azucena Sánchez Vásquez por su apoyo emocional en los momentos más difíciles y por acompañarme en mis horas de desvelo a lo largo de mi formación académica.

“Nunca consideres el estudio como una obligación, sino como una oportunidad para penetrar en el bello y maravilloso mundo del saber”.

Albert Einstein.

Susana Marisol Sánchez Vásquez.

INDICE

CONTENIDO	Pag
INTRODUCCION.....	VIII
 CAPITULO I.	
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.	
1.1 Antecedentes del Problema.....	11
1.2 Situación Problemática.....	14
1.3 Enunciado del problema.....	23
1.4 Justificación.....	24
1.5 Objetivos.	
1.5.1 Objetivo General.....	26
1.5.2 Objetivos Específicos.....	26
 CAPITULO II.	
MARCO TEORICO..	
2.1 Salud Ocupacional.....	27
2.1.1 Objetivos de salud ocupacional.....	27
2.1.2 Clasificación de Salud Ocupacional.....	28
2.1.2.1 Seguridad Industrial.....	28
2.1.2.2 Higiene Industrial.....	29
2.1.2.3 Ergonomía.....	35
2.1.2.4 Medicina del Trabajo.....	40
2.2 Higiene Ocupacional.....	29
2.2.1 Definición.....	29
2.2.2 Objetivos de higiene ocupacional.....	29
2.2.3 Importancia de higiene ocupacional.....	30
2.2.4 Elementos de higiene ocupacional.....	30
2.2.4.1 Condiciones físicas.....	30

2.2.4.6 Normas técnicas para el manejo de los desechos bioinfecciosos.....	42
2.2.4.6.1 Clasificación de los desechos bioinfecciosos.....	42
2.2.4.7 Condiciones psicológicas.....	34
2.3 Principios de ergonomía.....	36
2.4 Seguridad Ocupacional.....	40
2.4.1 Definición de seguridad ocupacional.....	40
2.4.2Objetivos de seguridad ocupacional.....	40
2.4.3 Importancia de seguridad ocupacional.....	41
2.4.4 Protocolo de atención en caso de accidente.....	43
2.4.4.1Mecanismo de notificación.....	43
2.4.4.2 Registro de seguridad y salud ocupacional.....	44
2.4.4.3 Análisis de la información.....	45
2.4.4.4 Exámenes médicos y brigada de primeros auxilios.....	45
2.4.4.5 Programas educativos.....	45
2.4.4.6 Objetivo General de los Lineamientos Técnicos de Seguridad y Salud Ocupacional.....	45
2.4.4.7 Objetivos específicos.....	46
2.4.4.8 Gestión de prevención de riesgos ocupacionales.....	46
2.5 Teoría de enfermería sobre las condiciones laborales.....	47

CAPITULO III.

3. SISTEMA DE HIPOTESIS.

3.1 Hipótesis General.....	50
3.2 Hipótesis Específicas de Trabajo.....	50
3.3. Conceptualización de variables principales.....	51
3.3.1. Variables generales.....	51
3.4. Operacionalización de variables.....	52

CAPITULO IV.

4. DISEÑO METODOLÓGICO..

4.1 Tipo de estudio.....	60
4.2 Área de estudio.....	60
4.3 Universo, población y muestra.....	61
4.3.4 Criterios de inclusión y exclusión.....	61
4.4 Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	62
4.4.1 Método.....	62
4.4.2 Técnicas.....	63
4.4.3 Instrumentos.....	63
4.5 Procedimientos para la recolección de la información.....	64
4.5.1 Prueba piloto o Validación de los instrumentos.....	64
4.5.2 Recolección de Datos.....	65
4.5.2.1 Procesamiento de los datos.....	66
4.5.2.1.1 Plan de tabulación.....	66
4.5.3 Plan de Análisis.....	67
4.5.4 Comprobación de hipótesis.....	67
4.6 Marco Ético de la Investigación.....	70

CAPITULO V.

PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS.

5.1 Presentación de resultados.....	72
5.2. Comprobación de las hipótesis.....	114
5.3 Análisis General de los Resultados.....	122

CAPITULO VI.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

6.1 Conclusiones.....	124
-----------------------	-----

6.2 Recomendaciones.....	125
6.3 Propuesta deIntervencion.....	127
6.4 Fuentes de información.....	142

ANEXOS.

- Nº1 Índice de atención de enfermería en 24 horas y categoría del personal.
- Nº2 Datos estadísticos de los Accidentes Laborales Reportados al Sistema Nacional de Notificaciones de Accidentes de trabajo en el sector salud proporcionado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social Dirección General de Previsión Social
- Nº 3 Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo y sus Reglamentos.
- Nº 4 Cuestionario sobre las Condiciones de higiene y seguridad ocupacional en los que se desempeña el personal de enfermería en el Hospital Nacional de la Mujer Doctora María Isabel Rodríguez en el periodo de Junio a Diciembre del año 2016.
- Nº 5 Guía de Observación para la Identificación de las Condiciones de Higiene y Seguridad Ocupacional
- Nº 6 Hoja de consentimiento informado.
- Nº 7 Cronograma de actividades.
- Nº 8 Presupuesto de la investigación.
- Nº 9 Definición de Términos básicos

INTRODUCCION.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) determinan que 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.

Por otra parte la 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.

El propósito de la investigación fue determinar las condiciones de higiene y seguridad ocupacional en las que se desempeña el personal de enfermería que labora en los servicios de Ginecología, Puerperio, Recién nacidos cuidados mínimos, del Hospital Nacional de la Mujer Doctora María Isabel Rodríguez, para que las máximas autoridades de la institución de salud y el personal de enfermería conozcan la situación actual en las que se encuentran desempeñando sus actividades laborales y así crear una propuesta para el manejo de estas situaciones.

En la investigación se tomó como grupo de estudio al personal de enfermería que labora en los servicios de Ginecología, Puerperio y Recién nacidos Cuidados Mínimos del Hospital Nacional de la Mujer Doctora María Isabel Rodríguez, en el periodo de Junio a Septiembre del 2016, conformado por 53 profesionales de enfermería, entre ellos licenciadas, tecnólogas y técnicos en enfermería.

A continuación se describe como se ha estructurado el contenido del documento:

El primer capítulo contiene el planteamiento del problema , en el que se describieron los antecedentes del problema, además la situación actual de este, se formuló el enunciado del

problema estructurado en forma de pregunta, seguidamente se encuentra la justificación de la investigación en la que se plantearon los propósitos de la investigación, la magnitud, viabilidad, factibilidad y las razones que dan relevancia al problema; además se plantearon los objetivos generales y específicos los cuales guiaron el desarrollo de todo el proceso la investigación .

En el capítulo II se describe el Marco teórico en el que se sustentan con base teórica las variables en estudio y la teoría en enfermería, la cual plantea la importancia de los entornos saludables.

En el capítulo III se plantea el Sistema de hipótesis, las cuales son supuestos o afirmaciones, que fueron sometidas a comprobación para fines de aprendizaje, el método estadístico que se utilizó fue la media aritmética. Además contiene las variables de estudio.

En el capítulo IV se encuentra el diseño metodológico, en el que se incorporaron las especificaciones técnicas con las cuales se realizó el estudio, siendo estas las siguientes: tipo de estudio descriptivo, porque describió las condiciones de higiene y seguridad ocupacional en las que se desempeña el personal de enfermería y así llegar a establecer un análisis completo, transversal porque permitió estudiar las variables simultáneamente en un determinado momento haciendo un corte en el tiempo; sin dar seguimiento posterior al comportamiento de las variables en estudio, el área de estudio fueron los servicios de Ginecología, Puerperio y Recién Nacidos Cuidados Mínimos del Hospital Nacional de La Mujer Doctora María Isabel Rodríguez; El universo lo constituyeron 402 recursos en enfermería que laboran en dicho hospital, la población fue 53 profesionales de enfermería de los diversos servicios que formaron parte de la población en estudio.

Posterior a ello se describen los aspectos éticos que se tomaron en cuenta durante el desarrollo de la investigación, como es el principio del respeto a la dignidad humana y principio de autonomía, principio de beneficencia y no maleficencia y justicia.

En el capítulo V se presenta el análisis e interpretación de los resultados describiéndose de forma ordenada y sistematizada la información; para la comprobación de las hipótesis se utilizó el estadístico de la media aritmética porcentual y posteriormente se realizó el análisis

general de los resultados en la cual se detallan los hallazgos de la investigación, entre estos los más relevantes son que el 45% de las condiciones físicas y el 50% de las condiciones psicológicas en las que se desempeña el profesional de enfermería no son favorables, también se destaca que los principios de Ergonomía en el ambiente laboral en el que se desempeña el personal de enfermería no son aplicados en un 56%

Por otra parte se presentan en el capítulo VI las conclusiones en las que se plasman los resultados de la investigación dando como respuesta que la condiciones físicas y psicológicas en las que se desempeña el personal de enfermería no son favorables en su ambiente ya que están expuestos a sufrir riesgos a su integridad física, psicológica, al igual que en su ambiente laboral no cumple con los principios ergonómicos afectando el confort y la salud de los profesionales de enfermería, también se incluyen las recomendaciones de la investigación así como la propuesta de intervención titulada Programa sobre el fortalecimiento de la salud ocupacional dirigida al personal de enfermería que labora en los servicios de Ginecología, Puerperio y Recién Nacidos Cuidados Mínimos del Hospital Nacional de la Mujer Doctora María Isabel Rodríguez a desarrollarse en el primer trimestre de año 2017.

Finalmente se presentan las fuentes de información la cual sirve de base para sustentar la investigación; y los respectivos anexos: N°1 Índice de atención de enfermería en 24 horas y categoría del personal, N°2 Datos estadísticos de los Accidentes Laborales Reportados al Sistema Nacional de Notificaciones de Accidentes de trabajo en el sector salud proporcionado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social Dirección General de Previsión Social, N° 3 Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo y sus Reglamentos, N° 4 Cuestionario sobre las Condiciones de higiene y seguridad ocupacional en los que se desempeña el personal de enfermería en el Hospital Nacional de la Mujer Dr. María Isabel Rodríguez en el periodo de Junio a Diciembre del año 2016, N° 5 Guía de Observación para la Identificación de las Condiciones de Higiene y Seguridad Ocupacional, N° 6 Hoja de consentimiento informado, N° 7 Cronograma de actividades, N° 8 presupuesto, N°9 definición de términos básicos.

CAPITULO I

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Antecedentes del Problema.

El Trabajo es el conjunto de actividades que son realizadas con el objetivo de alcanzar una meta, la solución de un problema o la producción de bienes y servicios para atender las necesidades humanas. A través del tiempo en el Trabajo se han ido incorporando los siguientes atributos como el empleo de calidad y cantidad suficiente, ingresos adecuados con el objetivo de ir mejorando la higiene y brindar la seguridad en el trabajo.

Con el fenómeno del maquinismo y el desarrollo pleno de la revolución industrial aumentan los accidentes en el trabajo, obligando a los Estados a buscar una solución propia y especial ante la muerte de los trabajadores, originándose la necesidad de la salud ocupacional y la definición jurídica de accidente de trabajo.

Enfermería, como grupo profesional, inserto en el mercado laboral no está exento en los cambios de las condiciones laborales actuales y al realizar un análisis de algunas de las características del trabajo de Enfermería se puede decir que no se articula con el concepto de trabajo digno proporcionado por la Organización internacional del trabajo(OIT), debido algunas de las formas de trabajo y contratación de enfermeras y enfermeros repercuten en su salud física y mental, lo que trasciende a la atención que brindan, situación que es necesario considerar debido a que los Profesionales de Enfermería constituyen un gremio numeroso que da soporte a los servicios de salud alrededor del mundo.

A comienzos del siglo XX en Centro y Suramérica se inicia el desarrollo legislativo en los países de Guatemala, El Salvador, Argentina, Colombia, Chile, Brasil, Bolivia, Perú, Paraguay y paulatinamente en el resto de naciones, hasta quedar consagrados el accidente de

trabajo, la enfermedad profesional y la salud ocupacional como derechos laborales protegidos por el Estado.

Según la OIT la cual fue creada, como parte del Tratado de Versalles en 1919 para que gobiernos, empleadores y trabajadores unieran sus esfuerzos en pro de la justicia social y de mejores condiciones de vida y empleo, para todos los seres humanos con este tratado se logró dar un primer intento de crear una organización de carácter universal para hacer frente a las malas condiciones laborales, explotación, además de la necesidad para obtener igualdad en las condiciones de trabajo que el mundo tenía en los primeros años del siglo XX. A partir de esto, los países del mundo han ido creando e implementando estrategias que velen por la seguridad e higiene de sus trabajadores y mejorar ambientes favorables para su desempeño.

Según Beatriz Carvallo Suarez presidenta de la ANEC (Asociación nacional de enfermeras de Colombia) expresa en su revista de actualizaciones en Enfermería refiere en el tema de riesgos laborales del ejercicio profesional que: “Las condiciones de salud y de trabajo del personal de enfermería, han venido deteriorándose progresivamente en todo el mundo, situación que se ha visto reflejada en la disminución de la demanda del ingreso a la carrera y a la deserción de la Profesión”¹.

Esta situación ha causado gran alarma en organismos internacionales como la OIT y la OMS los cuales consideran esencial el servicio de enfermería para el cuidado de la salud de los pueblos. Por este motivo se expidió desde 1977 el Convenio 149, sobre empleo, condiciones de vida y de trabajo del personal de enfermería debido a la preocupación acerca de la oferta insuficiente y la distribución inadecuada del personal de enfermería y la OMS, en su Asamblea Mundial, realizada en mayo de 1992, expidió la Resolución WHA 42.27, donde recomienda a los países desarrollar estrategias específicas para el fortalecimiento de la Enfermería

¹Suarez Carvallo B. Riesgos Laborales del Ejercicio Profesional: Una Responsabilidad Compartida. Revista de las actualizaciones en enfermería 2003; 6(3):25-30 Disponible desde: <https://encolombia.com/medicina/revistas-medicas/enfermeria/ve-63/enfermeria6303-memorias/>

Ya que en el mundo globalizado se encuentran múltiples procesos que afectan directamente la salud de los trabajadores, el deterioro de la calidad de vida y el predominio de procesos tecnológicos y altamente productivos los cuales conducen a concentrar el capital, aumentar los niveles de pobreza y a generar, desempleo, en este proceso es que surge la Salud Ocupacional con un enfoque hacia la prevención de los riesgos profesionales (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales), promoción de la salud en el trabajo y a mejorar la calidad de vida del trabajador no solamente dentro del trabajo sino fuera del mismo y así contribuir al desarrollo de la sociedad y de los países de centro América y Suramérica.

Es por ello que la OIT y la OMS define que:

“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 colocación y el mantenimiento del trabajador en un entorno de trabajo adaptado a sus capacidades fisiológicas y psicológicas, para resumir la adaptación del trabajo al hombre y cada hombre a su puesto de trabajo.”²

En cuanto a la higiene ocupacional establece como objetivo la prevención de las enfermedades ocupacionales o laborales generadas por factores o agentes físicos, químicos o biológicos que se encuentran en los ambientes de trabajo y que actúan sobre los trabajadores pudiendo afectar su salud y su bienestar de igual forma la seguridad ocupacional para el Ocupacional Health and Safety g Series (Sistemas de Gestión de Salud y Seguridad Laboral), menciona que las:

“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. (OHSAS 18001, 2007) está enfocada en asuntos de protección, seguridad, salud y bienestar de las personas involucradas en el trabajo”.³

En la actualidad, la OIT viene desarrollando, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social acciones que contribuyen al mejoramiento de las condiciones de trabajo las cuales están relacionadas al Convenio 149 que es un tratado internacional para el personal

²RubenApaza.com. seguridad y salud ocupacional: definición [sedewed. Bolivia]: Rubén apaza.com;2012- [actualizado 201;citado 3 marzo 2016]. Disponible desde:<http://www.rubenapaza.com/2012/12/seguridad-y-salud-ocupacional-definicion.html>

³ Eliana Chandía Araneda, Sistema de gestión de la seguridad y salud del trabajo(SGSST), basado en la norma OHSAS 18001, Revista Certificación y negocios[revista en internet], enero 2013,[15 de mayo 2016]Disponible desde: <http://www.revistacertificacion.cl/sistema-de-gestion-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-sgsst-basado-en-la-norma-ohsas-18001-2/>

de enfermería, enfocado a mejorar el entorno de las condiciones de trabajo en los servicios de salud, adaptación de las normas que rigen la seguridad en el trabajador en el ejercicio de la enfermería, a través de la expedición de la Ley de seguridad e higiene ocupacional, situación que facilitaría el cumplimiento de este Convenio en nuestro país, en beneficio del empleo y las condiciones de vida y de trabajo del personal de Enfermería.

1.2 Situación Problemática.

La profesión de Enfermería es esencial en el sistema de salud y forma el mayor grupo de empleados en dicho sector y que recurre más al trabajo por turno, es decir que trabajan en alternancia de días de trabajo y días libres, que en una alternancia de horas en una misma jornada.

Un estudio comparativo realizado por Alain Wisner, sobre las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores de la salud en los países de Argentina, Brasil, Costa Rica, Perú: sobre los efectos del trabajo por turnos sobre la salud, publicado en 1976 llegó a la conclusión de que aunque había pruebas de que el trabajo por turnos y particularmente el trabajo nocturno, altera los ritmos circadianos y el sueño, los signos de repercusiones importantes sobre la salud eran insignificantes. Algunos datos sugerían que las afecciones gastrointestinales eran más frecuentes en los trabajadores por turnos nocturnos, y que las personas que habían realizado anteriormente esta forma de trabajo tenían peor salud que sus compañeros que trabajaban por turnos diurnos.

En otro estudio titulado: Efectos del trabajo por turno sobre la salud, también realizado por Alain Wisner, en los países de Argentina, Brasil, Costa Rica y Perú mostro que el personal de enfermería que trabajaba a tiempo completo tenían un mejor equilibrio entre vigilia y sueño (ritmo circadiano) que los que trabajaban a tiempo parcial, pero los que mejor se adaptaban eran los enfermeros que trabajaban permanentemente el turno de noche, sin embargo la mayoría del personal manifestó que en ambos turnos habían repercusiones para la salud física y mental tales como: trastornos gastrointestinales, cefaleas, pérdida de apetito,

fatiga general, insomnio, entre otros, sumado a esto se encuentra la sobrecarga laboral, debido a esto se concluye que la capacidad de trabajo del personal de sanidad va disminuyendo notoriamente y esto puede aumentar el riesgo de tener accidentes laborales.

Por lo que concluyo que el personal de enfermería está expuesto a mayores riesgos en el ejercicio de su trabajo, como lo refieren los estudios anteriores en donde el personal que labora en las distintas instituciones se ve afectando considerablemente el estado físico y mental debido a que se ven obligados a adoptar estilos de vida poco favorables a su salud, sumado a ello se encuentra las condiciones de trabajo y la sobrecarga laboral.

En la siguiente tabla, se muestra el resultado de un estudio comparativo sobre las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores de la salud en Argentina, Brasil, Costa Rica, y Perú en el año del 2010.

Cuadro N° 1

Percepción de las condiciones de trabajo por parte del personal de enfermería.

Países	Muy Buenas/Buenas	Regulares	Malas/Muy Malas
Argentina	43%	32%	24%
Brasil	47%	44%	9%
Costa Rica	73%	22%	5%
Perú	52%	42%	7%

Fuente: investigación de las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores de la salud en Argentina, Brasil, Costa Rica, Perú 2010.

En cuanto a las condiciones de trabajo la tabla anterior muestra que la percepción por parte del personal de enfermería en Costa Rica es muy buena con un 73% según lo manifestado

por el personal de la salud y solo Argentina manifestó que la percepción de las condiciones de salud por parte del personal de enfermería es poco satisfactoria con un 24%.⁴

Por lo que la mayor parte del personal de enfermería manifestó que las condiciones laborales en las que se encuentran son muy buenas para realizar su trabajo, cumpliendo con los requisitos de seguridad y salud ocupacional, las cuales han trabajado para la disminución de accidentes y lesiones asociadas al trabajo.

Además en un estudio de tipo correlacional transversal titulado: Factores laborales y su relación con el ausentismo del personal de enfermería que se desempeña en los servicios de oftalmología, neurocirugía, ortopedia y otorrinolaringología del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom, departamento de San Salvador, de Julio del 2013 a marzo del 2014. Realizado por estudiantes que optaban al grado de licenciados en enfermería de la Universidad de El Salvador; mostro que el 73% de los profesionales de enfermería sufren de estrés laboral indicando así que trabajan bajo situaciones o condiciones que les provocan estrés, ya que el 81% afirmo sufrir de enfermedades relacionadas al estrés prevaleciendo la cefalea, como una de las que más padecen. Además el 62% considero que existe una distribución adecuada de las actividades delegadas en cada turno, un 75% afirmo que no hay equipamiento adecuado para realizar las actividades laborales.

Por lo antes mencionado se dice que la mayor parte del personal de enfermería sufren de estrés laboral y que de acuerdo a las condiciones psicológicas en salud ocupacional el estrés laboral es causante de problemas que afectan la salud del personal , según el estudio antes mencionado relacionado a la salud del personal de los servicios investigados la cefalea es uno de los síntomas más comunes en el personal, lo que estaría indicando el padecimiento de diferentes que podrían estar relacionado al estrés laboral.

⁴Dra. Novick. M. Estudio comparativo de las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores de la salud en los países de Argentina, Brasil, Costa Rica, Perú. [Sede web] 2012. [visitado el 29/4/16] Disponible en https://file/HSS-Cond_Trab_RHS2012%281%29%20datos%20estadisticos%20de%20condiciones.pdf?token=AWzllDPqd7iJrORtn0rV1t-ygWWQfiCdKpcA7xVqwYmERFgimxrrjTUfZ5gvXWVtGo1oygV9DEpw1w_b46WruZ2VRJw6-PSoGAKItCT_EbX1Fuq2tClvjMtCpTsbTieRV5-q2Q9Q41YRz6ppWo3d-xU

Además la falta de equipamiento en las diferentes áreas de trabajo y la escasez de insumos no permiten realizar las actividades de una forma eficiente y estos a la vez se relaciona con la probabilidad de sufrir accidentes laborales puesto que el personal se ve obligado a improvisar con los insumos existentes. Sumado a esto se encuentra la sobrecarga laboral que incluye tanto las demandas cuantitativas (tener demasiado trabajo que hacer en muy poco tiempo) como cualitativas (la dificultad de la tarea y el procesamiento de la información), relacionadas con el trabajo bajo presión y la sobrecarga laboral.

En relación a lo antes mencionado según Greenglass Burkey More, refiere que:

“La sobre carga de trabajo puede estar asociado a exceso de tareas, deterioro psicológico, demandas excesivas de habilidades, destrezas y conocimientos que pueden incrementar los niveles de agotamiento emocional y físico de los profesionales”.⁵

Muchas instituciones de salud no disponen de las óptimas condiciones tanto físicas, materiales y humanas para brindar una atención de calidad a la población que demanda la atención especializada en salud. Por lo que las instituciones en salud se ven forzadas a sobrecargar al personal de enfermería, y exponen al trabajador a sufrir riesgos entre los que se encuentran biológicos, ambientales y psicosociales, y así cumplir las metas establecidas por las instituciones e invierte tiempo en solucionar esas dificultades, lo que puede aumentar la necesidad de establecer categorías para priorizar la atención por parte del recurso de enfermería de acuerdo al tipo de paciente hospitalizados; por lo que “Ernst Moritz Arndt” propone cuatro categorías basándose en las necesidades de enfermería, que va desde la categoría I que corresponde de menor complejidad a la categoría IV de mayor complejidad.

En cuanto al nivel de atención en salud en El Salvador se encuentran distribuidos en tres niveles de atención, siendo el primero de ellos las Unidades Comunitarias de Salud Familiar la cual está enfocada en la educación y prevención, el Segundo Nivel lo constituyen los Hospitales de diferente complejidad de las Redes Integradas e Integrales de Salud (RIISS)

⁵ G. García Juesas; Hernández; Carga en profesionales de enfermería de unidades de cuidado intensivo en instituciones hospitalarias de cartagenia india 2012; Pag.38; Bogota, Colombia 2013 [visitado y modificado 2-05-2016] disponible en: <http://www.bdigital.unal.edu.co/43071/1/5539623.2013.pdf>

que se clasifican en básicos, departamentales y regionales, en ellos se atienden a los pacientes referidos de todos los niveles de atención principalmente del primer nivel, y el tercer nivel corresponde a hospitales especializados, dentro de ellos el Hospital Nacional de la Mujer Doctora María Isabel Rodríguez la cual se especializa en la atención gineco- obstetrica y neonatal por lo que el personal de enfermería juega un papel muy importante ya que deben garantizar la calidad en la atención de los/as pacientes. Uno de los factores que inciden en esta calidad es la escasez del recurso humano de enfermería, por lo que se incrementa la carga de trabajo del personal presente.

El Ministerio de Salud y Asistencia Social de El Salvador, en junio del 2000 han venido estableciendo lineamientos de dotación del personal para los servicios de enfermería que tiene como propósito fundamental el estimar las necesidades de recurso de enfermería de una institución que brinde atención en salud a nivel hospitalario y comunitario.

Actualmente el Hospital Nacional de la Mujer Doctora María Isabel Rodríguez que está concebido como un complejo gineco-obstetra está formado por 3 edificios en el que se distribuyen 38 consultorios para consulta externa, 8 salas de emergencias, 10 quirófanos, 391 camas para hospitalización, 150 cunas para neonatos.⁶

Dentro de los servicios de atención se encuentra el servicio de Ginecología, con capacidad para brindar atención a 18 pacientes con diversas patologías ginecológicas, en el cuarto 1 se encuentran pacientes que serán intervenidas quirúrgicamente o se encuentran en estudio, en el cuarto 2 pacientes en su segundo día post quirúrgico, y en el tercero pacientes en su primer día de operación; en cuanto al personal de enfermería del servicio cuenta con 7 recursos, la jefe, 3 enfermeras generales y 3 técnicos de enfermería, las cuales se distribuyen en horarios de 2 recursos más la jefe en turno diurno y 1 solo recurso de enfermería para turno nocturno. Por lo que se puede ver que la demanda de atención sobrepasa la capacidad del servicio y en algunas ocasiones se ve la necesidad de prestar cama en otras unidades.

⁶ La Prensa Gráfica Derechos reservados. 2015, Ductriz Hermanos S.A de C.V. Fecha de publicación jueves 3 de septiembre del 2015. Pág. 3 .

El servicio de puerperio brinda atención a todas las puérperas y a recién nacidos sanos, atienden a pacientes que les han realizado cesárea o han presentado parto vaginal normal, además proporcionan atención a pacientes delicadas que durante el parto o en el postparto presentaron preeclampsia grave o leve, pacientes con problemas cardiacos, convulsivos, hipertensión arterial, síndrome de hellp, atonía uterina, entre otras patologías, la capacidad de atención es de 60 pacientes, en cuanto a la dotación de recursos de enfermería se cuenta con 5 enfermeras hospitalarias incluyendo a la jefe del servicio y 18 técnicos en enfermería, cada personal de enfermería tiene a su cargo de 12 a 15 pacientes y en el área de anexo se atienden a 18 pacientes, en relación a la distribución del personal de enfermería se programan para el turno diurno 5 recursos para la atención en cada área, de las cuales 4 trabajan 12 horas y una 8 horas, , para el turno de noche (14 horas) se programan 4 recursos de las cuales 1 es enfermera hospitalaria y 3 técnicos en enfermería.

El servicio de Recién Nacidos Cuidados Mínimos brinda Atención a todo los recién nacidos con patologías como: ictericia neonatal, distres respiratorios resuelto, prematuros, neumonía neonatal entre otras, su capacidad de atención es de 60 recién nacidos, en la actualidad el servicio cuenta con una jefe de enfermería, 7 enfermeras generales, 16 técnicos en enfermería, de los cuales se programan: 1 enfermera general más 3 técnicos en enfermería para ambos turnos (diurno y nocturno) y en ocasiones se añade 1 o 2 recursos de 8 horas para los turnos diurnos, por lo que cabe mencionar que este recurso no da abastecimiento a las población que demanda la atención personalizada ya que en muchas ocasiones se ve la necesidad de endosar a los bebés dado a la demanda lo que conlleva a una sobrecarga laboral en la atención en salud.

Es por ello que se realiza el cálculo de la dotación de recursos para el personal de enfermería de acuerdo al Índice de Atención de Enfermería en 24 horas y categoría del personal, (ver anexo N° 1), de acuerdo a la realidad nacional del establecimiento, y así determinar el recurso necesario que corresponde a cada servicio.

Cuadro N° 2

Cuadro comparativo de dotación de recurso de los servicios de Ginecología, Puerperio y Recién Nacidos Cuidados Mínimos.

SERVICIOS	NUMERO DE PACIENTES	TOTAL DE ENFERMERAS ACTUALES	RECURSOS NECESARIOS	RECURSO FALTANTE
GINECOLOGIA	18	6	10	4
PUERPERIO	60	23	32	9
RECIÉN NACIDOS CUIDADOS MÍNIMOS	60	24	43	19

Fuente: Dotación de recursos de los servicios de Ginecología, Puerperio y Neonatos Mínimos según los lineamientos del Índice de Atención de Enfermería en 24 horas y categoría del personal; MINSAL 2000

Ante esta situación en los servicios antes mencionados, se observa la falta de recurso en ginecología de cuatro recursos, en puerperio nueve y en Recién Nacidos Cuidados Mínimos diecinueve de acuerdo a lineamientos de dotación de personal para los servicios de enfermería, sumado a esto también se encuentra una mala distribución de los recursos, ya que se asignan igual número de recursos para el turno de día y para la noche generando así una sobrecarga laboral en los profesionales de enfermería como es el caso del servicio de Recién Nacidos Cuidados Mínimos, viéndose afectado el desempeño de su profesión ya que están expuestos a sufrir cambios en la salud y forzar a la adopción de hábitos perjudiciales como no comer a la hora adecuada, adopción de posturas inadecuadas por el cansancio lo que puede afectar la salud de los profesionales.

En un estudio comparativo de las Condiciones de trabajo y salud de los trabajadores de la salud en: Argentina, Brasil, Costa Rica y Perú se refleja: que el personal de enfermería está

expuesto a los accidentes laborales de los cuales debe señalarse de manera unánime los pinchazos, los riesgos vinculados con residuos patogénicos y las lesiones osteomusculares agudas y, a su vez en materia de enfermedades asociadas con el trabajo, se destacan las provenientes de posturas y cargas, como lumbalgias y problemas osteomusculares, por un lado, y del otro, las enfermedades de stress, agotamiento físico y mental, producto de presiones, organización e intensidad del trabajo.

En relación a lo anterior, en el primer y segundo trimestre del año 2016 se ha registrado en el libro de accidentes laborales e incapacidades, del Servicio de Recién Nacidos Cuidados Mínimos del Hospital Nacional de la Mujer “Doctora María Isabel Rodríguez” dos accidentes laborales los cuales fueron causados con material punzocortante, ambos debido a que el personal de enfermería no aplicó las medidas de segregación de material contaminado, cabe mencionar que ha existido incapacidad del personal de enfermería debido a lesiones osteomusculares, procesos gripales, colitis nerviosa, colon irritable, gastritis entre otros.

Además se hizo una observación de las condiciones en las que se encuentra el área de trabajo, identificando que en el servicio de Recién Nacidos Cuidados Mínimos el área de procedimientos no tiene iluminación y ventilación adecuada, por lo que existe la probabilidad de sufrir pinchazo, salpicaduras, malas condiciones de higiene y seguridad ocupacional tales como área de ingreso desordenado, además la falta de ornato y aseo en la mayoría de espacios del servicio, falta de extintores ya que existe uno para las tres unidades de Recién Nacidos Cuidados Mínimos, Intermedio y la UCI, en relación con el servicio de ginecología y puerperio se destacan el ausentismo por incapacidades relacionadas con problemas familiares y otros relacionados con problemas de salud similares al del servicio de Recién Nacidos Cuidados Mínimos, siendo este el servicio con mayor índice de ausentismo por incapacidades de todo el hospital con un 41%.

Según información brindada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para el año del 2012 al 1 de septiembre del 2016 en el sector salud se reportaron 283 accidentes laborales incapacitantes, 147 accidentes no incapacitantes y ningún accidente mortal (ver anexo 2), al analizar esta información vemos que el personal de enfermería que labora tanto en el área

comunitaria como hospitalaria tienen un elevado riesgo a sufrir accidentes ocupacionales en el desempeño de sus labores y por ende a presentar un gran número de ausentismo por incapacidades, situación sumamente relevante ya que este gremio es el mayor pilar en brindar atención a la población que demanda el servicio.

Es por ello que El Salvador cuenta con la ley general de prevención de riesgos en los lugares de trabajo por Decreto Legislativo N°: 254, Publicado el 05 de Mayo del 2010 el cual tiene como objeto 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.

Por consiguiente al decreto anterior se consideró que de conformidad al artículo 44 de la Constitución de la República, establece las condiciones que deben reunir los talleres, fábricas, locales, y todo lugar de trabajo y 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, menciona lo siguiente:

“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”⁷

Por lo anterior 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

⁷Ley general de prevención de los riesgos ocupacionales; publicado 05/05/2010 El Salvador [visitado 2-05-2016] disponible en: https://lookaside.fbsbx.com/file/LEY%20GENERAL%20DE%20PREVENCION%20DE%20RIESGO%20DECRETO%20254.pdf?token=AWxrKbtyMVE8AX0JuiwoFnWGMwz4E9t2pDL8JW9t3Uw9z4qrok9AbrGRfn1DV186q5ysvkNSbLs3Z_IDMZbvYYa3SIB8o2BRNkWSKwUhwRIxJpTvtl0nkUypjzQKwL6suQZ6U_JjY-iNPKvLrcd0NsOP

vida, integridad corporal y la salud de los trabajadores y trabajadoras en el desempeño de sus labores.

Por lo anteriormente planteado se deriva el enunciado que se guía la investigación:

1.3 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 Ginecología, Puerperio y Recién Nacidos Cuidados Mínimos del Hospital Nacional de la Mujer, Doctora María Isabel Rodríguez, en el periodo de Junio a Septiembre del 2016?

1.4 Justificación

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.

Dentro de las instituciones de salud el personal de enfermería constituye un elemento fundamental, y desempeña un papel importante dentro del equipo de salud ya que es el único recurso que se encarga del cuidado de las personas, de forma continua, teniendo sobre carga laboral y exponiéndose a accidentes laborales.

Esta investigación se desarrolló con el propósito de determinar las condiciones de higiene y seguridad ocupacional en las que se desempeñan los profesionales de enfermería, además permitió identificar las condiciones físicas, psicológicas, aplicación de los principios de ergonomía y medidas de seguridad.

El estudio servirá de base para próximas investigaciones ya que al tratarse de un documento nuevo en donde se plasman las condiciones de higiene y seguridad ocupacional en las que se desempeña el profesional de enfermería podrán tener una expectativa más amplia sobre

los riesgos y accidentes laborales a los que están expuestos día con día; será de beneficio en primer lugar para los profesionales en enfermería ya que al momento de estudiar las condiciones físicas, psicológicas, la aplicación de los principios de ergonomía y medidas de seguridad, se obtuvieron datos científicos para posteriormente diseñar un plan de intervención que mejore las condiciones de higiene y seguridad ocupacional y así las autoridades pertinentes puedan tomar decisiones para el accionar oportuno y eficaz con el fin de promover el bienestar de salud y las condiciones en que se desempeña el personal de enfermería de dicha institución.

Así mismo se pretende que los resultados obtenidos en la investigación puedan extrapolarse a otras áreas de investigación en donde las condiciones del personal de enfermería se encuentren expuestas a situaciones similares en relación a las variables en estudio.

Fue posible realizar la investigación ya que se contó con un equipo de trabajo responsable el cual llevo a cabo el desarrollo del estudio, quienes gracias a las coordinaciones respectivas tuvieron acceso tanto al lugar como al personal de enfermería, también se emplearon recursos materiales básicos y accesibles que hicieron posible el desarrollo y ejecución de la investigación, además se empleó tecnología básica necesaria, la cual estuvo al alcance del equipo de trabajo involucrado en dicho estudio.

La realización del estudio también fue posible debido a que el personal de enfermería se encontró disponible para aportar la información necesaria acorde a la realidad laboral. Así mismo el estudio sirvió para orientar acciones y generar futuras investigaciones que pudieran tener impacto en el cuidado de la salud del personal de enfermería.

1.5 Objetivos.

1.5.1 Objetivo General:

Determinar las Condiciones de Higiene y Seguridad Ocupacional en las que se desempeña el personal de enfermería que labora en los Servicios de Ginecología, Puerperio y Recién Nacidos Cuidados Mínimos, del Hospital Nacional de la Mujer, Doctora María Isabel Rodríguez en el periodo de Junio a Septiembre del 2016.

1.5.2 Objetivos Específicos:

1.5.2.1 Identificar las condiciones físicas en las que se desempeña el personal de enfermería.

1.5.2.2 Describir las condiciones psicológicas en las que se desempeña el personal de enfermería.

1.5.2.3 Verificar la aplicación de los principios de ergonomía en el ambiente laboral en el que se desempeña el personal de enfermería.

1.5.2.4 Identificar las medidas de seguridad para la prevención de accidentes en el área de desempeño del personal de enfermería.

CAPITULO II.

MARCO TEORICO.

2.1 Salud Ocupacional.

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).⁸

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.”⁹(OHSAS 18001, 2007).

Se puede definir que 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.

2.1.1 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

⁸Rubén Apaza. 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>

⁹OHSAS 18001. Sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional -requisitos. SGS Colombia. 2007. Pag. 13.

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.

2.1.2 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
- Medicina del trabajo

2.1.2.1 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.”¹⁰.

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

¹⁰S.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.

más eficaz, ya sea mediante la educación del trabajador, o enseñando nuevas técnicas, aplicando medidas correctivas de ingeniería o utilizando equipos de protección personal.

2.1.2.2 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.

2.2 Higiene Ocupacional.

2.2.1 Definición

“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”¹¹.

2.2.2 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”¹².
- Promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas sus profesiones.

¹¹CHIAVENATO IDALBERTO, Administración de recursos Humanos. Quinta Edición. Santafé de Bogotá, Colombia. McGRAW-HILL Interamericana; S.A. 2002. P. 479.

¹² _____., p.481.

- 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.

2.2.3 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 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.

2.2.4 Elementos de higiene ocupacional.

2.2.4.1 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.”¹³

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

2.2.4.2 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. (Ver anexo N° 3)

Art. 41.- “Para la iluminación de los lugares de trabajo, se dará preferencia a la luz solar difusa”.¹⁴

¹³Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo. Diario Oficial n° 82, tomo 387, publicado el 5-5-2010, pag. 10.

¹⁴ pag. 11

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”¹⁵.

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.

2.2.4.3 Ruido.

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.

De acuerdo al Art. 50.- “Los trabajadores no estarán expuestos a ruidos y vibraciones que puedan afectar su salud”.¹⁶

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.

¹⁵ pag.11

¹⁶ pag.12

2.2.4.4 Temperatura.

Según Chiavenato (2007), una de las condiciones ambientales importante es la temperatura. Existen puestos de trabajo cuyo lugar de trabajo se caracteriza 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”¹⁷

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”¹⁸

2.2.4.5 Humedad.

Chiavenato (2007), considera la humedad como la consecuencia del alto contenido de hidrométrico del aire. Existen condiciones ambientales de gran humedad en el lugar de trabajo.

El Art. 48 de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares De Trabajo establece que, “Es obligatorio proveer a los trabajadores, de los medios de protección necesarios contra las condiciones de temperaturas y humedad relativa extremas”¹⁹.

Es importante que todos los establecimientos de salud cumplan con las leyes que el estado establece y que proporcionen las condiciones adecuadas para los trabajadores, disminuyendo al máximo los riesgos proporcionando condiciones adecuadas de temperatura y humedad influyendo en el entorno y desempeño del trabajador, esta de condición física influye en el

¹⁷ ____ pag.11

¹⁸ ____ pag.11

¹⁹ ____ pag.11.

bienestar del usuario y personal de salud brindando un ambiente favorable evitando la proliferación de bacterias.

2.2.4.6 Condiciones psicológicas.

Es la interacción entre el trabajo y el medio ambiente, la satisfacción individual y las condiciones de su organización, de igual forma las capacidades del empleado, sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo, que a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

Las condiciones psicológicas no solo corresponde al manejo y la seguridad ocupacional, sino también en lo concerniente al manejo de los cambios psicológicos que existen entre los trabajadores de salud y que a su vez se manifiesta en el comportamiento y desempeño de sus actividades ya que están expuestos a alguna fuente de presión en el lugar de trabajo como demanda de producción, jornadas laborales entre otros que de alguna manera pueden afectar en la salud psicológica, y el entorno en el que se desenvuelven.

2.2.4.7. Comunicación en el trabajo

La comunicación en el medio laboral es diferente a la interpersonal, el objetivo es comunicar para organizar el trabajo con la finalidad de proporcionar una atención con calidad y calidez humana. Una de las situaciones comunicacionales más difíciles se presenta cuando teniendo claro un objetivo, no se ponen de acuerdo sobre el camino a seguir para conseguirlo.

Empezando por analizar las preguntas que se generan en los entornos del trabajo ya sea de los patronos hacia sus trabajadores o viceversa, así es la respuesta que se emite y las acciones que se realizan las cuales se pueden ver afectadas o beneficiadas dependiendo de la manera en que el receptor haya recibido el mensaje.

En la comunicación organizacional hay reglas que han probado su eficacia como el hecho de que en las situaciones de crisis en la cual se debe tener un solo vocero. Las muchas voces producen falta de comunicación, pues esta se dispersa. Si estamos en una crisis por el motivo

que sea, es importante que la comunicación a toda la organización o grupo sea la más adecuada y así favorecer el trabajo en equipo, utilizando al máximo los esfuerzos del personal.

2.2.4.8 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 cometan errores y baja de la condición moral.

2.3 Ergonomía.

2.3.1 Concepto: 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”.²⁰

2.3.2 Clasificación

²⁰ ____ Pag.33

2.3.2.1 Ergonomía Geométrica: Estudia a la persona en su entorno de trabajo, prestando especial atención a las dimensiones y características del puesto, así como a las posturas y esfuerzos realizados por el trabajador. Por lo tanto, tiene en cuenta su bienestar tanto desde el punto de vista estático (posición del cuerpo: de pie, sentado etc.; mobiliario, herramientas...) como desde el punto de vista dinámico (movimientos, esfuerzos etc.) siempre con la finalidad de que el puesto de trabajo se adapte a las características de las personas.

2.3.2.2 Ergonomía Ambiental: Es la rama de la ergonomía que estudia todos aquellos factores del medio ambiente que inciden en el comportamiento, rendimiento, bienestar y motivación del trabajador. Los factores ambientales que más frecuentemente van a condicionar el confort en el trabajo son: el ruido, la temperatura, la humedad, la iluminación, las vibraciones, etc.

2.3.2.3 Ergonomía Temporal: Es el estudio del trabajo en el tiempo. Nos interesa, no solamente la carga de trabajo, sino como se distribuye a lo largo de la jornada, el ritmo al que se trabaja, las pausas realizadas, etc. Estudia pues, el reparto del trabajo en el tiempo en lo que se refiere a la distribución semanal, las vacaciones y descanso semanal; El horario de trabajo (fijo, a turnos, nocturno, etc.); El ritmo de trabajo y las pausas.

2.3.3 Principios de ergonomía.

2.3.3.1 Mantener todo al alcance.

Una forma para mejorar el puesto de trabajo y el desarrollo del mismo y mantener los productos, las partes y las herramientas a una distancia que permita el alcance cercano. Las distancias inadecuadas causan a menudo sobre esfuerzos y posiciones que dificultan las labores.

Para este principio se aplica el artículo N° 20 de la Ley General de Prevención de Riesgos en el Título III sobre Seguridad en la infraestructura de los lugares de trabajo apartado de Planos Arquitectónicos, el cual describe:

“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”.²¹

2.3.3.2 Utilizar la altura del codo como referencia.

Realizar el trabajo con la altura incorrecta conlleva a posiciones viciosas y esfuerzos innecesarios.

2.3.3.3 La forma de agarre reduce el esfuerzo.

Cualquier cosa que se realice para minimizar el esfuerzo requerido en una tarea, hará más favorable el trabajo. La fuerza excesiva presiona los músculos creando fatigapotencial y hasta heridas.

Estos principios son respaldados Art. 30, de la Ley General de Prevención de Riesgos, en el Capítulo III apartado de Condiciones Especiales en los Lugares de Trabajo. “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”²².

En las instituciones que brindan atención en salud, se debe aplicar la ley general de prevención de riesgos, puesto que explica las formas de prevención a posibles daños a la salud específicamente al deterioro físico y pueden presentarse a corto, mediano y largo plazo, afectando al personal de salud en el ejercicio de sus labores, es por ello que la ley en el capítulo 5 de las condiciones especiales en los lugares de trabajo constituidos por los artículos 29, 30, 31 y 32 establece las formas de protección y las medidas de aplicación para la ergonomía en el empleador.

2.3.3.4 Buscar la posición correcta para cada labor.

Una buena posición reduce la presión sobre su cuerpo y facilita el trabajo. La forma de

²¹ ___pag.8

²² ___pag.9

empuñar y la altura de la tarea se facilitan con equipo, y herramientas que le favorezcan la posición del cuerpo.

2.3.3.5 Reduzca repeticiones excesivas.

Minimizar el número de movimientos requeridos para hacer la tarea, esto reduce los desgarres y el desgaste en miembros de su cuerpo. De igual forma Buscar la técnica más eficiente para eliminar la duplicación de movimientos.

2.3.3.6 Minimizar la fatiga.

Sobrecargar las capacidades físicas y mentales puede provocar accidentes, daños, pobre calidad y pérdidas. El buen diseño del trabajo ayuda a prevenir la indeseable fatiga.

2.3.3.7 Eliminar la presión directa.

La presión directa o tensión de contacto es un problema común en muchas operaciones laborales. Al ser inconfortable puede inhibir la función del nervio y flujo de sangre. Existen diferentes acciones para mejorar este principio la reducción de la presión en la mano al manipular la fuerza con esta, también la presión en los brazos puede ser eliminada atreves de proveer descanso al antebrazo.

El artículo 3 en su numeral 4 de la ley general de prevención de riesgos relata que 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, y de esta manera evitar las todas las complicaciones posibles para los trabajadores.

2.3.3.8 La ajustabilidad.

La ajustabilidad facilita el acomodo del puesto de trabajo para sus necesidades. El aspecto del ajuste y cambio de postura lo aborda.

2.3.3.9 Acceso y Espacios.

El siguiente principio se trata de los espacios y accesos de los espacios de trabajo para cada elemento y un fácil acceso o cualquier cosa que se necesite tener un adecuado espacio de trabajo. Como respaldo en este principio la ley general de prevención de riesgos en el

capítulo II que lleva por tema edificios en el artículo 27 contiene que “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 misma”²³. En general la cantidad de gente con que usted trabaja determina la cantidad de espacio que se necesita

2.3.3.10 Ambiente comfortable.

El ambiente en que se trabaja puede afectar directa o indirectamente el confort, la salud y calidad de trabajo, por lo que en la ley general de trabajo respalda este principio con su capítulo IV en el artículo 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”²⁴. Adonde aborda que el aspecto de la iluminación es un aspecto importante para el ambiente de trabajo, al igual que aspectos importantes como la ventilación la temperatura y humedad relativa se abordan en todo el capítulo V de la ley antes mencionada en los artículos 43 al 48.

2.3.3.11 Resaltar con claridad para mejorar la comprensión.

Este principio se refiere a resaltar con claridad para la mejor comprensión. El resultado de un diseño inadecuado impide visualizar los controles y mandos de funcionamiento. Muchos errores obedecen a un pobre diseño. Se puede lograr una menor utilización de los controles. Los mandos digitales son mejores cuando se trata de información precisa.

La ley contempla el artículo 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”²⁵, esto con el fin de lograr un ambiente de trabajo adecuado.

²³ pag.9

²⁴ pag.11

²⁵ pag.9

2.3.3.12 El principio de organización del trabajo.

Se refiere a que existen formas de organización del trabajo que brindan alternativas para enfrentar problemas que tienen que ver con las jornadas y ritmos de trabajo, así como condiciones propias de algunas tareas como son la repetición y la monotonía.

2.4 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”

²⁶(Concepto O.M.S)

2.5 Seguridad Ocupacional.

2.5.1 Definición de seguridad ocupacional.

“El conjunto de medidas técnicas, educacionales, médicas y psicológicas 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”²⁷.

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.

2.5.2Objetivos de seguridad ocupacional.

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

Siguientes:

²⁶H. 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.

²⁷-----, p. 487.

- 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

2.5.3 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.

2.5.4 Normas técnicas para el manejo de los desechos bioinfecciosos.

2.5.4.1 Clasificación de los desechos bioinfecciosos

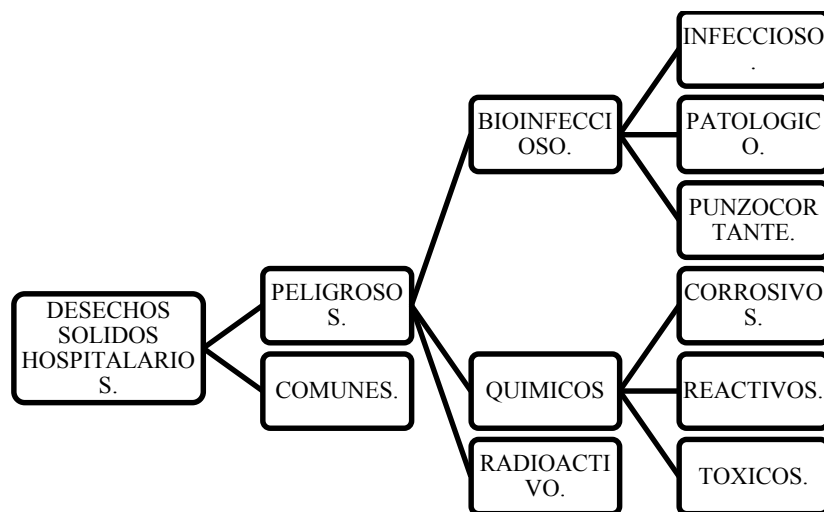
Desecho bioinfeccioso: son aquellos desechos que contienen agentes microbiológicos con capacidad de causar infección y efectos nocivos a los seres vivos y al ambiente; resulta de su contacto con fluidos de pacientes.

Desecho punzocortante: objeto que ha estado en contacto con líquidos provenientes de humanos, animales, o sus muestras biológicas durante el diagnóstico o tratamiento.

A continuación se presenta la clasificación de los desechos de acuerdo a la norma técnica para el manejo de los desechos bioinfecciosos:

Figura n°1

Clasificación de los desechos bioinfecciosos.



Fuente: Norma técnica para el manejo de los desechos bioinfecciosos año 2008.

2.5.4.2 Embasado y embalaje de los desechos bioinfecciosos.

Los desechos bioinfecciosos deben ser embasados de acuerdo al tipo y características del mismo, durante las fases de segregación, etiquetado, acumulación, almacenamiento, recolección y transporte.

Los embases que deben ser utilizados para tal fin son: bolsas y embases rígidos para los desechos comunes bolsas negras y para los desechos bioinfecciosos color roja y cortopunzante embases rígidos.

2.5.4.3 Ubicación de embases por áreas de generación.

- Se debe colocar en cada área, como mínimo un embase y bolsa para desechos bioinfecciosos y específicamente para los desechos comunes.
- La ubicación de embases y bolsas debe ser visible y con rótulos para ambos depósitos.

2.5.4.4 Horario y frecuencia de recolección.

“El titular de la actividad debe establecer un horario y una frecuencia de recolección en función de la cantidad total y el tipo de desechos generados diariamente por cada área de servicios, cuidando que las actividades de recolección y traslado no interfieran con las actividades de la entidad generadora y se lleven a cabo cumpliendo con las medidas de bioseguridad”²⁸

2.5.5 Protocolo de atención en caso de accidente.

Vigilancia de accidentes de trabajo y prevención de enfermedades profesionales a nivel hospitalario.

2.5.5.1 Mecanismo de notificación

El mecanismo de notificación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, funcionará en los establecimientos e instalaciones del MINSAL.

²⁸ Norma Técnica Para el Manejo De Los Desechos Bioinfecciosos. Diario Oficial N°82, Tomo N°379. Publicado el 06-05.2008.Pag. 10

En cuanto a los accidentes de trabajo, podrían darse tres escenarios:

1. El trabajador(a) se lesiona en su lugar de trabajo: en este caso el jefe inmediato superior, debe llenar el formulario 1A y el trabajador está obligado a presentar la constancia de consulta en las oficinas de Recursos Humanos o Dirección del establecimiento sede, en las próximas setenta y dos horas posteriores al evento.
2. El trabajador(a) se lesiona durante el ejercicio de sus labores fuera de su sede de trabajo: en este caso, el trabajador que sufrió el accidente, debe presentar en las oficinas de Recursos Humanos o Dirección del establecimiento sede, la constancia de consulta, en las próximas setenta y dos horas posteriores al evento, además el jefe inmediato superior, debe llenar el formulario 1A.
3. Si la persona particular, se lesiona en cualquiera de las instalaciones del MINSAL: el jefe del área o establecimiento donde ocurrió el accidente debe llenar el formulario 1A, para el respectivo registro.

Los incidentes ocurridos en las instalaciones de los lugares de trabajo, debe reportarlo la jefatura, al Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, en adelante CSSO, respectivo y este al registrador, mediante el formulario 1B.

Los hospitales y las Regiones de Salud, deben mantener en funcionamiento el registro de accidentes, incidentes y enfermedades profesionales, nombrando al registrador, que debe enviar semanalmente el consolidado del registro, a la Dirección de Desarrollo de Recursos Humanos del MINSAL. Los reportes deben enviarse por correo electrónico, fax o en su defecto en físico.

2.5.5.2 Registro de seguridad y salud ocupacional.

El registro de los eventos de seguridad y salud ocupacional del MINSAL, es responsabilidad de la Dirección de Desarrollo de Recursos Humanos, producto de la información recopilada de todas las dependencias.

2.5.5.3 Análisis de la información.

La información debe ser analizada por los miembros del CSSO locales, para la elaboración de estrategias de prevención. El Nivel Superior, a través del Área de Salud Laboral, de la Dirección de Desarrollo de Recursos Humanos, debe consolidar la información nacional y elaborar de manera oportuna, el informe consolidado nacional dirigido a la Dirección General de Prevención de Riesgos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de los canales respectivos.

2.5.5.4 Exámenes médicos y brigada de primeros auxilios.

Los CSSO, con el apoyo de los Directores, Jefaturas o a quien la autoridad designe, deben establecer el programa de exámenes médicos y atención de primeros auxilios en el lugar de trabajo. Los exámenes médicos deben practicarse a trabajadores expuestos a actividades riesgosas y altamente riesgosas identificadas en el diagnóstico de SSO. La brigada de primeros auxilios debe organizarse e integrarse por lo menos con cuatro miembros. Esta debe hacer ensayos y simulacros de acuerdo a los riesgos identificados y el análisis de la experiencia con los accidentes de trabajo.

2.5.5.5 Programas educativos.

Los CSSO, con el apoyo de los Directores, Jefaturas o a quien la autoridad designe, deben establecer programas complementarios sobre consumo de alcohol y drogas, prevención de infecciones de transmisión sexual, enfermedades crónicas, VIH, sida, autocuidado, nutrición, salud mental, salud reproductiva y otras. Estos programas son dirigidos a grupos de trabajadores con enfoque integral.

2.5.5.6 Objetivo General de los Lineamientos Técnicos de Seguridad y Salud Ocupacional.

Determinar los lineamientos para la vigilancia de accidentes de trabajo, promoción de la salud y prevención de enfermedades profesionales y gestión de riesgos ocupacionales en los edificios e instalaciones del MINSAL.

2.5.5.7 Objetivos específicos

1. Generar información para la vigilancia de accidentes de trabajo y prevención de enfermedades profesionales que permita la gestión de prevención de riesgos ocupacionales.
2. Establecer los indicadores para la vigilancia de accidentes de trabajo, promoción de la salud, prevención de enfermedades profesionales y gestión de riesgos ocupacionales.
3. Determinar los mecanismos para la obtención de datos, procesamiento, análisis, interpretación, seguimiento, toma de decisiones y difusión de resultados, relacionados con accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y gestión de riesgos ocupacionales.

2.5.5.8 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.

Tabla n°1.

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).
Humedad	Higrómetro	Determina la proporción de humedad en el aire (% Hr).
Ventilación	Anemómetro y velómetro	Mide la velocidad de desplazamiento del aire en ambiente libre y ductos (m/s).

Fuentes: Instrumentos para medición de agentes físicos y mecánicos. MINSAL 2011.

2.6 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”.²⁹

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 instruyó a las enfermeras para que los pacientes pudieran respirar un aire tan puro como el aire del exterior, sin que 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.

²⁹MSc. María 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.

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”.³⁰

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”.³¹

Por lo anterior se considera importante ya que según Florence Nightingale el entorno puede beneficiar o perjudicar la salud de una persona, no solo la salud del paciente sino también la del personal de enfermería que labora en el establecimiento de salud, si no se cuenta con un ambiente que cumpla con los requisitos mínimos para el buen desempeño profesional.

³⁰Marriner, A. y Raile, M. (2007). Modelos y teorías en enfermería. Barcelona: Elsevier.

³¹Modelos y teorías en enfermería, sexta edición , Ana MarrinerTomey

CAPITULO III.

3. SISTEMA DE HIPOTESIS

3.1 Hipótesis General.

Las condiciones de higiene y seguridad ocupacional en las que se desempeña el personal de enfermería son favorables.

3.2 Hipótesis Específicas de Trabajo.

HE1. Las condiciones físicas en las que se desempeña el personal de enfermería son favorables en un 70% para el desarrollo de sus actividades.

HO1. Las condiciones físicas en las que se desempeña el personal de enfermería no son favorables las cuales no deben superar al 70% para el desarrollo de sus actividades.

HE2. Las condiciones psicológicas son favorables en un 70% para el desempeño del personal de enfermería en sus lugares de trabajo.

HO2. Las condiciones psicológicas no son favorables las cuales no deben superar al 70% para el desempeño del personal de enfermería en sus lugares de trabajo.

HE3: En el ambiente laboral en el que se desempeña el personal de enfermería se aplica en un 70% los principios de ergonomía.

HO3. En el ambiente laboral en el que se desempeña el personal de enfermería no se aplican los principios de ergonomía, los cuales no deben superar al 70%.

HE4: Las medidas de seguridad para la prevención de accidentes son aplicadas en un 70% en el ambiente laboral del profesional de enfermería.

HO4: Las medidas de seguridad para la prevención de accidente no son aplicadas las cuales no deben superar al 70% en el ambiente laboral del profesional de enfermería.

3.3. Conceptualización de variables principales.

3.3.1. Variables.

Condiciones de higiene: Es el conjunto de normas y procedimientos tendientes a la protección de la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de 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 lesión, daños a la propiedad, materiales y medio ambiente de trabajo.

3.4. Operacionalización de variables.

HE1. Las condiciones físicas en las que se desempeña el personal de enfermería son favorables en un 70% para el desarrollo de sus actividades.

HO1. Las condiciones físicas en las que se desempeña el personal de enfermería no son favorables las cuales no deben superar al 70% para el desarrollo de sus actividades.

Variables.	Definición conceptual.	Definición operacional.	Dimensión.	Indicador.
Condiciones Físicas.	Son todos aquellos factores ambientales de naturaleza física que contribuyen al desempeño del trabajo.	Todos aquellos factores que indican cuales son las condiciones estructurales, físicas, químicas y biológicas en las que se desenvuelve el personal de enfermería en	Infraestructura.	Temperatura Ventilación Iluminación Orden Limpieza

		los diferentes lugares de trabajo.	Riesgos	Físicos Químicos Biológicos.
--	--	------------------------------------	---------	------------------------------------

HE2. Las condiciones psicológicas son favorables en un 70% para el desempeño del personal de enfermería en sus lugares de trabajo.

HO2. Las condiciones psicológicas no son favorables las cuales no deben superar al 70% para el desempeño del personal de enfermería en sus lugares de trabajo.

Variables.	Definición conceptual.	Definición operacional.	Dimensión.	Indicador.
Condiciones Psicológicas.	Grado de esfuerzo intelectual que debe realizar el trabajador para hacer frente al conjunto de demandas que recibe el sistema nervioso en el curso de la realización de un trabajo.	Son los factores del ambiente y relaciones laborales que influyen en la salud mental de los/las trabajadores y que afectan positiva o negativamente en su desempeño.	Ambiente laboral	Carga laboral Stress. Fatiga. Agotamiento físico. Demanda de producción. Trabajo en equipo. Riesgo social. Inestabilidad laboral. Empatía.

			Relaciones laborales	Competitividad laboral. Comunicación. Líneas de autoridad. Liderazgo. Motivación.
--	--	--	-------------------------	---

HE3: En el ambiente laboral en el que se desempeña el personal de enfermería se aplica en un 70% los principios de ergonomía.

HO3. En el ambiente laboral en el que se desempeña el personal de enfermería no se aplican los principios de ergonomía, los cuales no deben superar al 70%.

Variabes.	Definición conceptual.	Definición operacional.	Dimensión.	Indicador.
Principios de ergonomía	Son reglas de las condiciones que deben de adaptarse a un lugar de trabajo buscando la optimización de los tres elementos del sistema (humano-maquina-ambiente).	Interacción de las personas con sus actividades, equipo, herramientas y el ambiente físico para mejorar la calidad, la productividad, la seguridad y la salud en los lugares de trabajo	Ergonomía geométrica.	Espacio laboral. Estado de equipos. Mantenimiento de equipos.

			Ergonomía ambiental.	Ruido.
			Ergonomía temporal.	Horas laborales. Tiempo de descanso. Asignaciones/ cargo. Distribución de actividades.

HE4: Las medidas de seguridad para la prevención de accidentes son aplicadas en un 70% en el ambiente laboral del profesional de enfermería.

HO4: Las medidas de seguridad para la prevención de accidente no son aplicadas las cuales no deben superar al 70% en el ambiente laboral del profesional de enfermería.

Variables.	Definición conceptual.	Definición operacional.	Dimensión.	Indicador.
Medidas de seguridad	Se refiere a la protección de la salud y la seguridad del personal, de los usuarios y de la comunidad frente a los diferentes riesgos producidos por agentes biológicos, físicos, químicos y mecánicos.	Son las técnicas que aplica el personal de salud para la protección del trabajador y aplicación de medidas de bioseguridad prevenir accidentes laborales.	Prevención de riesgos.	Estado de los pasillos. Estado de los pisos. Gradas con medidas preventivas. Señalización de emergencias. Estado del Inmobiliario. Estado de los techos. Agua potable.

			Medidas de bioseguridad.	Segregación de desechos. Insumos. Uso de equipo y materiales.
--	--	--	--------------------------	---

CAPITULO IV

4. DISEÑO METODOLÓGICO.

4.1 Tipo de estudio.

4.1.1 Descriptivo:

En la investigación se describieron las condiciones de higiene y seguridad ocupacional en el que se desempeña el personal de enfermería sin llegar a establecer ningún tipo de relación entre las variables en estudio.

4.1.2 Transversal:

Por qué se estudiaron las variables simultáneamente en un determinado momento haciendo un corte en el tiempo; sin dar seguimiento posterior al comportamiento de las variables en estudio, se realizó en el periodo de junio a Septiembre del 2016.

4.1.3 Prospectivo:

Porque se fueron registraron las condiciones de higiene y seguridad ocupacional en las que se desempeña el personal de enfermería en estudio en el momento en que se realizó la investigación.

4.2 Área de estudio.

El área de estudio fue el Hospital Dra. María Isabel Rodríguez (Hospital de la Mujer), el cual se encuentra ubicado en 25 Av. Sur y calle Francisco Meléndez, Antigua Quinta María Luisa, Barrio Santa Anita San Salvador, es el Hospital de referencia de las Redes Integrales e Integradas de los Servicios de Salud (RIISS) y también de otros hospitales de segundo nivel de atención en salud para la atención ginecológica y obstétrica con sus correspondientes especialidades.

4.3 Universo, población y muestra.

4.3.1 Universo.

402 profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Nacional Dra. María Isabel Rodríguez

4.3.2 Población.

Conformada por 53 enfermeras que laboran en los servicios de Cirugía Ginecológica, Puerperio y Recién Nacidos Cuidados Mínimos.

Distribuidos de la siguiente manera:

SERVICIOS	LICENCIADAS EN ENFERMERIA	TECNOLOGAS EN ENFERMERIA	TECNICOS EN ENFERMERIA	TOTAL DE RECURSOS
GINECOLOGIA	1	2	3	6
PUERPERIO	5	0	18	23
RECIÉN NACIDOS CUIDADOS MÍNIMOS	6	2	16	24
TOTAL	12	4	37	53

4.3.3 Muestra.

No se tomó muestra debido a que la población con la que se contó solo fue de 3 servicios con un total de 53 recursos en enfermería que es el total de la población.

4.3.4 Criterios de inclusión y exclusión.

Para seleccionar al personal de enfermería que participo en la investigación se usaron criterios de inclusión y exclusión los cuales se describen a continuación

Criterios de inclusión

- Ser licenciado/a o técnico en enfermería.
- Aprobación del personal de enfermería para formar parte de la investigación.
- Ser personal de enfermería de los servicios de ginecología, puerperio y Recién Nacidos Cuidados Mínimos del Hospital Nacional de la Mujer Dra. María Isabel Rodríguez.
- Tener como mínimo 2 meses de laborar en los servicios de ginecología, puerperio y Recién Nacidos Cuidados Mínimos del Hospital Nacional de la Mujer Dra. María Isabel Rodríguez.

Criterios de exclusión.

- Expresar no querer participar en la investigación.
- No firmar la hoja de consentimiento informado.
- Personal de enfermería que se encuentre incapacitado o de vacaciones.

4.4 Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos.

4.4.1 Método.

4.4.1.1. Método Científico: Se realizaron una serie de pasos y procedimientos organizados para el proceso de la investigación, de la cual se obtuvieron nuevos conocimientos que surgieron de los resultados obtenidos del estudio.

4.4.1.2. Estadístico: Se utilizó el método estadístico porque se llevó una secuencia de procedimientos para el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos de la investigación, con tres propósitos específicos: obtener la información necesaria, organizar, resumir y presentar los datos estadísticos y luego al analizar los resultados obtenidos, para ello se utilizó el estadístico porcentual y para la comprobación de hipótesis la media aritmética.

4.4.1.3 Síntesis: Se utilizó el método de síntesis ya que es un proceso de razonamiento que tiende a construir un todo a partir de los elementos identificados en las condiciones de higiene y seguridad ocupacional a través del análisis de los resultados obtenidos en la investigación.

4.4.1.4 Análisis: Consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos.

En este caso se relacionó con las condiciones de higiene y seguridad ocupacional en las que se desempeña el personal de enfermería de los diferentes servicios destacados durante el proceso de investigación.

4.4.2 Técnicas.

Las técnicas que se utilizaron fueron la encuesta; la cual permitió recolectar la información directamente de los participantes, además de la observación directa utilizada para obtener la información complementaria y necesaria que permitió complementar la investigación.

4.4.3 Instrumentos.

Uno de los instrumentos a utilizados fue el cuestionario, el cual tuvo como objetivo Identificar las condiciones de Higiene y Seguridad Ocupacional a los que se encuentra expuesto el personal de enfermería de los servicios de ginecología, puerperio y Recién Nacidos Cuidados Mínimos del Hospital Nacional de la Mujer; consto de 42 ítems de estructura cerrada y distribuida en apartados de acuerdo a las variables de estudio y formuladas a partir de los indicadores. (Ver anexo N° 4)

Además se utilizó una guía de observación con el fin de establecer una relación concreta entre el investigador y los actores de los cuales se obtuvieron los datos para luego sintetizarlos. Dicha guía tuvo como objetivo identificar los riesgos de Higiene y Seguridad Ocupacional a los que se encuentra expuesto el personal de enfermería en los servicios antes mencionados, dentro de los aspectos que se observaron fueron tres aspectos importantes como infraestructura, principios de ergonomía, y las medidas de seguridad, apegado a lo que contempla la ley de estas se evaluaron elementos más específicos a observar, además, las

alternativas de respuesta se limitó en Sí y No. Y en la observación se agregaba elementos argumentarios de porqué de la respuesta (Ver anexo N° 5).

4.5 Procedimientos para la recolección de la información.

Previo a la recolección de la información se realizó la coordinación con el Director, quien después de recibirlos los asignó a la unidad de investigación quienes dieron su dictamen de aprobación con observaciones, una vez realizadas, se entregó nuevamente el protocolo al comité de ética quien dio directamente la aprobación y después se coordinó con cada una de las jefaturas de los servicios de Ginecología, puerperio y Recién Nacidos Cuidados Mínimos del Hospital Nacional de la Mujer “Dra. María Isabel Rodríguez.

4.5.1 Prueba piloto o Validación de los instrumentos.

Esta se realizó en el servicio de recién nacidos cuidados intermedios del Hospital Nacional de la Mujer “Dra. María Isabel Rodríguez. Ya que es un servicio que tiene características similares a el área de estudio, esta prueba representó al 10% de la población del estudio, correspondiendo a cinco profesionales de enfermería, con el propósito de validar cada una de las preguntas; en este proceso al instrumento se le realizaron las siguientes modificaciones: se realizó cambio en los criterios de respuesta de cada una de las preguntas: si son adecuadas o inadecuadas, buenas, malas, si, no, así mismo se eliminaron cinco preguntas, además se modificaron cuatro, y se agregó una.

4.5.1.1 Distribución del grupo investigador para la ejecución de la prueba piloto.

INVESTIGADOR	N° DE INSTRUMENTO		FECHA
	Cuestionario	Guía de observación	
Br. Jacqueline Joanna Rivas	2		6 de octubre del 2016.
Br. Verónica Arely Sánchez	2		6 de octubre del 2016
Br. Sandra Elizabeth Rosales		1	6 de octubre del 2016
Br. Susana Marisol Sánchez	1		6 de octubre del 2016
TOTAL	5	1	1 día

4.5.2 Recolección de Datos.

La recolección de datos se realizó mediante 1 guía de observación en cada servicio y cuestionario teniendo como población final 47 profesionales de enfermería que labora en los servicios de Ginecología, puerperio y Recién Nacidos Cuidados Mínimos del Hospital Nacional de la Mujer Dra. María Isabel Rodríguez, según lo planeado era administrarlo a 53 profesionales de enfermería pero no se logró esa población por los siguientes criterios de exclusión.

SERVICIO	VACACIONES	EXPRESAR NO QUERER PARTICIPAR
Puerperio	2	1
Ginecología	1	0
Recién Nacidos Cuidados Mínimos.	2	0
TOTAL	5	1

La recolección de datos se realizó según la siguiente distribución en el periodo del 10 al 11 de octubre del 2016 de acuerdo a la siguiente distribución:

Servicios	Investigadores	Instrumentos		Fecha
		Cuestionario	Guía de Observación	
Ginecología	1. Br. Verónica Arely Sánchez.	5	1	10 al 11 de octubre del 2016
Puerperio	1. Br. Sandra Elizabeth Segura 2. Br. Susana Marisol Sánchez.	20	1	10 al 11 de octubre del 2016
Neonatos Mínimos	1. Br. Jacqueline Joanna Rivas.	22	1	10 al 11 de octubre del 2016
	Total:	47	3	

4.5.2.1 Procesamiento de los datos.

4.5.2.1.1 Plan de tabulación:

Se procesó la información obtenida en forma manual por palotes, realizando el vaciamiento de los datos en las tablas y luego se evaluaron los resultados y se representaron las respuestas en gráficos de pastel, utilizando el siguiente cuadro para representar los datos recolectados:

N° del Cuadro

Nombre del Cuadro

N°	AITERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE %

Fuente de Información.

En donde:

Número = Corresponde al número correlativo de la encuesta.

Alternativa= Corresponde al ítem de la guía de encuesta.

Frecuencia= Indica el número de veces que se seleccionó las opciones.

Porcentaje= Reflejará una parte de un total de la frecuencia acompañado del símbolo de %.

Se hizo un análisis descriptivo en relación a los resultados que se obtuvieron, reflejados en gráficas de pastel.

4.5.3 Plan de Análisis.

El Análisis se realizó de acuerdo a los datos obtenidos a través del método porcentual, aplicando la siguiente fórmula:

$$\% = \frac{Fx X 100}{N}$$

En donde:

%: Porcentaje

Fr: Número de veces que se repite determinado valor de variable.

100: es una constante

N: Total de unidades de análisis que entrego la muestra.

4.5.4 Comprobación de hipótesis.

Para realizar la comprobación de hipótesis planteadas en el estudio, se hizo uso de la media aritmética porcentual la cual se presenta con la siguiente fórmula:

$$\bar{x}\% = \frac{\sum xi \%}{N}$$

Donde

$\bar{x}\%$: Media aritmética

Σ : Sumatoria de datos

$X_i \%$: Frecuencia porcentual

N: Total de la población

El siguiente cuadro se utilizara para el vaciamiento de los datos obtenidos para las hipótesis específicas n°1 y 2

Cuadro N°
Hipótesis N°

Pregunta	Resultados			
	Favorable		No favorable	
	Fr	%	Fr	%
Total				

Fuente:

Donde se entenderá lo siguiente:

- Hipótesis: Se refiere al nombre de la hipótesis alterna a comprobar.
- Resultados: Son las opciones de respuesta que obtendrán cada pregunta.
- Favorable: Se entiende cuando: produce complacencia, que es apropiado o agradable a una situación o entorno.
- No favorable: se entiende cuando no produce complacencia, que no es apropiado o agradable a una situación o entorno.

Y para las hipótesis específicas n°3 y 4 se utilizó el siguiente cuadro.

Cuadro N°

Hipótesis N°

Pregunta	Resultados			
	Aplica		No aplica	
	Fr	%	Fr	%
Total				

Fuente:

Donde se tabulo lo siguiente:

- Hipótesis: Se refiere al nombre de la hipótesis alterna a comprobar.
- Resultados: Son las opciones de respuesta que obtendrán cada pregunta.
- Aplica se entiende cuando: Produce complacencia, que es apropiado o agradable a una situación o entorno.
- No aplica se entiende cuando no produce complacencia, que no es apropiado o agradable a una situación o entorno.
- Si el resultado utilizando la formula antes mencionada es igual o mayor del 70% serán aceptadas las hipótesis específicas, y si es menor del 70% serán rechazadas.

4.6 Marco Ético de la Investigación.

En el desarrollo de la ciencia se ha generado una serie de interrogantes y preocupaciones de carácter ético, por lo tanto es importante incluir en la investigación los principios éticos para proteger a los participantes, ya que al momento de la recolección de datos será del todo voluntario y que las respuestas a las preguntas no serán reveladas a nadie y que en ningún estudio se le identificara, además los resultados de la investigación pueden ser proporcionados si los solicita al grupo de investigadoras/os en caso que tenga alguna pregunta sobre los derechos como participante.

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

1. Principio de respeto a la dignidad humana y principio de autonomía. Se cumple el principio del respeto a la dignidad humana o principio de autonomía del personal de enfermería que labora en los servicios de ginecología, puerperio y Recién Nacidos Cuidados Mínimos del Hospital Nacional de la Mujer, Dra. María Isabel Rodríguez, al momento de deliberar sobre su decisión de participar voluntariamente en el estudio, también los profesionales de enfermería tuvieron derecho a recibir toda la información necesaria respecto a la investigación que se realizó, su participación fue completamente voluntaria se utilizó un consentimiento informado (ver anexo N°6); donde se describió la naturaleza de éste y el riesgo, beneficio que se obtiene por el aporte en la investigación.

2. Principio de beneficencia y no maleficencia: Este garantiza a las/os participantes del estudio que los datos proporcionados para el desarrollo del mismo no serán utilizados en su contra sino únicamente son para fines de la investigación; y que posee beneficios tanto para autoridades de la institución, personal de enfermería que laboran este centro hospitalario.

3. Principio de justicia: Tiene como finalidad tratar a cada persona con equidad de acuerdo a lo que se considera correcto y apropiado dando a cada uno lo debido. Durante la investigación este principio se aplicó en el momento de la recolección de los datos proporcionados por las participantes ya que estos fueron considerados importantes y de

validez para el desarrollo de este estudio, además el cuestionario sería confidencial ya que se les explico que no se les solicitaría su nombre ni ningún otro dato personal, y el consentimiento informado no sería anexado, además los datos recolectados solo serán manipulados por el grupo investigador que posteriormente eliminara los instrumentos utilizados en la recolección de datos.

En base a estos principios se tomó en cuenta la disposición del personal de enfermería que laboran en los servicios antes mencionado, respetando así el derecho a participar voluntariamente y servir como apoyo al desarrollo de la investigación así mismo se les explico los fines y la importancia de dicho estudio.

CAPITULO V

PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS.

5.1 Presentación de resultados.

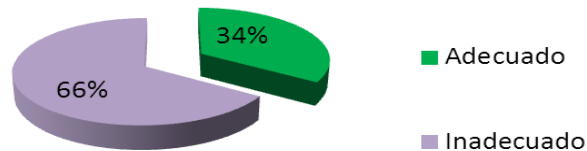
Variable N°1 Condiciones Físicas.

Cuadro N° 1

Distribución porcentual de la Temperatura del ambiente laboral.

PREGUNTA	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1. ¿Cómo considera la temperatura en su ambiente laboral?	Adecuado	16	34%
	Inadecuado	31	66%
	Total	47	100%

Fuente de Información. Cuestionario sobre las Condiciones de higiene y seguridad ocupacional en los que se desempeña el personal de enfermería en el Hospital Nacional de la Mujer Dr. María Isabel Rodríguez en el periodo de Junio a Septiembre del año 2016.



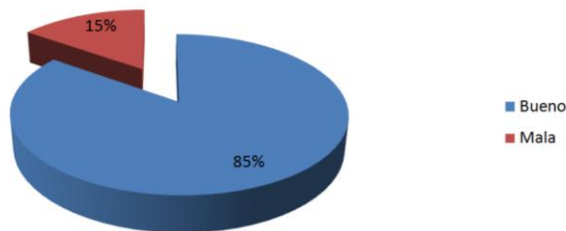
Del 100% de los encuestados, el 34% del personal de enfermería refiere que la temperatura de su ambiente laboral es adecuada y un 66% expreso que es inadecuado, también se pudo identificar a través de la guía de observación que los servicios de Puerperio y Ginecología no cuenta con aire acondicionado pero poseen de cinco a mas ventanas lo cual ayuda a mantener esta en los servicios, aun así en el ambiente se perciben elevadas temperaturas sobre todo en horas de la tarde, en cuanto al servicio de recién nacidos cuidados mínimos no tiene aire acondicionado ni ventanas para la entrada y salida de aire lo cual favorecer a mantener temperaturas elevada en el ambiente; pero a su vez de acuerdo a la normativa de dicho servicio deben de evitar las corriente de aire y temperaturas bajas debido al tipo de pacientes a quienes le brindan cuidado. Una de las condiciones ambientales importante es la temperatura debido a que influye en el estado de salud de las trabajadoras entre las que se encuentra la cefalea y el cansancio físico que interfiere en el buen desempeño del personal en cada uno de los servicios.

Cuadro N° 2

Distribución porcentual relacionada con la iluminación en el área de trabajo.

PREGUNTA	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2. ¿Cómo considera la iluminación en su área de trabajo?	Bueno	40	85%
	Mala	7	15%
	Total	47	100%

Fuente de Información. Cuestionario sobre las Condiciones de higiene y seguridad ocupacional en los que se desempeña el personal de enfermería en el Hospital Nacional de la Mujer Dr. María Isabel Rodríguez en el periodo de Junio a Septiembre del año 2016.



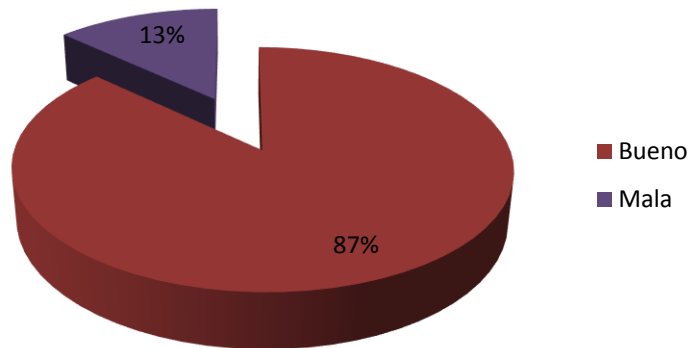
Del 100% del personal de enfermería encuestado el 85% considera que la iluminación es buena y el 15% refirió que es mala. La iluminación es la cantidad de luz que incide en el lugar de trabajo y es un factor importante para la realización de las actividades que ejecuta el personal de enfermería; además en la ley general de prevención de riesgo en los lugares de trabajo establece en el artículo 41 y 42 que en los lugares de trabajo la iluminación será de preferencia la luz solar difusa y que todos los espacios internos deben ser iluminados con luz artificial durante las horas de trabajo cuando la luz natural no sea suficiente y que el alumbrado artificial debe ser de intensidad adecuada, 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 deslumbramiento o dañe a la vista de las personas y no altere apreciablemente la temperatura. Según lo observado se identificó que la iluminación en las distintas áreas de trabajo en los servicios es buena, en el servicio de ginecología y puerperio cuenta con iluminación natural y alumbrado artificial, en cuanto al servicio de recién nacidos cuidados mínimos solo tiene alumbrado artificial y en la mayoría se encuentra en buen estado lo cual no afecta la realización de las distintas actividades para el cuidado de los usuarios.

Cuadro N° 3

Distribución Porcentual de Orden y limpieza en el área de trabajo.

PREGUNTA	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3. ¿Cómo considera usted el orden y limpieza en el área de trabajo?	Bueno	41	87%
	Mala	6	13%
	Total	47	100%

Fuente de Información. Cuestionario sobre las Condiciones de higiene y seguridad ocupacional en los que se desempeña el personal de enfermería en el Hospital Nacional de la Mujer Dr. María Isabel Rodríguez en el periodo de Junio a Septiembre del año 2016.



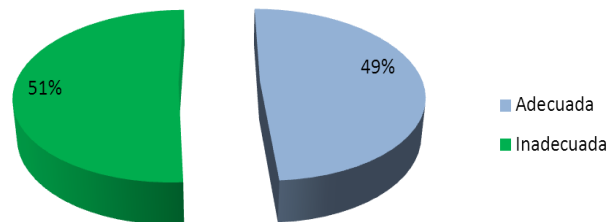
Según los datos recolectados en la encuesta el 87% considera que el orden y limpieza en su área de trabajo es buena. Mantener ordenado y limpio las áreas de trabajo facilita la ejecución de las distintas actividades que realiza el personal de enfermería y provee un entorno saludable y agradable tanto para el cuidador y el paciente, también influye en la disminución del estrés laboral, la utilización óptima del tiempo y la prevención de sufrir accidentes laborales; mientras que el 15% considera que el orden y limpieza en el área de trabajo es mala, lo cual es un factor que incide en el desempeño de sus actividades y existe la posibilidad de sufrir riesgo en su ambiente laboral además crea un ambiente propenso para la alteración del estado de salud de cada uno de los trabajadores que se encuentran en dicho entorno.

Cuadro N° 4

Distribución Porcentual de las áreas de trabajo en relación al desempeño de sus actividades.

PREGUNTA	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
4. ¿Cómo considera la distribución de las áreas de trabajo en relación al desempeño de sus actividades?	Adecuada	23	49%
	Inadecuada	24	51%
	Total	47	100%

Fuente de Información. Cuestionario sobre las Condiciones de higiene y seguridad ocupacional en los que se desempeña el personal de enfermería en el Hospital Nacional de la Mujer Dr. María Isabel Rodríguez en el periodo de Junio a Septiembre del año 2016.



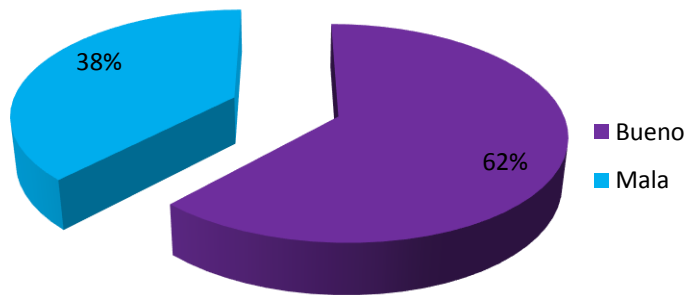
Del 100% de la población encuestada el 49% considera que la distribución de las áreas de trabajo es adecuada y el 51% que es inadecuada para el desempeño de sus actividades, según la guía de observación se identificó que las áreas de trabajo son muy estrechas debido a la cantidad de usuarios que se atienden en cada servicio. De acuerdo a la ley general de prevención de riesgos en el área de trabajo en el Artículo 27 establece que los espacios existentes 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 inferir en las actividades del otro, atendiendo la naturaleza y peligrosidad de la misma; el área de trabajo es uno de los factores importantes para el desarrollo de las diferentes tareas que amerita la atención y cuidado del paciente, así también es importante que el área reúna condiciones apropiadas para el desplazamiento, distancia y comodidad para disminuir esfuerzos físicos laborales, a su vez accionar rápida y adecuadamente antes situaciones de riesgo ya sea para el cuidador y el usuario.

Cuadro N° 5

Distribución Porcentual sobre el estado de los techos de lugar en donde labora el personal de enfermería.

PREGUNTA	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
5. ¿Cómo considera el estado de los techos?	Bueno	29	62%
	Mala	18	38%
	Total	47	100%

Fuente de Información. Cuestionario sobre las Condiciones de higiene y seguridad ocupacional en los que se desempeña el personal de enfermería en el Hospital Nacional de la Mujer Dr. María Isabel Rodríguez en el periodo de Junio a Septiembre del año 2016.



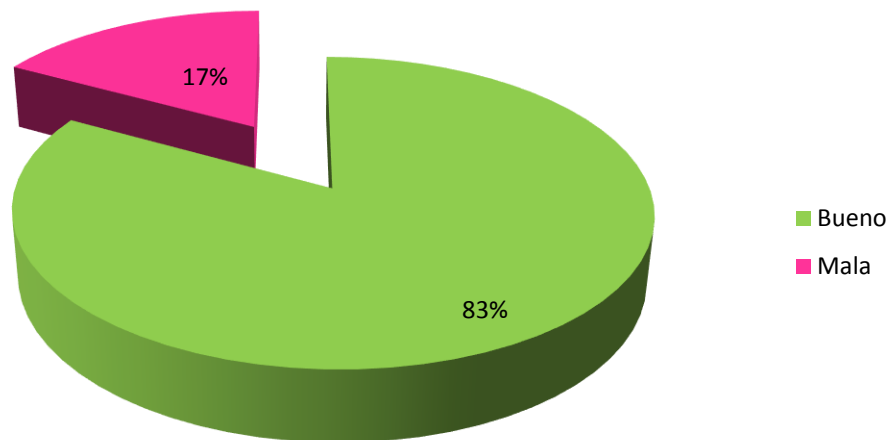
Según los datos anteriores se muestra que el 62% de la población considera que los techos de los servicios están en buen estado, la institución están sujetas a brindar infraestructuras adecuadas y su posterior mantenimiento a todas las áreas que se utilizan y que forman parte de las áreas de trabajo especificando los techos, mientras que el 33% expresa que los techos se encuentran en mal estado por lo que hay una posibilidad de sufrir algún tipo de riesgo ocupacional ; de acuerdo a la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en el Artículo 26 establece que los techos deben ser impermeables y poseer la solidez necesaria, según la clase de actividades que en ellos deberá desarrollarse; El Art. 25 refiere que los techos de los locales de trabajo deben pintarse de colores mate y claros procurando que contrasten con los colores de las ,maquinas o muebles y además que no disminuyan la iluminación y así brindar un ambiente de trabajo adecuado. Según lo observado se identificó que los techos se encuentran en buen estado ya que no se identificó ninguna fuga de agua, además cumplen con lo que establece la ley general de prevención de riesgo.

Cuadro N° 6

Distribución Porcentual sobre el estado de los pisos de lugar en donde labora el personal de enfermería.

PREGUNTA	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
6. ¿Cómo considera el estado de los pisos?	Bueno	39	83%
	Mala	8	17%
	Total	47	100%

Fuente de Información. Cuestionario sobre las Condiciones de higiene y seguridad ocupacional en los que se desempeña el personal de enfermería en el Hospital Nacional de la Mujer Dr. María Isabel Rodríguez en el periodo de Junio a Septiembre del año 2016.



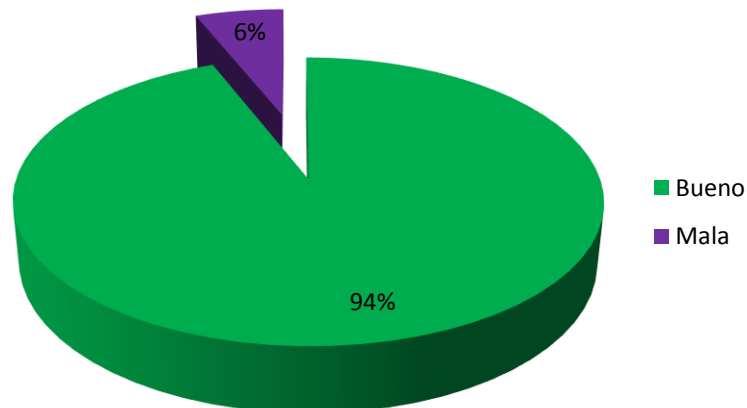
Del 100% de la población encuestada el 83% del personal de enfermería refiere que el estado de los pisos del lugar en donde labora está en buenas condiciones; en la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo se encuentra que las instituciones deben brindar un ambiente confortable y reunir condiciones apropiadas al mantenimiento y limpieza de los pisos tanto para la prevención de accidentes como: deslizamiento, caídas, traumas, mientras que el 17% del personal responde que las condiciones de los pisos se encuentran en mal estado. Según la guía de observación se pudo identificar que los servicios cuentan con un piso en buen estado y no presenta hundimientos, orificios, levantamiento.

Cuadro N° 7

Distribución Porcentual sobre el estado de las paredes del lugar en donde labora el personal de enfermería.

PREGUNTA	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
7. ¿Cómo considera el estado de las paredes?	Bueno	44	94%
	Mala	3	6%
	Total	47	100%

Fuente de Información. Cuestionario sobre las Condiciones de higiene y seguridad ocupacional en los que se desempeña el personal de enfermería en el Hospital Nacional de la Mujer Dr. María Isabel Rodríguez en el periodo de Junio a Septiembre del año 2016.



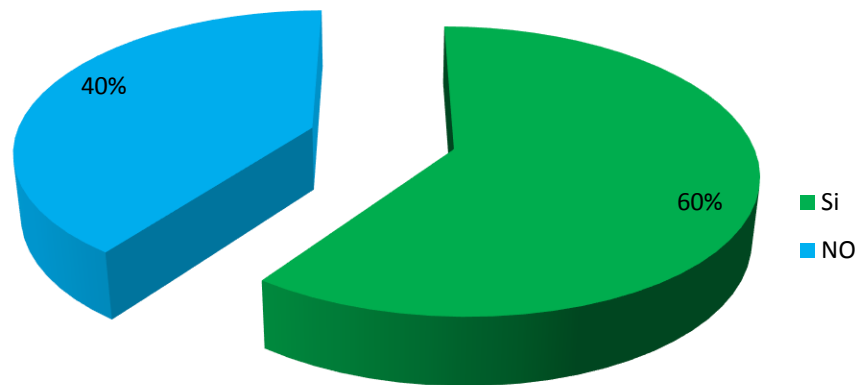
De acuerdo a los datos obtenidos en la investigación el 94% del personal encuestado respondió que el estado de las paredes en las áreas de trabajo se encuentra en buen estado y el 6% expreso que es mala. Según el principio de ergonomía establece que los lugares de trabajo deben de tener un diseño adecuado y en buenas condiciones para el cumplimiento de las distintas funciones que desempeña el personal de enfermería; en la ley de la prevención de los riesgos ocupacionales en los lugares de trabajo se establece que las paredes deben de tener de preferencia colores claros y mate , procurando que contrasten con los colores de las maquinaria y mobiliario que se utilizan y así también no afecte la iluminación, esto con el fin de lograr un ambiente de trabajo óptimo. Es importante mencionar que en los servicios en estudio cumplen con lo que establece la ley además facilita y mejora la iluminación.

Cuadro N° 8

Distribución Porcentual sobre la Exposición del personal de enfermería a ruidos, voces altas, gritos, sonidos agudos, vibraciones en el área de trabajo.

PREGUNTA	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
8. ¿En su área de trabajo está expuesto a ruidos, voces altas, gritos, sonidos agudos, vibraciones?	Si	28	60%
	NO	19	40%
	Total	47	100%

Fuente de Información. Cuestionario sobre las Condiciones de higiene y seguridad ocupacional en los que se desempeña el personal de enfermería en el Hospital Nacional de la Mujer Dr. María Isabel Rodríguez en el periodo de Junio a Septiembre del año 2016.



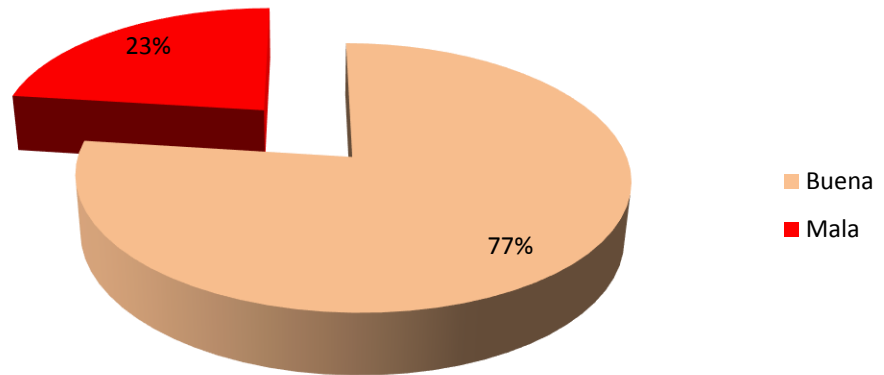
Del 100% del personal de enfermería encuestado el 60% respondió que sí está expuesto a ruidos en sus áreas de trabajo y el 40% expreso que no. El ruido desde el punto de vista ocupacional se define como el sonido desagradable debido a sus características especiales y elevados por lo que puede desencadenar daños auditivos, en los servicios en estudio se observó considerable ruidos de bombas en su estado de alarma, llanto de los/as niños/as pero este no era muy marcado.

Cuadro N° 9

Distribución Porcentual sobre las Condiciones de las instalaciones eléctricas en el lugar de trabajo.

PREGUNTA	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
9. ¿En qué condiciones se encuentra las instalaciones eléctricas en su lugar de trabajo?	Buena	36	77%
	Mala	11	23%
	Total	47	100%

Fuente de Información. Cuestionario sobre las Condiciones de higiene y seguridad ocupacional en los que se desempeña el personal de enfermería en el Hospital Nacional de la Mujer Dr. María Isabel Rodríguez en el periodo de Junio a Septiembre del año 2016.



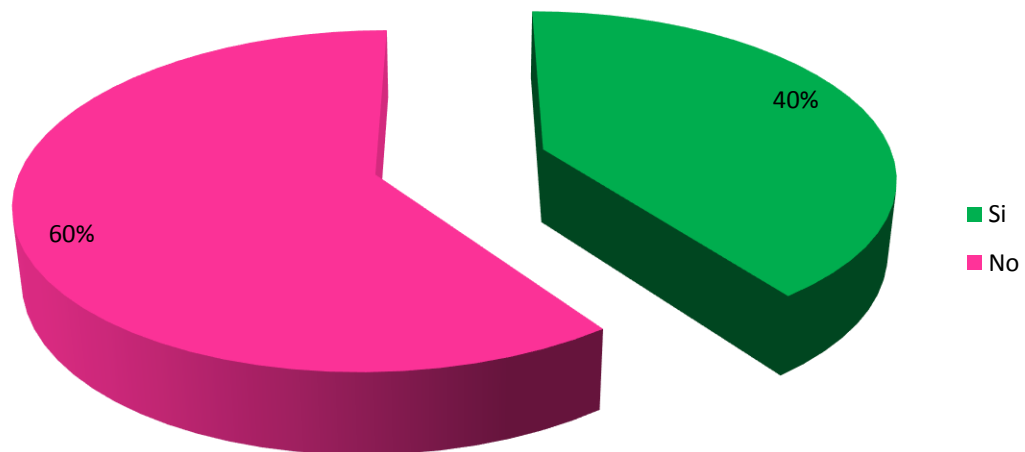
Según los datos obtenidos del personal de enfermería encuestado el 77% expreso que si cuentan con instalaciones eléctricas en buen estado y el 23% refirió que es mala. Debido al incremento en el uso del equipamiento médico para el diagnóstico y tratamiento del paciente se ha incrementado el uso e instalaciones eléctricas en cada área de trabajo para así facilitar la ejecución del cuidado de cada paciente.

Cuadro N° 10

Distribución Porcentual sobre la exposición a radiaciones ionizantes (rayos X, Gama, y radioisótopos).

PREGUNTA	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
10. ¿Considera usted que está expuesto a radiaciones ionizantes (rayos X, Gama, y radioisótopos).	Si	19	40%
	No	28	60%
	Total	47	100%

Fuente de Información. Cuestionario sobre las Condiciones de higiene y seguridad ocupacional en los que se desempeña el personal de enfermería en el Hospital Nacional de la Mujer Dr. María Isabel Rodríguez en el periodo de Junio a Septiembre del año 2016



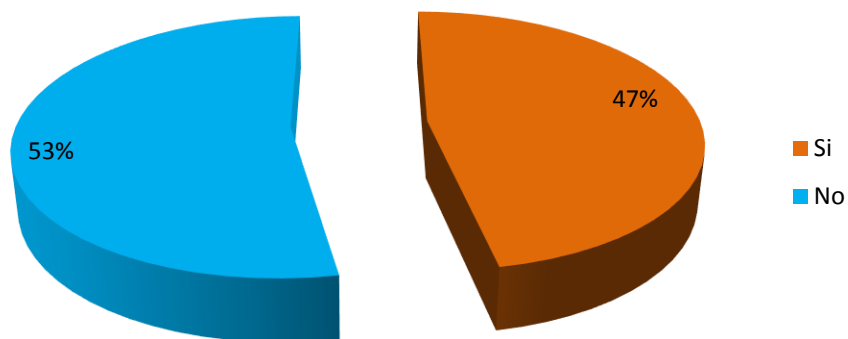
Del 100% del personal de enfermería el 60% refirió que no se encuentra en exposición a radiaciones ionizantes (rayos X, Gama, y radioisótopos) y el 40% respondió que sí lo está. El profesional de enfermería se encuentra en ciertas área donde la Exposición de radiaciones ionizantes es elevado debido al uso y tipo de máquinas y equipos que utilizan para el diagnóstico, tratamiento y cuidado de los pacientes lo que lleva a que se vuelva un factor que puede dar lugar a situaciones indeseables y que pueden causar daños en su estado de salud los cuales pueden ser permanentes, agudos, crónicos a largo plazo como podrían ser distintos tipos de cáncer.

Cuadro N° 11

Distribución Porcentual sobre la Probabilidad de estar expuesta a radiaciones no ionizantes (luz infrarroja, ultravioleta, microondas).

PREGUNTA	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
11. ¿Considera usted que está expuesta a radiaciones no ionizantes (luz infrarroja, ultravioleta, microondas)	Si	22	47%
	No	25	53%
	Total	47	100%

Fuente de Información. Cuestionario sobre las Condiciones de higiene y seguridad ocupacional en los que se desempeña el personal de enfermería en el Hospital Nacional de la Mujer Dr. María Isabel Rodríguez en el periodo de Junio a Septiembre del año 2016.



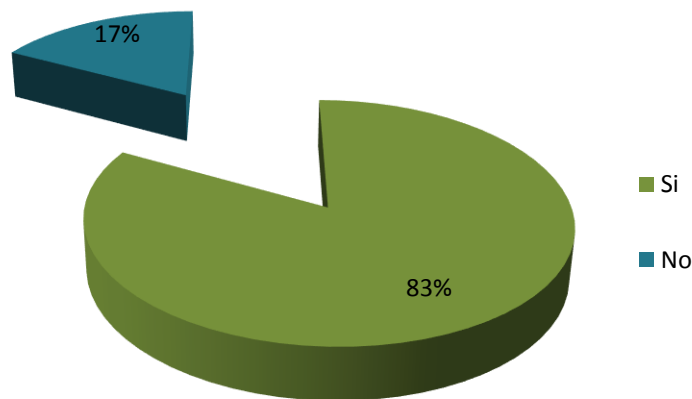
De acuerdo a los datos mostrados en el cuadro anterior se refleja que del 100% del personal encuestado el 53% expresó que no están expuestos a radiaciones no ionizantes (luz infrarroja, ultravioleta, microondas) y el 47% respondieron que si lo están. El ambiente en el que el profesional de enfermería realiza sus actividades se encuentran en mayor exposición a dicho tipo de radiación por el mobiliario que utilizan entre los que se encuentran las cunas radiantes, incubadoras, luz infrarroja utilización de microondas lo cual eleva el riesgo de sufrir alteraciones en el estado de salud del personal.

Cuadro N° 12

Distribución Porcentual sobre la exposición a sustancias químicas (lejía, glutaraldehido, jabón yodado, soluciones alcohólicas, solución acuosa).

PREGUNTA	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
12. ¿Está expuesto a sustancias químicas (lejía, glutaraldehido, jabón yodado, soluciones alcohólicas, solución acuosa)?	Si	39	83%
	No	8	17%
	Total	47	100%

Fuente de Información. Cuestionario sobre las Condiciones de higiene y seguridad ocupacional en los que se desempeña el personal de enfermería en el Hospital Nacional de la Mujer Dr. María Isabel Rodríguez en el periodo de Junio a Septiembre del año 2016.



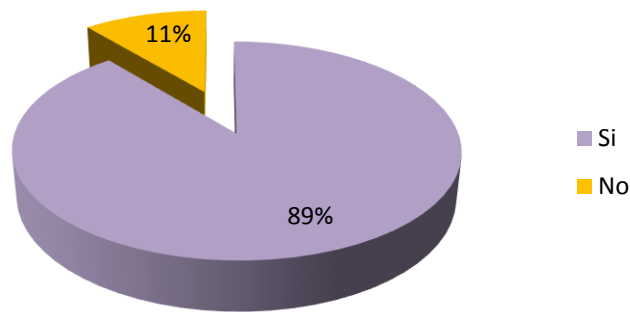
Del 100% del personal encuestado el 83% respondió que sí está en exposición a sustancias químicas (lejía, glutaraldehido, jabón yodado, soluciones alcohólicas, solución acuosa). Y el 17% refirió que no lo está. El personal de enfermería se encuentra en contacto directo y con una frecuencia elevada a la exposición de este tipo de sustancias químicas debido a que la mayor parte de los procedimientos y actividades que realiza utilizan este tipo de sustancias, las cuales son utilizadas para esterilización y limpieza de equipos y cuidados que realizan. Y este tipo de sustancia puede producir efectos agudos o crónicos y la aparición de enfermedades como dermatológicos erosiones cutáneas, perdida de pigmentación efectos alérgicos a ciertas sustancias de baja o moderada intensidad y en algunos casos existe la probabilidad de producir enfermedades respiratorias como lo es el uso del glutaraldehido.

Cuadro N° 13

Distribución porcentual sobre la exposición a sufrir cortes o pinchaduras con materiales corto punzantes al realizar sus actividades laborales.

PREGUNTA	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
13. ¿Considera usted que se encuentra expuesto a sufrir cortes o pinchadura con materiales corto punzantes a realizar sus actividades laborales?	Si	42	89%
	No	5	11%
	Total	47	100%

Fuente de Información. Cuestionario sobre las Condiciones de higiene y seguridad ocupacional en los que se desempeña el personal de enfermería en el Hospital Nacional de la Mujer Dr. María Isabel Rodríguez en el periodo de Junio a Septiembre del año 2016.



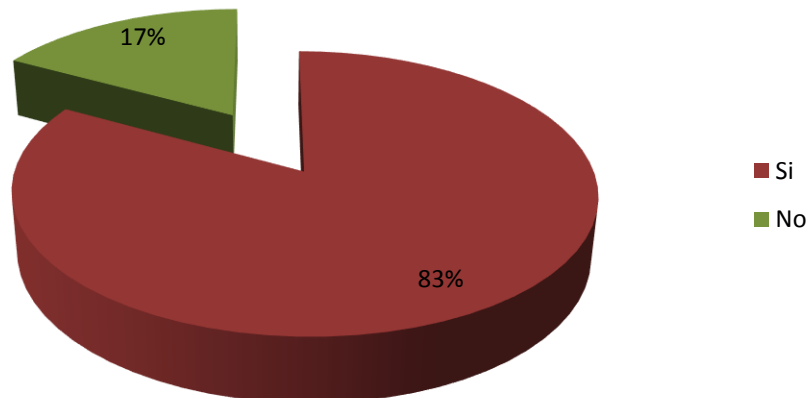
En el cuadro anterior se muestra que del 100% del personal encuestado el 89% respondió que si se encuentra expuesto a sufrir cortes o pinchaduras con materiales cortopunzantes al realizar sus actividades laborales en sus servicios y el 11% refirió que no lo están. Los peligros existentes en las tareas laborales que realiza el personal de enfermería y en el entorno en el que se encuentran pueden provocar accidentes de cualquier tipo entre los que se encuentran los cortes, pinchaduras y traumatismo ocasionado un constante riesgo de adquirir enfermedades virales y bacterianas altamente contagiosas, que en muchos casos pueden ser mortales, Las enfermedades infecciosas tienen mayor relevancia para el personal de enfermería debido a la manipulación diaria de elementos corto punzantes y de líquidos orgánicos potencialmente infecciosos como por ejemplo el virus de la inmunodeficiencia adquirida (VIH), el virus de la Hepatitis B (VHB) y el virus de la Hepatitis C (VHC) entre otros.

Cuadro N° 14

Distribución porcentual sobre la probabilidad de estar expuesto a fluidos corporales (esputo, sangre, orina, heces, secreciones vaginales, residuos nasogástricos).

PREGUNTA	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
14. ¿Considera usted que se encuentra expuesto a fluidos corporales (esputo, sangre, orina, heces, secreciones vaginales, residuos nasogástricos)?	Si	39	83%
	No	8	17%
	Total	47	100%

Fuente de Información. Cuestionario sobre las Condiciones de higiene y seguridad ocupacional en los que se desempeña el personal de enfermería en el Hospital Nacional de la Mujer Dr. María Isabel Rodríguez en el periodo de Junio a Septiembre del año 2016.



Del 100% del personal de enfermería el 83% refirió que si se encuentra expuesto a fluidos corporales (esputo, sangre, orina, heces, secreciones vaginales, residuos nasogástricos) y el 17% respondió que no lo están. La exposición a fluidos corporales aumenta el riesgo de transmisión de microorganismo que pueden dar lugar a enfermedades como Virus de la Inmunodeficiencia Humana (VIH); Hepatitis, sumado a esto se encuentra el uso adecuado o inadecuado de las medidas de bio-seguridad, la calidad del material utilizado, sobre carga laboral lo que lleva al aumento de sufrir estrés laboral.

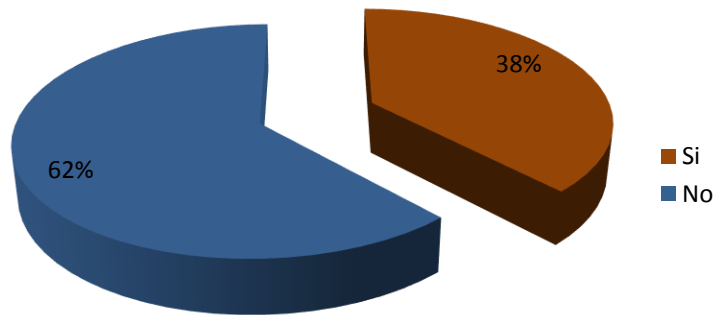
Variable N° 2 Condiciones Psicológicas.

Cuadro N° 15

Distribución porcentual referente a la realización de asignaciones equitativas durante la jornada laboral.

PREGUNTA	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
15. ¿considera usted que las asignaciones que realiza durante la jornada laboral son equitativas?	Si	18	38%
	No	29	62%
	Total	47	100%

Fuente de Información. Cuestionario sobre las Condiciones de higiene y seguridad ocupacional en los que se desempeña el personal de enfermería en el Hospital Nacional de la Mujer Dr. María Isabel Rodríguez en el periodo de Junio a Septiembre del año 2016.



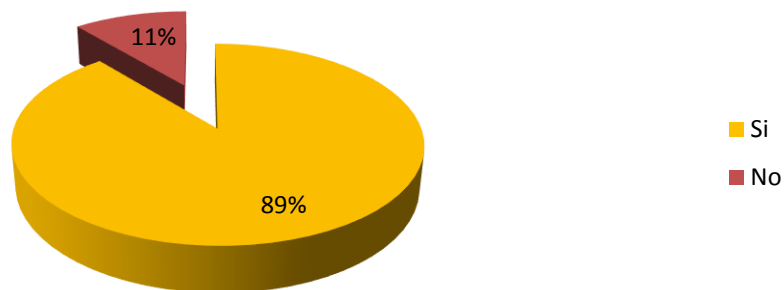
Del 100% de la población encuestada el 62% afirma que las asignaciones que realiza durante la jornada de trabajo no son equitativas, basándose en el índice de atención para pacientes ingresados y el número de recurso designado a cada servicio en la jornada laboral está sujeta al estado de salud del paciente y la responsabilidad que obtiene cada trabajador cuando existe circunstancias complejas para brindar cuidados de calidad y calidez, es importante mencionar que las asignaciones deben ser equitativas para las diferentes grados académicos así mismo de la distribución de las actividades que compete a cada uno de los miembros que forman parte del equipo de salud; a través de la equidad del trabajo se prevé una sobre carga laboral y se evita enfermedades de índole físico y psicológico, mientras que el 38% refiere que las asignaciones que realizan durante la jornada laboral si son equitativas.

Cuadro N° 16

Distribución porcentual relacionada con la consideración del ausentismo en el personal de enfermería.

PREGUNTA	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
16. ¿Considera usted que en su lugar de trabajo existe ausentismo laboral por parte del personal de enfermería?	Si	42	89%
	No	5	11%
	Total	47	100%

Fuente de Información. Cuestionario sobre las Condiciones de higiene y seguridad ocupacional en los que se desempeña el personal de enfermería en el Hospital Nacional de la Mujer Dr. María Isabel Rodríguez en el periodo de Junio a Septiembre del año 2016.



Según los datos recolectados en la encuesta, el 89% de la población afirma que en el lugar de trabajo existe un gran índice de ausentismo laboral; mientras que el 11% afirma que no. El ausentismo laboral por parte del personal de enfermería en la mayoría de casos se da por las incapacidades debido al estado de salud o por haber sufrido lesiones o accidentes ocupacionales, según un Estudio comparativo de las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores de la salud en los países de Argentina, Brasil, Costa Rica, Perú, menciona que existe insatisfacción laboral por parte del personal que labora en los diferentes sistemas sanitarios de estos países debido a que los ambientes de trabajo no son siempre adecuadas ya sea por factores personales o de comunicación por lo que en relación a lo anterior se puede decir que en los servicios de Ginecología, Puerperio, Recién Nacidos Cuidados Mínimos existe la insatisfacción laboral en diferentes ámbitos ya sea por el ambiente laboral físico y psicológico.

Cuadro N°17

Distribución porcentual sobre el trabajo que desempeña el personal de enfermería es acorde a las funciones según su cargo laboral.

PREGUNTA	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
17. ¿En su área de trabajo desempeña las funciones según su cargo laboral?	Si	23	49%
	No	24	51%
	Total	47	100%

Fuente de Información. Cuestionario sobre las Condiciones de higiene y seguridad ocupacional en los que se desempeña el personal de enfermería en el Hospital Nacional de la Mujer Dr. María Isabel Rodríguez en el periodo de Junio a Septiembre del año 2016.



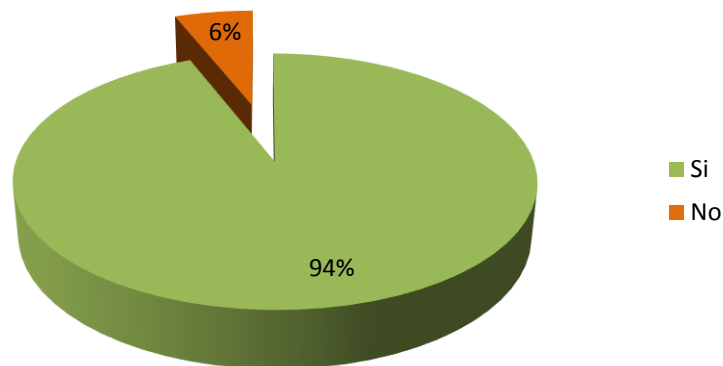
Según los datos anteriores, se aprecia que el 51% de la población encuestada refiere que no desempeñan las funciones según su cargo laboral, mientras que el 49% refiere que sí; Las funciones de enfermería se pueden describir por el grado académico y la capacidad de accionar ante diferentes situaciones. El personal de enfermería con mayor cargo laboral por ende es el responsable de realizar las actividades laborales de mayor complejidad pero debido a la existencia de poco personal laborando en cada uno de los servicios se ve sujeto a que tanto la licenciada/o, tecnólogo y técnico en enfermería realice funciones y actividades no acordes a su cargo laboral.

Cuadro N° 18

Distribución porcentual sobre si el cargo que desempeña exige llevar un ritmo muy rápido en el trabajo.

PREGUNTA	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
18. ¿El cargo que desempeña le exige llevar un ritmo muy rápido en el trabajo?	Si	44	94%
	No	3	6%
	Total	47	100%

Fuente de Información. Cuestionario sobre las Condiciones de higiene y seguridad ocupacional en los que se desempeña el personal de enfermería en el Hospital Nacional de la Mujer Dr. María Isabel Rodríguez en el periodo de Junio a Septiembre del año 2016.



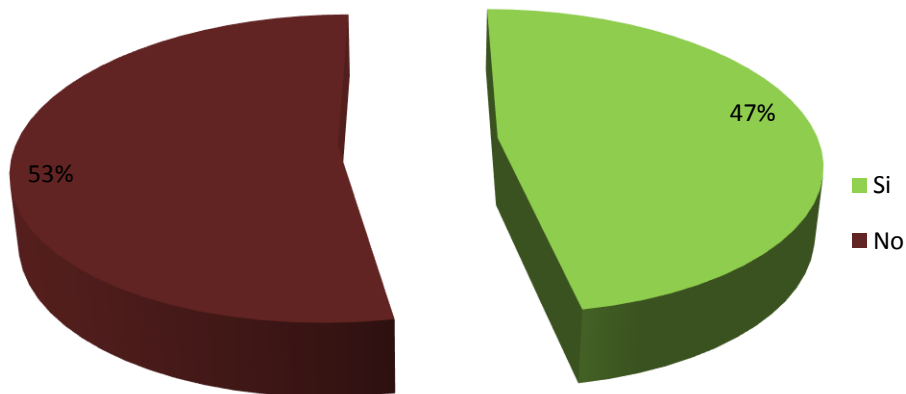
Del 100% de la población encuestada, el 94% del personal de enfermería afirma que si desempeña un cargo laboral que le exige llevar un ritmo muy rápido en el trabajo. Mientras que el 6% afirma que no. Los profesionales de enfermería cumplen un papel muy importante en cuanto a la promoción, restablecimiento, cuidados y rehabilitación de la salud de los enfermos, debiendo cumplir a cabalidad con las acciones de atención integral en un tiempo prudencial, es importante mencionar que en cada uno de los servicios existe pacientes de las cuales requieren un manejo complejo y de cuidados más específicos como por ejemplo el servicio de Recién Nacidos Cuidados Mínimos, por lo que puede generar estrés laboral, Particularmente las enfermeras por su constante relación con los enfermos están sometidas a una carga sobre una carga laboral.

Cuadro N° 19

Distribución porcentual sobre las condiciones de trabajo muy rutinario.

PREGUNTA	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
19. ¿Considera usted que su trabajo es muy rutinario?	Si	22	47%
	No	25	53%
	Total	47	100%

Fuente de Información. Cuestionario sobre las Condiciones de higiene y seguridad ocupacional en los que se desempeña el personal de enfermería en el Hospital Nacional de la Mujer Dr. María Isabel Rodríguez en el periodo de Junio a Septiembre del año 2016.



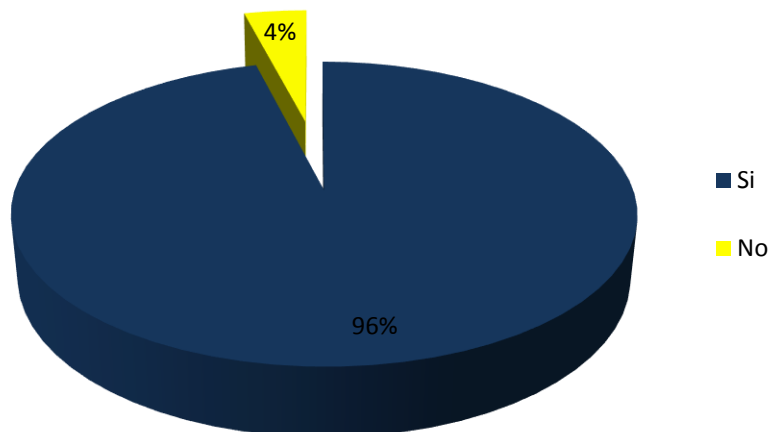
Del 100% de la población encuestada, el 53% de la población menciona que las condiciones de trabajo no son muy rutinario, mientras que el 47% del resto menciona que sí, el trabajo de enfermería muchas veces se vuelve rutinario debido a los horarios establecidos por las instituciones que brindan atención a los usuarios ya que estos trata de cumplir con los estándares de calidad del cuidado de manera constante que se va repitiendo día con día, pudiendo ocasionar una desmotivación en el personal al momento de realizar una tarea, al mismo tiempo las actividades motoras que se realizan con mucha frecuencia producen trastornos musculo esqueléticos.

Cuadro N° 20

Distribución porcentual sobre la asignación de demasiados pacientes para el tiempo que dispone para la atención.

PREGUNTA	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
20. ¿Considera usted que se le asignan demasiados pacientes para el tiempo de trabajo que dispone para la atención?	Si	44	94%
	No	3	6%
	Total	47	100%

Fuente de Información. Cuestionario sobre las Condiciones de higiene y seguridad ocupacional en los que se desempeña el personal de enfermería en el Hospital Nacional de la Mujer Dr. María Isabel Rodríguez en el periodo de Junio a Septiembre del año 2016.



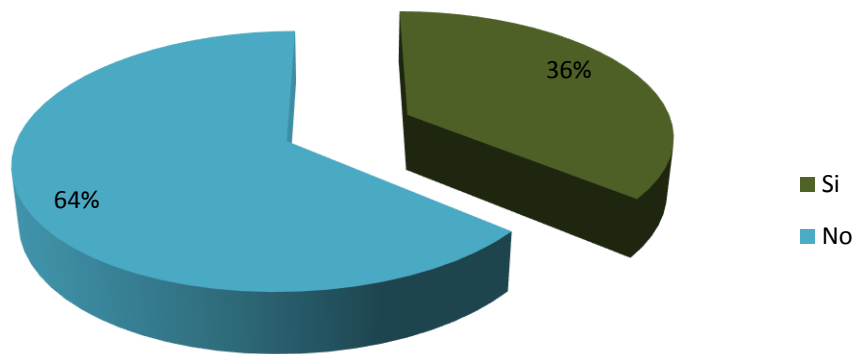
Según lo anterior un 94% de la población afirma que se le asigna demasiados pacientes según el tiempo de trabajo que dispone para la atención, mientras que el 6% refiere que no; el método de asignación de pacientes para el personal de enfermería es por paciente de acuerdo al número de recursos asignados por cada turno, sumado a esto se toma la complejidad del estado de salud de cada paciente para su atención.

Cuadro N° 21

Distribución porcentual sobre el desempeño de las actividades que corresponden según el área de trabajo.

PREGUNTA	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
21. ¿Considera usted que el personal desempeña las actividades que corresponden según el área de trabajo?	Si	17	36%
	No	30	64%
	Total	47	100%

Fuente de Información. Cuestionario sobre las Condiciones de higiene y seguridad ocupacional en los que se desempeña el personal de enfermería en el Hospital Nacional de la Mujer Dr. María Isabel Rodríguez en el periodo de Junio a Septiembre del año 2016.



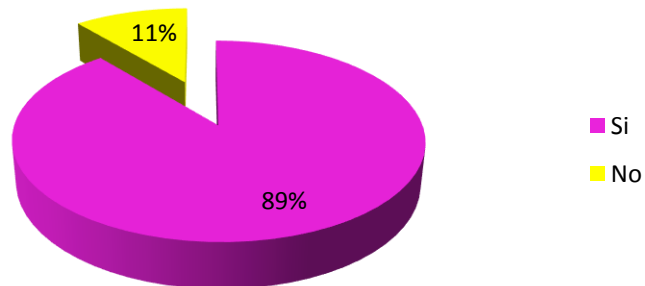
Según el 100% de los encuestados el 64% menciona que no desempeñan las actividades que corresponden según el área de trabajo y el 36% que sí. Es importante que el personal de enfermería realice las actividades correspondientes al cargo o nivel académico y a las funciones ya establecidas por cada uno de los servicios de la institución hospitalaria, ya que si no son realizadas lleva a que se brinde una mala atención y a disminuir la calidad del cuidado y a generar condiciones psicológicas estresantes para el profesional.

Cuadro N° 22

Distribución porcentual respecto a la posibilidad de sufrir alguna agresión a su integridad, en su estado de salud (físico, psicológico y mental) al momento de desempeñar sus actividades laborales.

PREGUNTA	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
22. ¿Considera usted la posibilidad de sufrir alguna agresión a su integridad, en su estado de salud (físico psicológico y mental) al momento de desempeñar sus actividades laborales?	Si	42	89%
	No	5	11%
	Total	47	100%

Fuente de Información: Cuestionario sobre las Condiciones de higiene y seguridad ocupacional en los que se desempeña el personal de enfermería en el Hospital Nacional de la Mujer Dr. María Isabel Rodríguez en el periodo de Junio a Septiembre del año 2016.



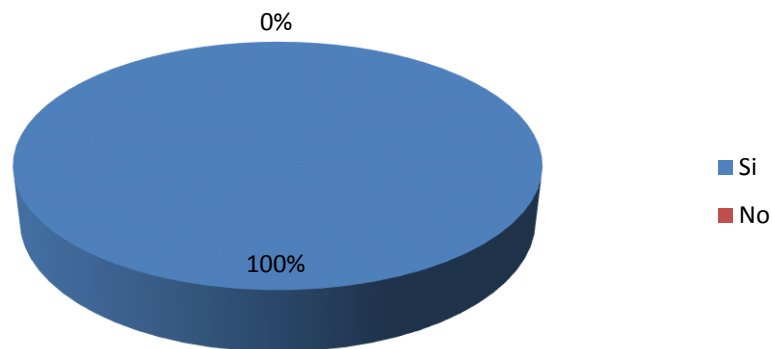
Según los datos reflejados anteriormente se puede identificar que un 89% del personal encuestado refirió que existe la posibilidad de sufrir alguna agresión a su integridad, en su estado de salud (físico, psicológico y mental) al momento de desempeñar sus actividades laborales, debido a que hay una interacción entre el trabajo y el medio ambiente en que se desenvuelve y por ello está expuesto a la posibilidad de sufrir algún daño a su integridad, como podría ser el estrés laboral el cual afecta no solo a nivel psicológico sino también a nivel físico y mental, pudiendo desencadenar diversos problemas a su estado de salud, mientras un 5% refiere que no hay tal posibilidad ya que cada persona tiene una perspectiva diferente en cuanto a su entorno laboral de acuerdo a la satisfacción individual que desarrolla a lo largo de experiencias vividas.

Cuadro N° 23

Distribución porcentual respecto a la consideración de que el trabajo requiere un alto desarrollo de habilidades relacionadas con sus funciones.

PREGUNTA	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
23. ¿considera usted que su trabajo requiere un alto desarrollo de habilidades relacionadas con el afecto, el optimismo, atención y cuidado?	Si	47	100%
	No	0	0%
	Total	47	100%

Fuente de Información: Cuestionario sobre las Condiciones de higiene y seguridad ocupacional en los que se desempeña el personal de enfermería en el Hospital Nacional de la Mujer Dr. María Isabel Rodríguez en el periodo de Junio a Septiembre del año 2016.



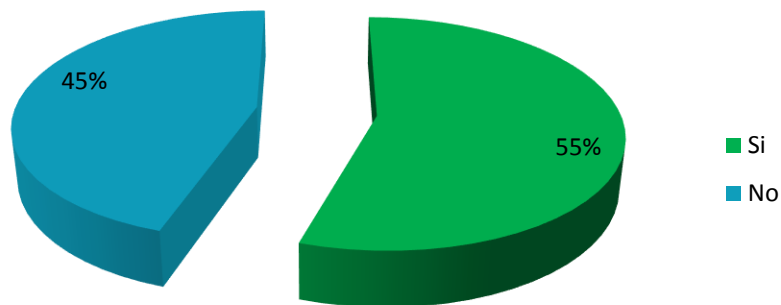
El cuadro anterior revela que el 100% de la población manifiesta que el trabajo requiere de un alto desarrollo de habilidades relacionadas con el afecto, el optimismo, atención y cuidado, puesto que la profesión de enfermería es esencial en el sistema de salud y forma el mayor grupo de empleados en dicho sector, el personal de enfermería debido a la atención que brinda día con día se encuentran estrechamente relacionado con las personas a quienes les brindan sus servicios.

Cuadro N° 24

Distribución porcentual referente a capacitaciones de educación permanente recibidas de acuerdo a sus necesidades educativas.

PREGUNTA	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
24. ¿Recibe capacitaciones de educación permanente de acuerdo a sus necesidades educativas?	Si	26	55%
	No	21	45%
	Total	47	100%

Fuente de Información: Cuestionario sobre las Condiciones de higiene y seguridad ocupacional en los que se desempeña el personal de enfermería en el Hospital Nacional de la Mujer Dr. María Isabel Rodríguez en el periodo de Junio a Septiembre del año 2016.



Como se puede observar en el cuadro anterior de la población estudiada, un 55% refirió recibir capacitaciones de educación permanentes de acuerdo a necesidades educativas existentes, mientras que el 45% refirió que no recibe educación permanente, razón por la cual se destaca que gran parte del personal expresa la necesidad de que se impartan capacitaciones en las diferentes áreas, puesto que se podría convertir en una debilidad debido a las exigencias laborales en la atención de usuarios, por lo que enfermería necesita estar en un constante aprendizaje, lo que permite estar actualizada para un buen ejercicio de su profesión.

Cuadro N° 25

Distribución porcentual respecto a la comunicación entre trabajador con jefe inmediato, usuario y compañeros.

PREGUNTA	ALTERNATIVA	BUENA		MALA		TOTAL
		FR	%	FR	%	
25. ¿Cómo considera usted la comunicación que establece con?	Jefe inmediato	40	85%	7	15%	100%
	Usuario	46	98%	1	2%	100%
	compañeros	42	89 %	5	11%	100%

Fuente de Información: Cuestionario sobre las Condiciones de higiene y seguridad ocupacional en los que se desempeña el personal de enfermería en el Hospital Nacional de la Mujer Dr. María Isabel Rodríguez en el periodo de Junio a Septiembre del año 2016.

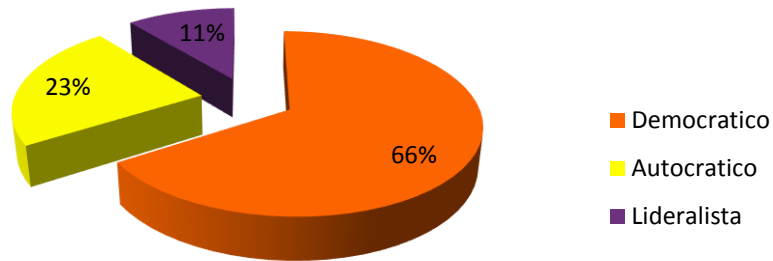
De acuerdo a los datos obtenidos, los cuales se encuentran reflejados en el cuadro anterior respecto a la comunicación del personal de enfermería con su jefe inmediato un 85% del personal la considera buena, y solo un 15% la cataloga como mala, lo que significa que existe una buena comunicación logrando así que exista una armonía parcial en su ambiente laboral y un mayor entendimiento y cumplimiento de tareas además de que se ejerza un buen liderazgo, en cuanto a la comunicación con los usuarios un 98% refleja que es buena y un 2% que es mala lo que revela que el personal pone en práctica el desarrollo de las habilidades necesarias para llevar a cabo una buena comunicación, con sus compañero un 89% manifiesta que poseen una buena comunicación y un 11% considera que es mala, por lo que se puede concluir que el personal considera tener en primer lugar una buena comunicación con el usuario, luego con sus compañeros y por ultimo con jefe inmediato pero todos ellos con un alto porcentaje. La comunicación en el medio laboral es diferente a la interpersonal. El objetivo es comunicar para organizar el trabajo con la finalidad de proporcionar una atención con calidad y calidez humana.

Cuadro N° 26

Distribución porcentual relacionada con tipo de liderazgo que ejercen en su área de trabajo.

PREGUNTA	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
26. ¿Qué tipo de liderazgo ejercen en su área de trabajo?	Democrático	31	66%
	Autocrático	11	23%
	Liberalista	5	11%
	Total	47	100%

Fuente de Información: Cuestionario sobre las Condiciones de higiene y seguridad ocupacional en los que se desempeña el personal de enfermería en el Hospital Nacional de la Mujer Dr. María Isabel Rodríguez en el periodo de Junio a Septiembre del año 2016.



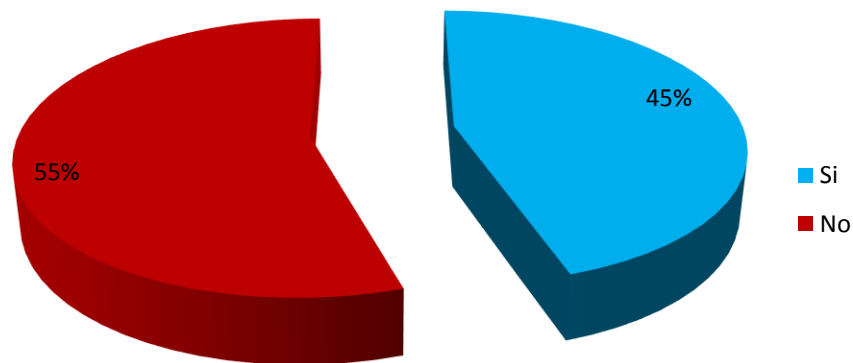
En cuanto al tipo de liderazgo que ejercen en su área de trabajo, se puede observar que un 66% de los encuestados hace constar que se maneja un liderazgo democrático, un 23% lo considera autocrático, mientras que un 11% que es liberalista. Motivo por el cual se hace notar que el de mayor prevalencia es en el cual se posibilita la participación de la población en la toma de decisiones en forma conjunta, lo que a su vez enriquece de beneficios al grupo de trabajo, aunque cabe mencionar que existe cierto grado de sistema autocrático por parte del líder según lo refiere el personal.

Cuadro N° 27

Distribución porcentual respecto a la existencia de un buen reconocimiento profesional en el área de trabajo por parte de su jefe inmediato

PREGUNTA	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
27. ¿Considera usted que existe un buen reconocimiento profesional en su área de trabajo por parte de su jefe inmediato?	Si	21	45%
	No	26	55%
	Total	47	100%

Fuente de Información: Cuestionario sobre las Condiciones de higiene y seguridad ocupacional en los que se desempeña el personal de enfermería en el Hospital Nacional de la Mujer Dr. María Isabel Rodríguez en el periodo de Junio a Septiembre del año 2016.



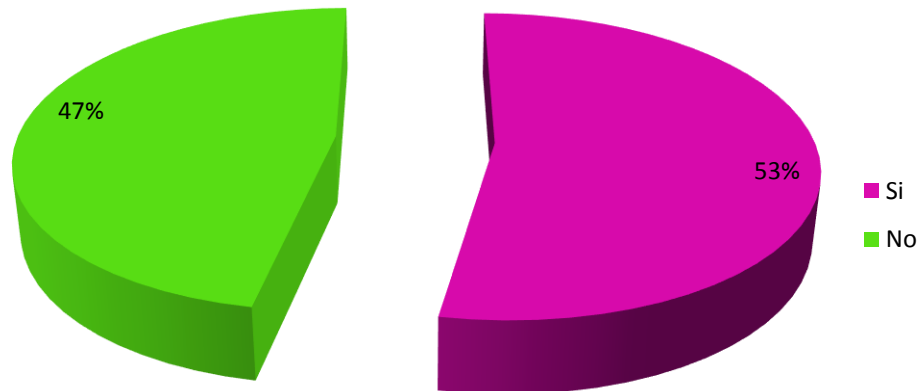
En relación con la existencia de un buen reconocimiento profesional en el área de trabajo por parte del jefe inmediato un 45% afirma que existe y otro 55% considera que no, ya que dicho reconocimiento motiva al personal a realizar sus actividades laborales con mayor empeño debido a la motivación que le provoca, es de suma importancia promover el reconocimiento profesional al trabajador de salud para impulsar a la satisfacción personal beneficiando a su vez al usuario puesto que como ya se mencionaba las actividades son realizadas con mayor empeño y dedicación.

Cuadro N° 28

Distribución porcentual referente a l apoyo necesario recibido por parte de jefe inmediato en situaciones difíciles de trabajo.

PREGUNTA	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
28. ¿En situaciones difíciles de trabajo ha recibido el apoyo necesario de parte de su jefe inmediato?	Si	25	53%
	No	22	47%
	Total	47	100%

Fuente de Información: Cuestionario sobre las Condiciones de higiene y seguridad ocupacional en los que se desempeña el personal de enfermería en el Hospital Nacional de la Mujer Dr. María Isabel Rodríguez en el periodo de Junio a Septiembre del año 2016.



En relación con el apoyo necesario recibido por parte del jefe inmediato en situaciones difíciles un 53% de trabajadores manifiesta siempre estar presente y un 47% que no lo recibe, en el servicio el jefe es el líder, y el personal de enfermería espera que en situaciones difíciles sea un apoyo con el cual pueda confiar, siempre y cuando el jefe le de la confianza para que puedan acudir a él en situaciones que lo ameriten, ya que esto favorece a mantener buenas relaciones laborales creando así un ambiente de trabajo más agradable y en armonía tanto con el jefe, compañeros de trabajo y usuarios que reciben los cuidados .

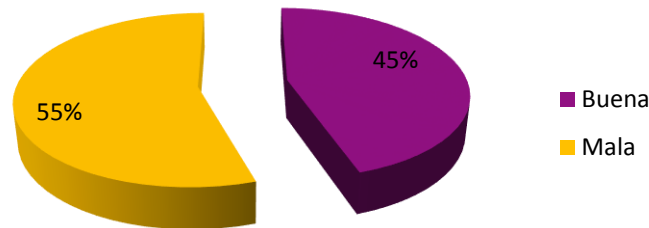
Variable N° 3 Principios de Ergonomía.

Cuadro N° 29

Distribución porcentual relacionada al estado del equipo mobiliario existente en el lugar de trabajo.

PREGUNTA	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
29. ¿Cómo considera usted el estado del equipo y mobiliario existente en el servicio?	Buena	21	45%
	Mala	26	55%
	Total	47	100%

Fuente de Información: Cuestionario sobre las Condiciones de higiene y seguridad ocupacional en los que se desempeña el personal de enfermería en el Hospital Nacional de la Mujer Dr. María Isabel Rodríguez en el periodo de Junio a Septiembre del año 2016.



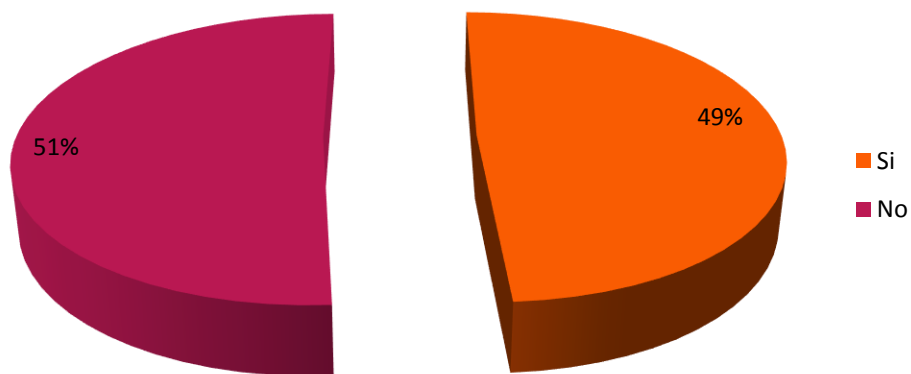
De acuerdo con los datos obtenidos se encuentra que un 45% del equipo y mobiliario existente en el lugar de trabajo se encuentra en buen estado y un 55% en mal estado, de acuerdo con lo establecido en la teoría, para el mejor desempeño en la realización de las actividades se debe contar con equipo en óptimas condiciones y en los servicios en los que se encuestó al personal un alto número de ellos afirma que las condiciones no son las adecuadas además se observó que parte del equipo existente como por ejemplo tensiómetros, estetoscopios, bombas de infusión, sillas de rueda, carros de transporte de pacientes, carros de cumplimientos de medicamentos, bassinet entre otros se encuentran en mal estado lo que tiene como consecuencia que el trabajo del personal de enfermería se prolongue, produciendo así, dificultad al momento de realizar las actividades diarias en el trabajo y en la atención al usuario se observa que nos de calidad, además de generar al personal de enfermería estrés por causa del mal estado del equipo y mobiliario ya que esto retrasa el cumplimiento de sus actividades.

Cuadro N° 30

Distribución porcentual relacionada al mantenimiento requerido de los equipos existentes en el lugar de trabajo.

PREGUNTA	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
30. ¿Considera que el equipo y mobiliario de su servicio recibe el mantenimiento requerido?	Si	23	49%
	No	24	51%
	Total	47	100%

Fuente de Información: Cuestionario sobre las Condiciones de higiene y seguridad ocupacional en los que se desempeña el personal de enfermería en el Hospital Nacional de la Mujer Dr. María Isabel Rodríguez en el periodo de Junio a Septiembre del año 2016.



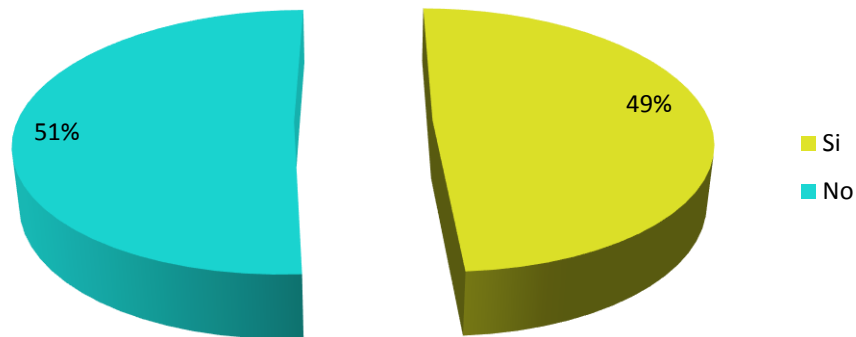
Según datos reflejados anteriormente se muestra que un 51% del personal refiere que no se le da el mantenimiento requerido al equipo existe en el lugar de trabajo mientras que el 49% refiere que se le brinda, el mantenimiento de los equipo y mobiliario es importante ya que ayuda a que se encuentre en óptimas condiciones para la utilización adecuada y a la vez aumentar su vida útil, disminuyendo los costos a la institución hospitalaria en beneficio al personal, usuarios e institución.

Cuadro N° 31

Distribución porcentual relacionada a las horas correspondientes trabajadas al mes según plan de trabajo.

PREGUNTA	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
31. ¿Trabaja las horas correspondientes al mes según plan de trabajo?	Si	23	49%
	No	24	51%
	Total	47	100%

Fuente de Información: Cuestionario sobre las Condiciones de higiene y seguridad ocupacional en los que se desempeña el personal de enfermería en el Hospital Nacional de la Mujer Dr. María Isabel Rodríguez en el periodo de Junio a Septiembre del año 2016.



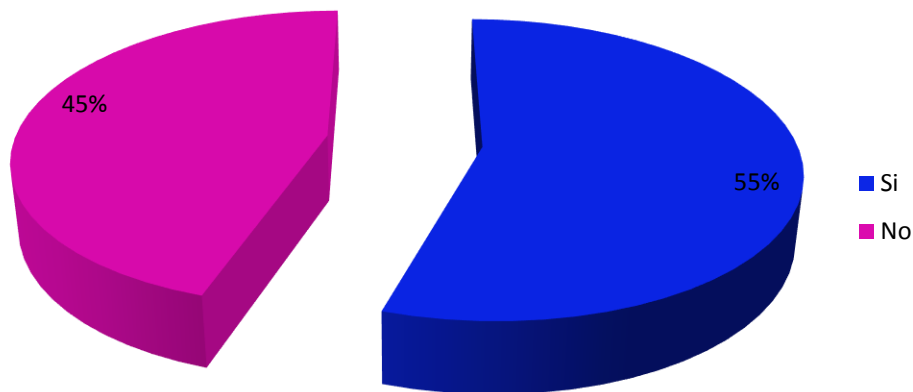
De acuerdo a los datos obtenidos se encuentra que un 51% de las personas encuestadas considera que no trabaja las horas correspondientes al mes según el plan de trabajo ya que debido a diversos factores como por ejemplo la falta de recursos por incapacidades, vacaciones, entre otras, se ven afectados generando así que se recargue al personal de enfermería con más turnos para lograr el cumplimiento de las actividades, por otra parte un 49% refirió que si trabaja las horas correspondientes en cada mes según el plan de trabajo ya que cada mes se adecua el plan de trabajo tomando en cuenta las horas laboradas del mes anterior para evitar que se genere una sobre carga laboral en el personal de enfermería .

Cuadro N° 32

Distribución porcentual relacionada al goce de 40 minutos de receso establecidos por jornada laboral.

PREGUNTA	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
32. ¿La institución le otorga los 40 minutos de receso establecidos por jornada laboral?	Si	26	55%
	No	21	45%
	Total	47	100%

Fuente de Información: Cuestionario sobre las Condiciones de higiene y seguridad ocupacional en los que se desempeña el personal de enfermería en el Hospital Nacional de la Mujer Dr. María Isabel Rodríguez en el periodo de Junio a Septiembre del año 2016.



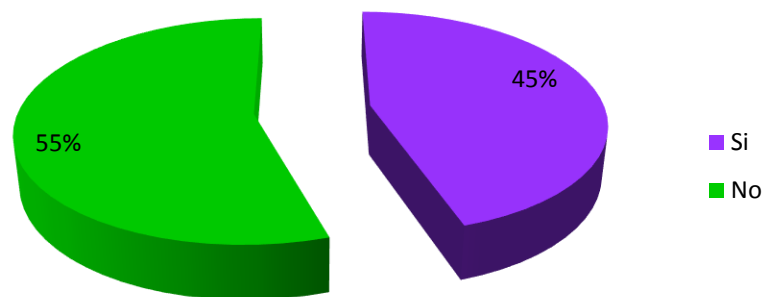
De acuerdo a los datos reflejados anteriormente se muestra que un 55% del personal de enfermería refiere que en su área de trabajo si gozan de los 40 minutos de receso establecidos por jornada laboral, ya que de acuerdo a la normativa de la institución hospitalaria el empleado de salud tiene derecho a 40 minutos de receso, estos, divididos en 15 minutos para refrigerio, y 25 minutos para el almuerzo, mientras que un 45% refiere que no gozan de receso establecido por jornada laboral, ya que en ocasiones hay demasiada demanda de pacientes y necesitan cumplir con las actividades asignadas, razón por la cual no gozan de los 40 minutos de receso establecidos por jornada laboral, esto a la vez puede generar efectos negativos a la salud física y mental como por ejemplo (problemas gastrointestinales, renales, neurológicos entre otros) del personal de enfermería.

Cuadro N° 33

Distribución porcentual relacionada a la existencia de un espacio físico adecuado para ingerir los alimentos.

PREGUNTA	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
33. ¿Existe un espacio físico adecuado separado del ambiente de trabajo para ingerir sus alimentos?	Si	21	45%
	No	26	55%
	Total	47	100%

Fuente de Información: Cuestionario sobre las Condiciones de higiene y seguridad ocupacional en los que se desempeña el personal de enfermería en el Hospital Nacional de la Mujer Dr. María Isabel Rodríguez en el periodo de Junio a Septiembre del año 2016.



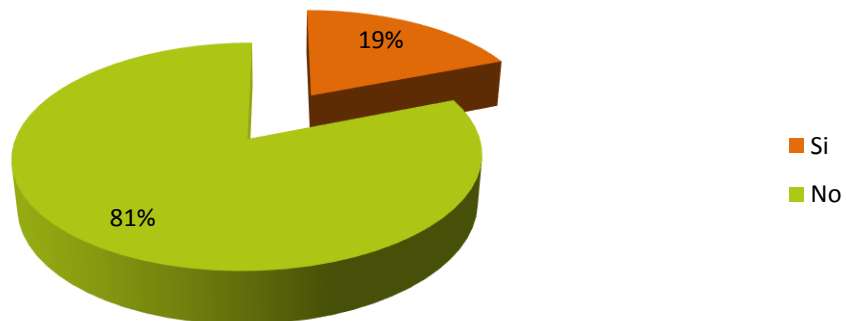
En relación a los datos anteriores un 55% refiere que en su área de trabajo no cuenta con un espacio físico adecuado para ingerir los alimentos mientras que un 45% refiere que si por lo antes mencionado de acuerdo a la ley general de prevención de riesgos se establece que en todo lugar de trabajo se debe contar con un espacio adecuado para que los empleados puedan ingerir los alimentos y dicha área debe reunir ciertas características como por ejemplo una iluminación, espacio y ventilación adecuado además debe contar con un lavamanos para uso del personal, por lo antes mencionado se concluye que en la institución hospitalaria se cuenta con un área física adecuada para ingerir los alimentos, pero debido a múltiples factores como por ejemplo la distancia que se recorre para llegar a dicho lugar, el tiempo asignado para ingerir los alimentos y las actividades delegadas a cada personal de enfermería entre otros, el personal prefiere ingerir los alimentos en sus respectivas áreas de trabajo.

Cuadro N° 34

Distribución porcentual relacionada con El tiempo estipulado para proporcionar atención de calidad a la/os usuarias/os.

PREGUNTA	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
34. ¿El tiempo estipulado para cada actividad es el adecuado para proporcionar atención de calidad a las usuarias/os?	Si	9	19%
	No	38	81%
	Total	47	100%

Fuente de Información: Cuestionario sobre las Condiciones de higiene y seguridad ocupacional en los que se desempeña el personal de enfermería en el Hospital Nacional de la Mujer Dr. María Isabel Rodríguez en el periodo de Junio a Septiembre del año 2016.



En relación al tiempo estipulado para proporcionar atención de calidad a la/os usuarias/os un 81% refiere que no se le proporciona el tiempo estipulado para la atención debido a múltiples factores como: la complejidad del paciente, complejidad de atención que el usuario requiere y a la cantidad de pacientes que el personal de enfermería tenga asignado, por otra parte un 19% manifiesta que el tiempo estipulado para realizar cada actividad es adecuado para proporcionar atención de calidad a las usuarias/os.

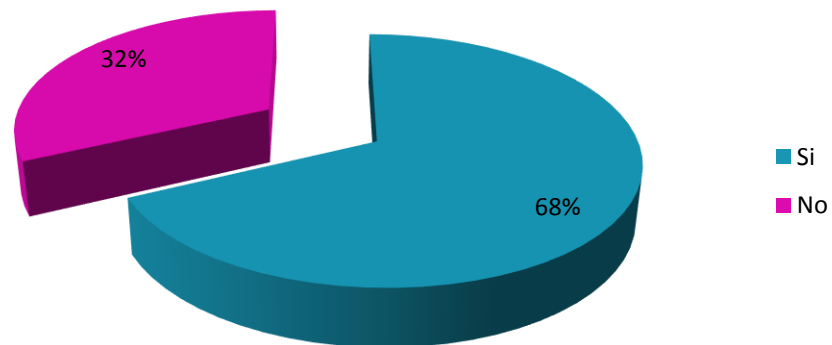
Variable N° 4 Medidas de Seguridad.

Cuadro N° 35

Distribución porcentual relacionada con los pasillos libres de obstáculos.

PREGUNTA	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
35. ¿Considera usted que los pasillos se encuentran libres de obstáculos para realizar sus actividades diarias?	Si	32	68%
	No	15	32%
	Total	47	100%

Fuente de Información: Cuestionario sobre las Condiciones de higiene y seguridad ocupacional en los que se desempeña el personal de enfermería en el Hospital Nacional de la Mujer Dr. María Isabel Rodríguez en el periodo de Junio a Septiembre del año 2016.



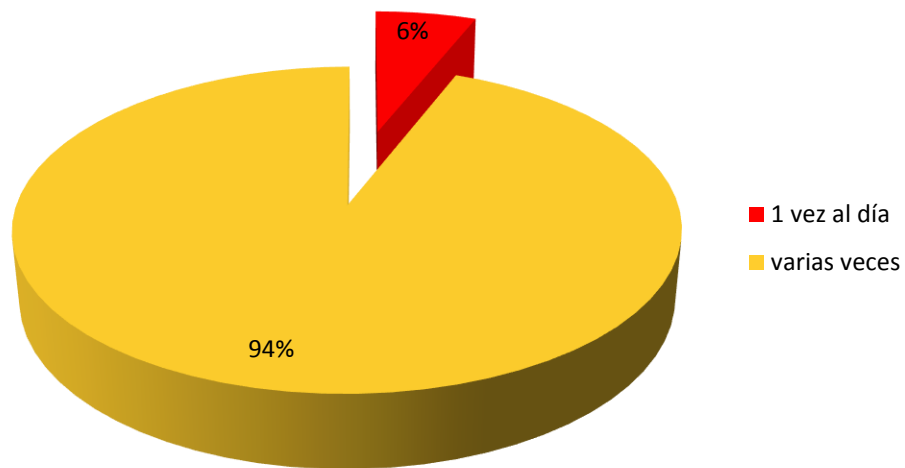
Como se puede observar en el cuadro anterior de la población estudiada, un 68% considera que los pasillos se encuentran libres de obstáculos para realizar las actividades diarias y un 32% refleja que los pasillos no se encuentran libres de obstáculos para realizar las actividades, lo cual genera dificultades al momento de llevar a cabo las actividades que realiza el personal de enfermería ya que dichos obstáculos (sillas de ruedas, carros camillas, cuneros, atriles, contenedores de basura, carros de curaciones y de cumplimiento de medicamentos entre otros) pueden generar accidentes laborales que afecten la salud e integridad de los trabajadores y/o usuarias y familiares. Según la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en el artículo 59 menciona que: en los espacios donde se esté laborando, solo se permitirá el apilamiento momentáneo y adecuado de los materiales de uso diario, sin obstaculizar el desempeño de labores en el puesto de trabajo, además el artículo 60 refiere que: los pasillos y salidas deben permanecer sin obstáculos para el libre acceso.

Cuadro N° 36

Distribución porcentual relacionada con la frecuencia en que se realiza la limpieza en los lugares de trabajo.

PREGUNTA	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
36. ¿Con que frecuencia se realiza la limpieza en sus áreas de trabajo?	1 vez al día	3	6%
	varias veces	44	94%
	Total	47	100%

Fuente de Información: Cuestionario sobre las Condiciones de higiene y seguridad ocupacional en los que se desempeña el personal de enfermería en el Hospital Nacional de la Mujer Dr. María Isabel Rodríguez en el periodo de Junio a Septiembre del año 2016.



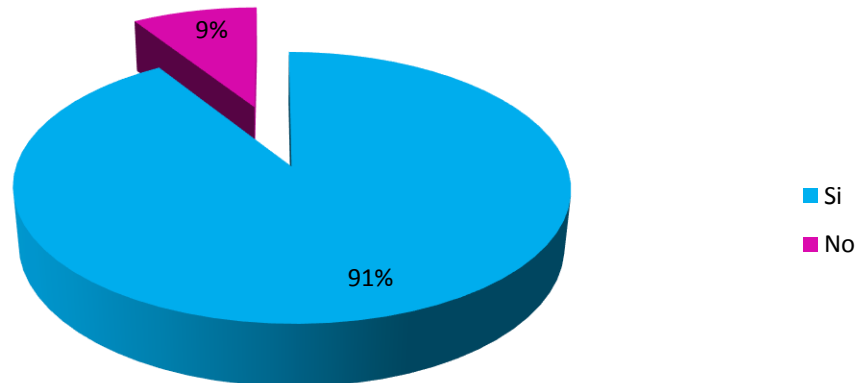
Como se puede observar anteriormente, de la población estudiada un 94% considera que en su lugar de trabajo se realiza la limpieza varias veces, lo cual es favorable para las personas que se encuentran en ese ambiente ya que esto reduce el riesgo de adquirir enfermedades nosocomiales mientras que un 6% refleja que solo una vez al día se realiza la limpieza en sus lugares de trabajo por lo tanto están más expuestos a contraer enfermedades ya que al no realizar una limpieza frecuentemente en las áreas se genera una acumulación de suciedad, gérmenes, virus y bacterias que pueden afectar a corto o largo plazo la salud de los trabajadores y la de los usuarios.

Cuadro N° 37

Distribución porcentual relacionada al retiro de los desechos bio-infecciosos del servicio las veces necesarias.

PREGUNTA	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
37. ¿Se retiran los desechos bioinfecciosos del servicio las veces necesarias?	Si	43	91%
	No	4	9%
	Total	47	100%

Fuente de Información: Cuestionario sobre las Condiciones de higiene y seguridad ocupacional en los que se desempeña el personal de enfermería en el Hospital Nacional de la Mujer Dr. María Isabel Rodríguez en el periodo de Junio a Septiembre del año 2016.



Según los datos reflejados en el cuadro anterior se encuentra que en relación con el retiro de los desechos bioinfecciosos un 91% del personal refiere que se retiran las veces necesarias mientras un 9% opina que no se hace las veces necesarias, retirar las veces necesarias los desechos bioinfecciosos resulta sumamente adecuado ya que son desechos que contienen agente microbiológicos que pueden causar efectos nocivos para quien se encuentre alrededor de ellos y al medio ambiente, la frecuencia del retiro debe ser en función de la cantidad total y del tipo de desecho que se origine ya que no hay un reglamento estipulado para la frecuencia con que deba realizarse, pero es de vital importancia estar atento para así cumplir con las medidas de bioseguridad.

Cuadro N° 38

Distribución porcentual relacionada a si el hospital provee agua potable al servicio las 24 horas del día.

PREGUNTA	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
38. ¿Provee el hospital agua potable al servicio las 24 horas del día?	Si	34	72%
	No	13	28%
	Total	47	100%

Fuente de Información: Cuestionario sobre las Condiciones de higiene y seguridad ocupacional en los que se desempeña el personal de enfermería en el Hospital Nacional de la Mujer Dr. María Isabel Rodríguez en el periodo de Junio a Septiembre del año 2016



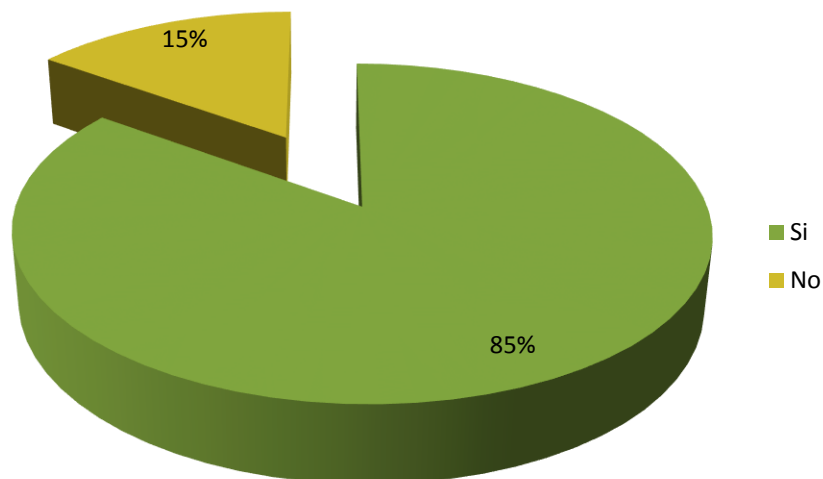
En cuanto a si el hospital provee agua potable al servicio las 24 horas del día se verifica anteriormente que el 72% de la población expresa que si lo provee, por otra parte un 28% considera que no es así, según el artículo 54 de la ley general de prevención de riesgos en los lugares de trabajo refiere que: todo lugar de trabajo debe dotar de agua potable en cantidad suficiente y permanentemente, todo ello promoverá a la higiene y prevención de riesgos, es importante mencionar que en los servicios en estudio se cumple lo establecido en la ley mencionada. En las actividades que realiza enfermería es de vital importancia contar con agua potable ya que en su mayoría esta es necesaria para la realización de procedimientos básicos, entre ellos el lavado de manos.

Cuadro N° 39

Distribución porcentual relacionada a si el hospital provee agua purificada para el consumo diario del personal del servicio.

PREGUNTA	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
39. ¿Provee el hospital agua purificada para el consumo diario del personal del servicio	Si	40	85%
	No	7	15%
	Total	47	100%

Fuente de Información: Cuestionario sobre las Condiciones de higiene y seguridad ocupacional en los que se desempeña el personal de enfermería en el Hospital Nacional de la Mujer Dr. María Isabel Rodríguez en el periodo de Junio a Septiembre del año 2016.



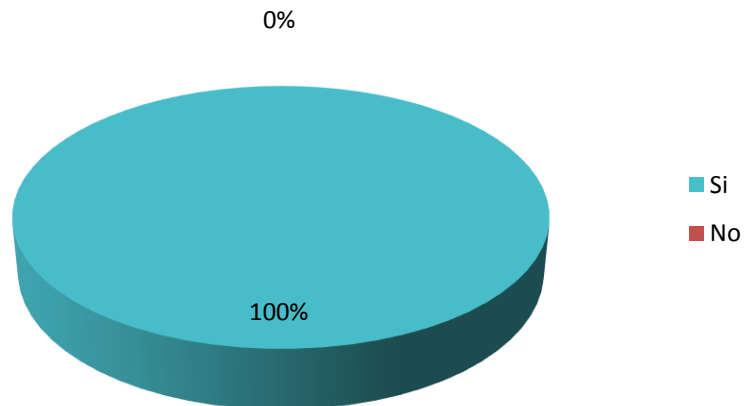
Del 100% de la población un 85% afirma que el hospital les provee de agua purificada para su consumo diario, mientras que un 15% manifiesta que no se les provee. De lo anterior se puede mencionar que según la ley general de prevención de riesgos en los lugares de trabajo, en el artículo 20 de servicios de higiene refiere que todo lugar de trabajo deberá tener abastecimiento de agua: fácilmente accesible, además de proveer medios higiénicos para evitar el uso común de vasos u otros utensilios, en cuanto a ello se verifico que en los 3 servicios se provee y es accesible, sin embargo se nota el habito de compartir vasos comunes para su consumo, lo que aumenta el riesgo de transmisión de enfermedades de fácil contagio, por ejemplo la gripe, entre otras.

Cuadro N° 40

Distribución porcentual relacionada al conocimiento de la clasificación de desechos bio-infeccioso.

PREGUNTA	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
40. ¿Conoce la clasificación de desechos bio-infeccioso?	Si	47	100%
	No	0	0%
	Total	47	100%

Fuente de Información: Cuestionario sobre las Condiciones de higiene y seguridad ocupacional en los que se desempeña el personal de enfermería en el Hospital Nacional de la Mujer Dr. María Isabel Rodríguez en el periodo de Junio a Septiembre del año 2016.



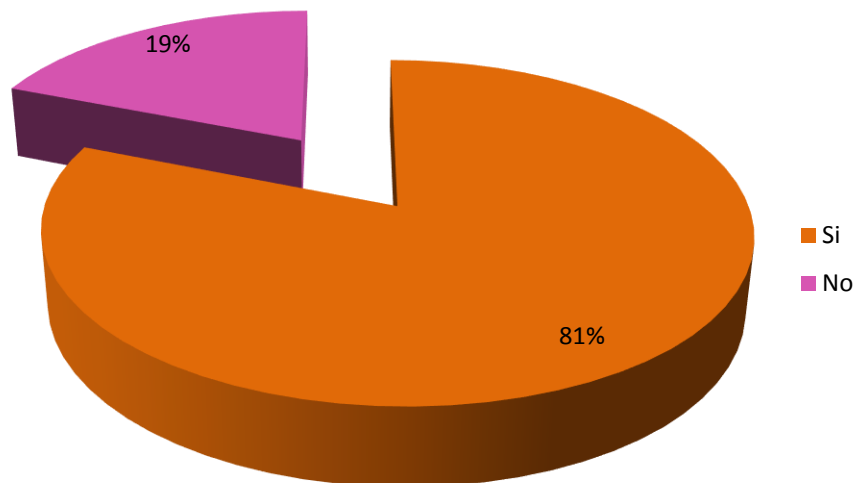
De acuerdo a los datos reflejados en el cuadro anterior el 100% de la población refiere conocer la clasificación de los desechos bioinfecciosos, la cual es la siguiente: infeccioso, patológico y cortopunzante (de acuerdo a la norma técnica para el manejo de desechos bioinfecciosos), es vital prescindir de estos conocimientos para así colocar cada desecho en su respectivo depósito y realizar una buena segregación de ellos y evitar sufrir accidentes laborales o exponer al demás personal a sufrirlos.

Cuadro N° 41

Distribución porcentual relacionada con la existencia de depósitos para la clasificación adecuada de los desechos bio-infecciosos.

PREGUNTA	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
41. ¿existen depósitos para la clasificación adecuada de los desechos bio-infecciosos?	Si	38	81%
	No	9	19%
	Total	47	100%

Fuente de Información: Cuestionario sobre las Condiciones de higiene y seguridad ocupacional en los que se desempeña el personal de enfermería en el Hospital Nacional de la Mujer Dr. María Isabel Rodríguez en el periodo de Junio a Septiembre del año 2016.



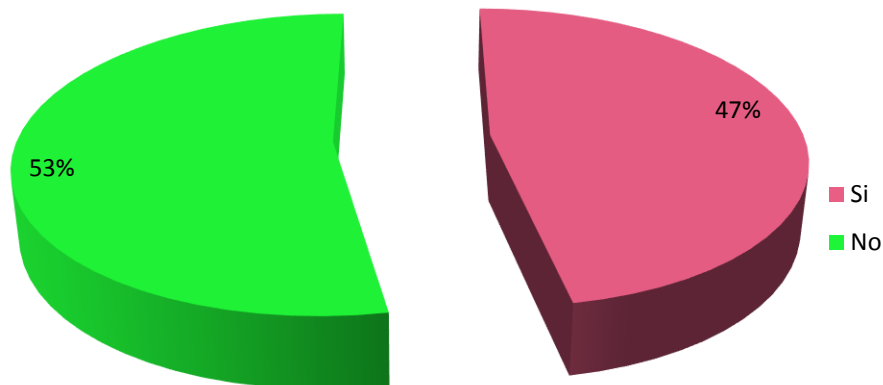
Del 100% de la población un 81% refiere que existen los depósitos para la clasificación adecuada de los desechos bio-infecciosos, mientras un 19% considera que no es así, según normativas los desechos comunes deberán ir en bolsa negras, los bio-infecciosos en bolsas rojas (dobles) y los cortopunzantes en embases rígidos de modo que se evite en lo posible el riesgo de sufrir accidentes laborales por no disponer de ellos adecuadamente, en los diferentes servicios se encuentran los depósitos , sin embargo no son los reglamentarios ya que casi siempre se ven obligados a improvisar con los insumos que cuentan como institución de salud.

Cuadro N° 42

Distribución de equipos, instrumental, porcentual relacionada con la disponibilidad material, descartable e insumos necesarios para las actividades labores.

PREGUNTA	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
42. ¿Considera que existe disponibilidad de equipos, instrumental, material, descartable e insumos necesarios para las actividades laborales?	Si	22	47%
	No	25	53%
	Total	47	100%

Fuente de Información: Cuestionario sobre las Condiciones de higiene y seguridad ocupacional en los que se desempeña el personal de enfermería en el Hospital Nacional de la Mujer Dr. María Isabel Rodríguez en el periodo de Junio a Septiembre del año 2016.



Según datos contemplados en el cuadro anterior del 100% de la población, un 53% refiere que no cuentan con la disponibilidad de equipos, instrumental, material, descartable e insumos necesarios para realizar las actividades labores y un 47% refiere que si cuentan con ello. De lo anterior se puede mencionar que en la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo se destaca que será obligación del empleador proveer el equipo necesario, lo que abarca el instrumental, material, e insumos necesarios para llevar a cabo cada actividad, esto es una debilidad debido a que hay carencias de todo ello y por ende no se pueden desarrollar adecuadamente o en su totalidad las diversas tareas del personal.

5.2. Comprobación de las hipótesis.

HE1. Las condiciones físicas en las que se desempeña el personal de enfermería son favorables en un 70% para el desarrollo de sus actividades.

HO1. Las condiciones físicas en las que se desempeña el personal de enfermería no son favorables las cuales no deben superar al 70% para el desarrollo de sus actividades.

PREGUNTA	RESULTADO				
	FAVORABLE		NO FAVORABLE		
	FRECUENCIA	PORCENTAJE	FRECUENCIA	PORCENTAJE	
1	¿Cómo considera la temperatura en su ambiente laboral?	16	34%	31	66%
2	¿Cómo considera la iluminación en su área de trabajo?	40	85%	7	15%
3	¿Cómo considera usted el orden y limpieza en el área de trabajo?	41	87%	6	13%
4	¿Cómo considera la distribución de las áreas de trabajo en relación al desempeño de sus actividades?	23	49%	24	51%
5	¿Cómo considera el estado de los techos?	29	62%	18	38%
6	¿Cómo considera el estado de los pisos?	39	83%	8	17%
7	¿Cómo considera el estado de las paredes?	44	94%	3	6%
8	¿En su área de trabajo está expuesto a ruidos, voces altas, gritos, sonidos agudos, vibraciones?	19	40%	28	60%
9	¿En qué condiciones se encuentra las instalaciones eléctricas en su lugar de trabajo?	36	77%	11	23%
10	¿Considera usted que está expuesto a radiaciones ionizantes (rayos X, Gama, y radioisótopos).	28	60%	19	40%
11	¿Considera usted que está expuesta a radiaciones no ionizantes (luz infrarroja, ultravioleta, microondas)	25	53%	22	47%
12	¿Está expuesto a sustancias químicas (lejía, glutaraldehído, jabón yodado, soluciones alcohólicas, solución acuosa)?	8	17%	39	83%
13	¿Considera usted que se encuentra expuesto a sufrir cortes o pinchadura con materiales corto punzantes a realizar sus actividades laborales?	5	11%	42	89%
14	¿Considera usted que se encuentra expuesto a fluidos corporales (esputo, sangre, orina, heces, secreciones vaginales, residuos nasogástricos)?	8	17%	39	83%
TOTAL			769%		621%

Fuente de Información: Cuestionario sobre las Condiciones de higiene y seguridad ocupacional en los que se desempeña el personal de enfermería en el Hospital Nacional de la Mujer Dr. María Isabel Rodríguez en el periodo de Junio a Septiembre del año 2016.

Operacionalización de la comprobación de hipótesis.

$$\bar{x}\% = \frac{\sum xi \%}{N}$$

Donde

$$\text{Favorable: } \bar{x}\% : \frac{769}{14} = 55\%$$

$$\text{No favorable: } \bar{x}\% : \frac{621}{14} = 45\%$$

Aplicando la media aritmética porcentual se encuentra que un 55 % de las condiciones físicas en las que se desempeña el personal de enfermería son favorables para realizar sus actividades laborales, mientras que en un 45% no son favorables, por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de trabajo, y se concluye que: Las condiciones físicas en las que se desempeña el personal de enfermería no son favorables las cuales no deben superar al 70% para el desarrollo de sus actividades.

HE2. Las condiciones psicológicas son favorables en un 70% para el desempeño del personal de enfermería en sus lugares de trabajo.

HO2. Las condiciones psicológicas no son favorables las cuales no deben superar al 70% para el desempeño del personal de enfermería en sus lugares de trabajo.

PREGUNTA		RESULTADO			
		FAVORABLE		NO FAVORABLE	
		FRECUENCIA	PORCENTAJE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
15	¿Considera usted que las asignaciones que realiza durante la jornada laboral son equitativas?	18	38%	29	62%
16	¿Considera usted que en su lugar de trabajo existe ausentismo laboral por parte del personal de enfermería?	5	11%	42	89%
17	¿En su área de trabajo desempeña las funciones según su cargo laboral?	23	49%	24	51%
18	¿El cargo que desempeña le exige llevar un ritmo muy rápido en el trabajo?	3	6%	44	94%
19	¿Considera usted que su trabajo es muy rutinario?	25	53%	22	47%
20	¿Considera usted que se le asignan demasiados pacientes para el tiempo de trabajo que dispone para la atención?	3	6%	44	94%
21	¿Considera usted que el personal desempeña las actividades que corresponden según el área de trabajo?	17	36%	30	64%
22	¿Considera usted la posibilidad de sufrir alguna agresión a su integridad, en su estado de salud (físico psicológico y mental) al momento de desempeñar sus actividades laborales?	5	11%	42	89%
23	¿Considera usted que su trabajo requiere un alto desarrollo de habilidades relacionadas con el afecto, el optimismo, atención y cuidado?	47	100%	0	0%
24	¿Recibe capacitaciones de educación permanente de acuerdo a sus necesidades educativas?	26	55%	21	45%
25	¿Cómo considera usted la comunicación que establece con?	40	85%	7	15%
	a) su jefe inmediato				
	b) con el usuario	46	98%	1	2%
	c) con sus compañeros	42	89%	5	11%
26	¿Qué tipo de liderazgo ejercen en su área de trabajo?	31	66%	16	34%

27	¿Considera usted que existe un buen reconocimiento profesional en su área de trabajo por parte de su jefe inmediato?	21	45%	26	55%
28	¿En situaciones difíciles de trabajo ha recibido el apoyo necesario de parte de su jefe inmediato?	25	53%	22	47%
TOTAL			801%		799%

Fuente de Información: Cuestionario sobre las Condiciones de higiene y seguridad ocupacional en los que se desempeña el personal de enfermería en el Hospital Nacional de la Mujer Dr. María Isabel Rodríguez en el periodo de Junio a Septiembre del año 2016.

Operacionalización de la comprobación de hipótesis.

$$\bar{x}\% = \frac{\sum xi \%}{N}$$

Donde

$$\text{Favorable: } \bar{x}\% : \frac{801}{16} = 50.06 \% = 50\%$$

16

$$\text{No favorable: } \bar{x}\% : \frac{799}{16} = 49.93\% = 50\%$$

16

Aplicando la media aritmética porcentual se encuentra que un 50% de las condiciones psicológicas son favorables para el desempeño del personal de enfermería en sus lugares de trabajo. Mientras que en un 50% del personal de enfermería refiere que no son favorables por lo que se rechaza la hipótesis de trabajo y se acepta la hipótesis nula y se concluye que: Las condiciones psicológicas no son favorables las cuales no deben superar al 70% para el desempeño del personal de enfermería en sus lugares de trabajo.

HE3: En el ambiente laboral en el que se desempeña el personal de enfermería se aplica en un 70% los principios de ergonomía.

HO3. En el ambiente laboral en el que se desempeña el personal de enfermería no se aplican los principios de ergonomía los cuales no deben superar al 70%.

PREGUNTAS		RESULTADOS			
		APLICA		NO APLICA	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
29	¿Cómo considera usted el estado del equipo mobiliario existente en el servicio?	21	45%	26	55%
30	¿Considera que el equipo mobiliario de su servicio recibe el mantenimiento requerido?	23	49%	24	51%
31	¿Trabaja las horas correspondientes al mes según plan de trabajo?	23	49%	24	51%
32	¿La institución le otorga los 40 minutos de receso establecidos por jornada laboral?	26	55%	21	45%
33	¿Existe un espacio físico adecuado separado del ambiente de trabajo para ingerir sus alimentos?	21	45%	26	55%
34	¿El tiempo estipulado para cada actividad es el adecuado para proporcionar atención de calidad a las usuarias/os?	9	19%	38	81%
TOTAL			262%		338%

Fuente de Información: Cuestionario sobre las Condiciones de higiene y seguridad ocupacional en los que se desempeña el personal de enfermería en el Hospital Nacional de la Mujer Dr. María Isabel Rodríguez en el periodo de Junio a Septiembre del año 2016.

Operacionalización de la comprobación de hipótesis.

$$\bar{x}\% = \frac{\sum xi \%}{N}$$

Dónde:

$$\text{Aplica: } \bar{x}\% = \frac{262}{6} = 43.66\% = 44\%$$

$$\text{No aplica: } \bar{x}\% = \frac{338}{6} = 56.33\% = 56\%$$

En el ambiente laboral en el que se desempeña el personal de enfermería se aplica en un 44% los principios de ergonomía, mientras que en un 56% no se aplican, razón por la cual se rechaza la hipótesis de trabajo y se acepta la hipótesis nula la cual establece que: En el ambiente laboral en el que se desempeña el personal de enfermería no se aplican los principios de ergonomía los cuales no deben superar al 70%.

HE4: Las medidas de seguridad para la prevención de accidentes son aplicadas en un 70% en el ambiente laboral del profesional de enfermería.

HO4: Las medidas de seguridad para la prevención de accidente no son aplicadas las cuales no deben superar al 70% en el ambiente laboral del profesional de enfermería.

PREGUNTAS		RESULTADOS			
		APLICA		NO APLICA	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
35	¿Considera usted que los pasillos se encuentran libres de obstáculos para realizar sus actividades diarias?	32	68%	15	32%
36	¿Con que frecuencia se realiza la limpieza en sus áreas de trabajo?	44	94%	3	6%
37	¿Se retiran los desechos bio-infecciosos del servicio las veces necesarias?	43	91%	4	9%
38	¿Provee el hospital agua potable al servicio las 24 horas del día?	34	72%	13	28%
39	¿Provee el hospital agua purificada para el consumo diario del personal del servicio?	40	85%	7	15%
40	¿Conoce la clasificación de desechos bio-infeccioso?	47	100%	0	0%
41	¿Existen depósitos para la clasificación adecuada de los desechos bio-infecciosos?	38	81%	9	19%
42	¿Considera que existe disponibilidad de equipos, instrumental, material, descartable e insumos necesarios para las actividades laborales?	22	47%	25	53%
TOTAL			638%		162%

Fuente de Información: Cuestionario sobre las Condiciones de higiene y seguridad ocupacional en los que se desempeña el personal de enfermería en el Hospital Nacional de la Mujer Dr. María Isabel Rodríguez en el periodo de Junio a Septiembre del año 2016.

Operacionalización de la comprobación de hipótesis.

$$\bar{x}\% = \frac{\sum xi \%}{N}$$

Donde:

$$\text{Aplica: } \bar{x} = \frac{638}{8} = 79.75\% = 80\%$$

$$\text{No aplica: } \bar{x} = \frac{162}{8} = 20.25\% = 20\%$$

Las medidas de seguridad para la prevención de accidentes son aplicadas en un 80% en el ambiente laboral del personal de enfermería, mientras que en un 20% no son aplicadas, razón por cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de trabajo en la que las medidas de seguridad para la prevención de accidentes son aplicadas en un 70% en el ambiente laboral del profesional de enfermería.

5.3 Análisis General de los Resultados:

Según los resultados obtenidos en la investigación sobre las condiciones de higiene y seguridad ocupacional en la que se desempeña el personal de enfermería de los servicios de Ginecología, Puerperio y Recién Nacidos Cuidados Mínimos del Hospital Nacional de la Mujer, Dra., María Isabel Rodríguez, en el periodo de junio a septiembre del 2016. Se logró determinar: Que las condiciones físicas en las que se desempeña el personal de enfermería son favorables en un 55% y no favorables en un 45%, dato que revela que las condiciones en las que se desenvuelve el personal de enfermería diariamente no son las más propicias para el desarrollo de las actividades lo cual se verifica con los siguientes datos obtenidos: que las condiciones de temperatura del ambiente laboral son inadecuadas en un 56%, las áreas de trabajo en relación al desempeño de sus actividades son inadecuadas en un 51%, que en un 60% se encuentra expuesto con frecuencia a ruidos, voces altas, gritos, sonidos agudos y vibraciones en el área de trabajo, además está expuesto a sustancias químicas como lejía, glutaraldehído en un 86%, también se encuentra expuesto en un 89% a él riesgo de sufrir accidentes laborales.

Con respecto a las condiciones psicológicas en las que se desempeña el personal de enfermería que labora en los servicios en estudio son favorables en un 50% y no favorables en un 50%, según los datos obtenidos un 62% de la población refirió que la asignación durante la jornada de trabajo no son equitativas, un 89% refiere que hay ausentismo, en un 51% manifiesta que las funciones no se desempeñan según su cargo laboral, un 94% expreso que el cargo desempeñado exige llevar un ritmo muy rápido en el trabajo, de acuerdo al 96% la cantidad de pacientes asignados es demasiado para el tiempo de trabajo que dispone para la atención, un 55% expreso que no existe un buen reconocimiento profesional por parte del jefe inmediato, por lo que se concluye que hay alteración en el estado psicológico en el personal de enfermería ya que existen circunstancias que no permiten el cumplimiento de las horas laborales y las actividades asignadas según el plan mensual de trabajo, todo ello podría causar estrés laboral y desencadenar enfermedades tales como: migraña, hipertensión arterial, diabetes, problemas musculares, fatiga mental entre otros.

Por otra parte los principios de ergonomía no se aplican en un 56% en el ambiente laboral y solo en el 44% si se aplican; según los datos el 55% refirió que el mobiliario que existe en el lugar de trabajo se encuentra en mal estado, además el 51% expreso que no se le proporciona el mantenimiento adecuado a los equipos existente en dichas áreas. Por lo antes mencionado se concluye que en los servicios en estudio existe equipo en mal estado por falta de mantenimiento adecuado afectando así las condiciones ergonómicas en las que se encuentra desempeñando las distintas actividades el personal de enfermería, obligando así a realizar la adopción de posturas forzadas o inadecuadas que pueden causar alteraciones en el estado de la salud tales como: las lumbalgias incapacitantes, esguinces, hernias entre otras.

En los servicios de ginecología, puerperio y recién nacidos cuidados mínimos las medidas de seguridad para la prevención de accidentes son aplicadas en un 81% en el ambiente laboral del profesional de enfermería, de acuerdo a los datos obtenidos el 68% respondió que los pasillos se encuentran libre de obstáculos, el 94% expreso que realizan limpieza y descarte de los desechos bioinfecciosos varias veces en los servicios en estudio, además el 72% refirió que el hospital provee de agua potable y purificada para el consumo diario del personal del servicio; también se identificó que el 100% del personal de enfermería posee conocimiento sobre la clasificación de los desechos bioinfecciosos y para el 81% si existen depósitos para la clasificación adecuada de los desechos bioinfecciosos.

CAPITULO VI.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

6.1 Conclusiones.

De los resultados obtenidos en la investigación se concluye:

1. Que las condiciones físicas en las que se desempeña el personal de enfermería que labora en los servicios no son favorables ya que no cumple con la infraestructura adecuada entre las que se encuentra la temperatura, ventilación, iluminación y planta física.; además están expuestos a riesgos tales como físicos, químicos y biológicos durante la realización de las actividades.
2. Las condiciones psicológicas en el que se desempeña el personal de enfermería no son favorables ya que se comprobó que en el ambiente laboral existe sobre Carga de trabajo, Demanda de producción y se encontró que no hay buena Comunicación y Motivación por los jefes inmediatos.
3. Los principios de ergonomía no son aplicados en el ambiente laboral en el que se desempeña el personal de enfermería, tales como: Minimizar la fatiga, la cual está relacionada con la sobrecarga de capacidades físicas y mentales por ejemplo llevar un ritmo muy rápido en el trabajo, asignación de demasiados pacientes para el tiempo con que dispone para brindar la atención , entre otros, reducir repeticiones excesivas como un trabajo muy rutinario por ejemplo debido a que las actividades motoras que se realizan con mucha frecuencia producen trastornos musculo esqueléticos, también el principio del ambiente confortable ya que este puede afectar directa o indirectamente el confort, salud y calidad del trabajo por ejemplo estar expuesto a temperaturas demasiado altas o frías puede causar disconfort y problemas de salud.
4. Que el Hospital Nacional de la Mujer, Dra. María Isabel Rodríguez aplique las medidas de seguridad en las que se desempeña el personal de enfermería de los

servicios de Ginecología, Puerperio y Recién Nacidos Cuidados Mínimos, ya que con los resultados obtenidos se identificó que se realiza la segregación del material bioinfeccioso.

6.2 Recomendaciones.

a. A las autoridades del hospital Nacional de la Mujer Dra. María Isabel Rodríguez:

1. Realizar acciones encaminadas al mejoramiento de las condiciones físicas, psicológicas y ergonómicas en las distintas áreas que labora el personal de enfermería.
2. Continuar con las medidas de seguridad para la prevención de accidentes en las diferentes áreas de trabajo.

b. Al Departamento de Enfermería del Hospital Nacional de la Mujer Dra. María Isabel Rodríguez :

1. Que coordine con la institución para la implementación de programas de educación continua sobre temas como: manejo del estrés, trabajo en equipo, motivación del personal y así mejorar las condiciones psicológicas en la que se encuentra el personal de enfermería.
2. Evaluar de forma más amplia las planificaciones dispuestas por la jefe de los servicios para que el personal de enfermería obtenga equidad en la distribución de las funciones y actividades dentro de los servicios de cada turno programado además de revisar con mayor amplitud y profundidad la planificación de recursos y turnos programados para el mejoramiento de las condiciones psicológicas en las que se encuentra el personal de enfermería.

c. Al Comité de Salud y seguridad Ocupacional:

1. Realizar proyectos de evaluación de las instalaciones de los servicios e identificar la infraestructura dañada o en mal estado y así mejorar las condiciones físicas

laborales en las que se desempeña el personal de enfermería para que realice sus funciones y actividades de forma segura.

2. Implementa programas o planes que contribuyan a la disminución de riesgos ocupacionales en el ejercicio de la profesión, según la Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo.
3. Realizar evaluaciones periódicas sobre la aplicación de los principios de ergonomía para fortalecer el ambiente de trabajo y para la prevención de accidentes.
4. Llevar a cabo la ejecución del Programa sobre el Fortalecimiento de la salud Ocupacional dirigido al personal de enfermería que labora en los servicios de Ginecología, Puerperio, Recién Nacidos Cuidados Mínimos del Hospital Nacional de la Mujer, Dra. María Isabel Rodríguez a desarrollar en el primer trimestre del Año 2017.

6.3. PROPUESTA DE INTERVENCION

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE MEDICINA
ESCUELA DE TECNOLOGÍA MÉDICA
LICENCIATURA EN ENFERMERÍA.



PROPUESTA DE INTERVENCION:

PROGRAMA SOBRE FORTALECIMIENTO DE LA SALUD OCUPACIONAL
DIRIGIDO AL PERSONAL DE ENFERMERIA QUE LABORA EN LOS SERVICIOS DE
GINECOLOGIA, PUERPERIO Y RECIEN NACIDOS CUIDADOS MINIMOS DEL
HOSPITAL NACIONAL DE LA MUJER DOCTORA MARIA ISABEL RODRIGUEZ A
DESARROLLAR EN EL PRIMER TRIMESTRE DEL AÑO 2017.

RESPONSABLE:

COMITÉ DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL.

ELABORADO POR:

RIVAS RAYMUNDO JACQUELINE JOANNA.

ROSALES SEGURA SANDRA ELIZABETH.

SANCHEZ HERNANDEZ VERONICA ARELY.

SANCHEZ VASQUEZ SUSANA MARISOL.

CIUDAD UNIVERSITARIA, NOBRIEMBRE DEL 2016.

INDICE

CONTENIDO	Pág.
Introducción.....	III
I. Justificación.....	5
II. Objetivos	
2.1. Objetivo General.....	7
2.2. Objetivo Específico.....	7
III. Metas.....	7
IV. Descripción del Programa.....	8
V. Generalidades de la metodología.....	9
VI. Plan Operativo.....	10
VII. Presupuesto.....	15

INTODUCCION

Lo fundamental en la salud ocupacional es asegurar un alto grado de bienestar mental, social y físico para los trabajadores y prevenir toda clase de accidentes e imprevistos; asegurando un lugar de trabajo sin elementos nocivos para su salud y otorgando la seguridad del trabajador, sin embargo el profesional de enfermería desarrolla sus actividades se encuentra a menudo en un ambiente rodeado de peligros biológicos, químicos, físicos y psicológicos. Estos factores ponen al personal en riesgo de desgaste profesional, estrés, enfermedades laborales, exposición a patógenos de transmisión sanguínea y desórdenes músculo esqueléticos que afectan su estado de salud; en la investigación titulada condiciones de higiene y seguridad ocupacional en las que se desempeña el personal de enfermería en los servicios de Ginecología, Puerperio y Recién Nacidos Cuidados Mínimos del Hospital Nacional de la Mujer Dra. María Isabel Rodríguez en el periodo de Junio a Septiembre del 2016. Reflejo que el 45% de las condiciones físicas y el 50% de las condiciones psicológicas en las que se desempeña el personal de enfermería no son favorables, como otro dato se encontró que los principios de ergonomía en el ambiente laboral en el que se desempeña el personal de enfermería no son aplicados en un 56%.

Por lo anterior se presenta la propuesta sobre fortalecimiento de la salud ocupacional dirigido al personal de enfermería que labora en los servicios de ginecología, puerperio y recién nacidos cuidados mínimos del Hospital Nacional de la Mujer Dra. María Isabel Rodríguez, con el propósito de que el personal de enfermería cuente con los conocimientos sobre el programa de salud ocupacional en el ejercicio de su profesión, y así contribuir al bienestar del personal y atención de las usuarias/os

El presente documento contiene la justificación en la cual se expone el por qué se toma la decisión de intervenir dicho tema, la importancia, población beneficiada, además se presentan los objetivos que guiaran la ejecución del programa educativo ya planteado y las metas a alcanzar, también se muestra la descripción del programa a desarrollar, Como otro apartado se plantea las generalidades de la metodología la cual contiene el nombre del

proyecto, grupo al que va dirigido, lugar de ejecución, responsables a desarrollarlo, ejecución del programa; seguidamente se presenta el plan operativo el cual contiene los objetivos a seguir, contenido a impartir, metodología a utilizar, materiales y equipo de enseñanza, el tiempo en el que se ejecutara, la evaluación de los apartados a desarrollar; como último apartado se presenta el presupuesto estimado para el desarrollo del programa a realizar.

I. JUSTIFICACIÓN

La salud ocupacional tiene como objetivo la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones y de esta forma prevenir las enfermedades laborales, proteger a los trabajadores de los riesgos a su salud. De acuerdo a la investigación realizada sobre Condiciones de Higiene y Seguridad ocupacional en las que se desempeña el personal de enfermería de los servicios Ginecología, Puerperio y Recién Nacidos Cuidados Mínimos del Hospital Nacional de la Mujer, Dar María Isabel Rodríguez, en el periodo de Junio a Septiembre del 2016. Teniendo como resultado científicamente que: las condiciones físicas en las que se desempeña el personal de enfermería que labora en los servicios no son favorables en un 45%, ya que el 55% expreso que las condiciones de temperatura del ambiente laboral y de igual manera con un 51% las áreas de trabajo en relación al desempeño de sus actividades son inadecuadas. Y que el 86% está expuesto a sustancias químicas como lejía, glutaraldehido, dato que revelo, que las condiciones en las que se desenvuelve el personal de enfermería diariamente no son las más propicias para el desarrollo de las actividades.

En relación a las condiciones psicológicas en el que labora el profesional de enfermería no son favorables debido a que el 62% de la población refirió que las asignaciones durante las jornadas laborales no son equitativa, un 89% refiere que hay ausentismo laboral, un 51% manifestó que las funciones no se desempeñan según su cargo laboral y el 94% expreso que el cargo desempeñado exige llevar un ritmo muy rápido en el trabajo, además un 55% expreso que no existe un buen reconocimiento profesional por parte del jefe inmediato todo esto lleva a una alteración en el estado psicológico en el profesional de enfermería y podría causar estrés laboral y desencadenar enfermedades tales como: migraña hipertensión arterial, diabetes, fatiga mental entre otros.

Por otra parte los principios de ergonomía en el ambiente laboral no son aplicados en un 56% dado que el 55% del personal refirió que el mobiliario existe en el lugar de trabajo se encuentra en mal estado, además el 51% expreso que no se le proporciona el mantenimiento

adecuado a los equipos ya existentes en dichas áreas. El mobiliario y equipo en mal estado afecta las condiciones ergonómicas debido a que obliga a que haya una adopción de posturas forzadas o inadecuadas, y esto a lo largo pueden causar alteraciones en el estado de salud tales como lumbalgias incapacitantes, esguinces, hernias, entre otras.

Es por ello que se toma la decisión de elaborar el programa educativo sobre la salud ocupacional que tendrá como propósito reforzar los conocimientos que el personal de enfermería de dichos servicios ya poseen sobre el tema, y con la importancia de prevenir las enfermedades profesionales, 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.

El programa será viable ya que se podrá realizar de una forma más precisa por que contará con la planificación de las actividades a desarrollar, además se contará con el apoyo de la institución hospitalaria, comité de salud ocupacional, jefe y personal de enfermería de dichos servicios para su ejecución.

Además será factible ya que se contara con el presupuesto, recursos humanos, materiales y equipo necesario para su realización y de esta forma se beneficiara tanto a la institución hospitalaria y al comité de salud y seguridad ocupacional ya que contarán con el documento que servirá de guía para el desarrollo del programa que se impartirá al personal de enfermería que labora en los servicios anteriormente mencionados.

III. OBJETIVOS.

3.1 Objetivo General:

Fortalecer en el personal de enfermería que labora en los servicios de Ginecología, Puerperio y Recién Nacidos Cuidados Mínimos los conocimientos teóricos sobre salud ocupacional para la prevención de accidentes y riesgos laborales.

3.2 Objetivos específicos:

Que al finalizar el programa educativo el personal de enfermería sea capaz de:

1. Explicar las generalidades de la salud ocupacional.
2. Reconocer las condiciones físicas mínimas necesarias que todo trabajador debe de Tener para la ejecución de sus funciones.
3. Socializar cuales son las condiciones psicológicas para la realización de sus funciones.
4. Reconocer los principios de ergonomía aplicables en la mejora del ambiente laboral del personal de enfermería.

IV. METAS.

1. Que el 75% del personal de enfermería pueda explicar las generalidades de la salud ocupacional
2. Que el 75% del personal de enfermería pueda reconocer las condiciones físicas mínimas necesarias que todo trabajador debe de tener para la ejecución de sus funciones.
3. Que el 75% del personal de enfermería pueda socializar cuales son las condiciones psicológicas para la realización de sus funciones.
4. Que el 75% del personal de enfermería pueda reconocer los principios de ergonomía aplicables en la mejora del ambiente laboral del personal de enfermería.

V. DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA.

El siguiente programa educativo sobre fortalecimiento de la salud ocupacional dirigido al personal de enfermería que labora en los servicios de Ginecología, Puerperio y Recién Nacidos Cuidados Mínimos del Hospital Nacional de la Mujer Dra. María Isabel Rodríguez a desarrollar en el primer trimestre del año 2017 por el comité de salud y seguridad ocupacional. El cual tiene como propósito reforzar los conocimientos sobre la salud ocupacional y así prevenir las enfermedades laborales y proteger a los trabajadores de los riesgos a su salud presentes en el ambiente laboral donde se desempeñan.

El programa será ejecutado mediante cinco sesiones intramurales de dos horas laborales cada una: la primera consistirá en la presentación de los resultados de la investigación titulada condiciones de higiene y seguridad ocupacional en las que se desempeña el personal de enfermería en los servicios de ginecología, puerperio y recién nacidos cuidados mínimos del Hospital Nacional de la Mujer Dra. María Isabel Rodríguez en el periodo de junio a septiembre del 2016; en la segunda sesión se explicaran las generalidades de la salud ocupacional, se indagara sobre conocimientos del tema mediante la técnica de lluvia de ideas, posteriormente se realizara la discusión del tema utilizando la técnica de mesa redonda, al finalizar se evaluara la comprensión del tema discutido mediante preguntas dirigidas.

En la tercera sesión se expondrá sobre las condiciones físicas mínimas necesarias que todo trabajador debe de tener para la ejecución de sus actividades previa indagación sobre conocimientos del tema mediante la técnica de lluvia de ideas, seguidamente se harán grupos para debatir el tema a desarrollar. Posteriormente en la cuarta sesión se socializara cuáles son las condiciones psicológicas para la realización de sus funciones, esta se ejecutara mediante la realización de socio dramas por parte del grupo participante, al finalizar se realizara un receso de 15 minutos. En la quinta sesión se expondrá sobre los principios de ergonomía aplicables en la mejora del ambiente laboral del personal de enfermería mediante la utilización de la técnica de estudio de casos y finalmente se realizara el reforzamiento de las sesiones antes mencionadas.

VI. GENERALIDADES DE LA METODOLOGÍA.

- a) Nombre de la propuesta de intervención educativa: Programa sobre Fortalecimiento de la Salud Ocupacional
- b) Dirigido a: Personal de Enfermería que labora en los servicios de Ginecología, Puerperio y Recién Nacidos Cuidados Mínimos
- c) Lugar: Hospital Nacional de la Mujer Dra. María Isabel Rodríguez
- d) Responsable de la ejecución: Comité de salud y seguridad ocupacional.
- e) Implementación: Primer trimestre del año 2017.
- f) Beneficiarios: Personal de enfermería.

Para el desarrollo del programa Se utilizara la metodología expositiva participativa como : lluvia de ideas, preguntas dirigidas, técnica de mesa redonda, debate, estudio de caso, socio drama, el expositor aplicara la técnica de lluvia de ideas para explorar los conocimientos previos que posee el personal de enfermería, posteriormente dará a conocer los objetivos del proyecto, luego desarrollara los aspectos del programa educativo previamente planificados y evaluara el aprendizaje obtenido por parte grupo participativo por medio de la técnica de preguntas dirigidas y para finalizar realizara una retroalimentación en los aspectos deficientes.



VII. PLAN OEPRATIVO

PROGRAMA SOBRE FORTALECIMIENTO DE LA SALUD OCUPACIONAL.

Dirigido a: Personal de enfermería de Ginecología, Puerperio y Recién Nacidos Cuidados Mínimos

Responsable: Comité de Salud y Seguridad Ocupacional del Hospital Nacional de la Mujer, Dar María Isabel Rodríguez.

Fecha: Primer Trimestre del 2017.

OBJETIVO	CONTENIDO	METODOLOGIA	MATERIALES Y RECURSOS	TIEMPO	EVALUACION
<p>Dar a conocer los datos estadísticos sobre la investigación previamente realizada la cual se titula Condiciones de Higiene y Seguridad ocupacional en las que se desempeña el personal de enfermería de los servicios Ginecología, Puerperio y Recién Nacidos Cuidados Mínimos del Hospital Nacional de la Mujer, Dar María Isabel Rodríguez, en el periodo de Junio a Septiembre del 2016.</p>	<p>- datos estadísticos de los resultados de la investigación.</p> <p style="text-align: center;">RECESO</p>	<p>- Expositiva participativa</p>	<p><u>Materiales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Retroproyector. - Laptop. - Presentación de powerpoint. - Lista de asistencia. <p><u>Recursos humanos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Enfermera jefe del servicio. - Personal de enfermería del servicio. <p style="text-align: center;">REFRIGERIO</p>	<p>2 horas .</p> <p style="text-align: right;">15 min.</p>	<p>Se evaluara la comprensión de los resultados expuestos por parte del expositor hacia el personal de enfermería a través de preguntas dirigidas.</p>

OBJETIVO	CONTENIDO	METODOLOGIA	MATERIALES Y RECURSOS	TIEMPO	EVALUACION
Explicar las generalidades de la salud ocupacional.	<ul style="list-style-type: none"> - Concepto de salud ocupacional. - Objetivos de la salud ocupacional. - Clasificación de la salud ocupacional. - Generalidades sobre la Ley General de prevención de riesgos en los lugares de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Expositiva participativa. - Técnica de lluvia de ideas. - Técnica de mesa redonda. 	<p><u>Materiales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Retroproyector. - Laptop. - Presentación de powerpoint. - Lista de asistencia. - Paginas de papel bond. - lapicero. - (10) Ley General de prevención de riesgos en los lugares de trabajo. <p><u>Recursos humanos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Miembros del comité de salud y seguridad ocupacional. - Enfermera jefe del servicio. - Personal de enfermería del servicio. 	2 horas	Se evaluara la comprensión de lo expuestos por parte del expositor hacia el personal de enfermería a través de preguntas dirigidas.

OBJETIVO	CONTENIDO	METODOLOGIA	MATERIALES Y RECURSOS	TIEMPO	EVALUACION
<p>Reconocer las condiciones físicas mínimas necesarias que todo trabajador debe de tener para la ejecución de sus actividades.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Concepto de condiciones físicas. - Condiciones físicas con las que debe contar un área de trabajo y la relación con la ley general de prevención de riesgo (iluminación ruido, temperatura, humedad entre otras). 	<ul style="list-style-type: none"> - Técnica de lluvia de ideas. - Expositiva participativa. - Técnica de Debate. 	<p><u>Materiales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Retroproyector. - Laptop. - Presentación de powerpoint. - Lista de asistencia. - Pliegos de papel bond. - Plumones. - Tiro - (10) Ley General de prevención de riesgos en los lugares de trabajo. <p><u>Recursos humanos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Miembros del comité de salud y seguridad ocupacional. - Enfermera jefe del servicio. - Personal de enfermería del servicio. <p><u>Materiales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Retroproyector. - Laptop. 	<ul style="list-style-type: none"> - 2 horas 	<p>Se evaluara la comprensión de lo expuestos por parte del expositor hacia el personal de enfermería a través de preguntas dirigidas.</p> <p>Ejecución de técnica de debate.</p>

VIII. PRESUPUESTO DE LA RPUESTA DE INTERVENCION.

CANTIDAD	DESCRIPCION	PRECIO UNITARIO \$	PRECIO TOTAL \$
20	Hojas de papel bond.	\$0.02	\$0.40
2	Lapiceros	\$ 0.20	\$ 0.40
2	Lápiz	\$ 0.15	\$0. 30
1	Folder	\$ 0.20	\$ 0.20
1	Faster	\$ 0.10	\$ 0.10
20	Impresiones	\$ 0.03	\$ 0.60
Ginecología 6	Refrigerio	\$1.50	\$ 9.00
Puerperio 22		\$1.50	\$ 33.00
Recién Nacidos Cuidados Mínimos 22		\$1.50	\$ 33.00
TOTAL			\$ 77.00
	Imprevistos 10%		\$ 7.7
TOTAL			\$ 84.7

6.4 Fuentes de Información.

Libros

Autores individuales:

1. Chiavenato I., Administración de recursos Humanos. Quinta Edición. McGRW-HILL Interamericana; S.A. Santafé de Bogotá, Colombia. 2002. P. 479. p.481.p. 487
2. Marriner, A. y Raile, M. Modelos y teorías en enfermería. Barcelona: Elsevier, 2007, p.9.
3. Ana M. T. Modelos y teorías en enfermería, sexta edición, p 10.
4. MSc. María del Carmen A. C. Centro de Estudios Humanísticos. Facultad de Ciencias Médicas "General Calixto García". 27 y G. Vedado, Plaza de la Revolución. La Habana, Cuba, p 18.
5. Suarez Carvallo B. Riesgos Laborales del Ejercicio Profesional: Una Responsabilidad Compartida. Revista de las actualizaciones en enfermería 2003; 6(3):25-30.

Con más de tres autores:

6. C. C. Zepeda Peña Presidente O. S. Reyes Morales primer vicepresidente G. A. Gallegos Navarrete segundo vicepresidente; ley general de prevención de riesgos en los lugares de trabajo. El Salvador. Diario oficial 82; 5/5/10.

Monografía en Internet

7. Ryder, Día mundial de seguridad y salud en el trabajo;[internet] Francia 2012[actualizada el 26 de Abril 2013, citada el 10 abril 2016]: disponible desde:http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_211645/lang--es/index.htm
8. G. Ryder, Día mundial de seguridad y salud en el trabajo;[internet] Francia 2012[actualizada el 26 de Abril 2013, citada el 10 abril 2016]: disponible

desde:http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_211645/lang--es/index.htm

9. 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

Sede Web o Página principal de un sitio Web

10. 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
11. Dra. Novick. M. Estudio comparativo de las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores de la salud en los países de Argentina, Brasil, Costa Rica, Perú. [Sede web] 2012. [Visitado el 29/4/16] Disponible en https://file/HSS-Cond_Trab_RHS2012%281%29%20datos%20estadisticos%20de%20condiciones.pdf?token=AWzllDPqd7iJrORtn0rV1tygWWQfiCdKpcA7xVqwYmERFgimxrrjTUfZ5gvXWVtGo1oygV9DEpwI1w_b46WruZ2VRJw6-PSoGAKItCT_EbX1Fuq2tClvjMtCpTsbTieRV5-q2Q9Q41YRz6ppWo3d-xU
12. G. García Jueas; Hernández; Carga en profesionales de enfermería de unidades de cuidado intensivo en instituciones hospitalarias de cartagenia india 2012; Pag.38; Bogota, Colombia 2013 [visitado y modificado 2-05-2016] disponible en:
<http://www.bdigital.unal.edu.co/43071/1/5539623.2013.pdf>

13. Ley general de prevención de los riesgos ocupacionales; publicado 05/05/2010 El Salvador [visitado 2-05-2016] disponible en:
https://lookaside.fbsbx.com/file/LEY%20GENERAL%20DE%20PREVENCION%20DE%20RIESGO%20DECRETO%20254.pdf?token=AWxrKbtyMVE8AX0JuiwofnWGMwz4E9t2pDL8JW9t3Uw9z4qrok9AbrGRfn1DV186q5ysvkNSbLs3Z_IDMZbvYYa3SIB8o2BRNkWSKwUhwRIxJpTtv10nkUypjzQKwL6suQZ6U_JjY-iNPkvLrcd0NsOP
14. Rubén Apaza. 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>
15. R. Thompson; Historia de la seguridad industrial [sede web] publicado el 20-2-2011 [fecha de consulta: Domingo; 12-4-16 7:00 pm. Disponible desde:http://www.prevencionlaboral.uy/2011/02/historia-de-la-seguridad-industrial_9995.html
16. Aguayo A.S. Antecedentes históricos de la seguridad e higiene industrial [sede web]. Guadalajara México: 2014 [actualizada el 5 de enero del 2015; citado el 10 de abril 2016] disponible desde:
<http://www.Limpiezaindustrial.org/seguridadehigieneindustrial.aspx>
17. Rubén Apaza. 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>
18. Enfoque ocupacional medicina del trabajo (concepto OMS). Sitio web. Accesado el 17 de junio de 2016 disponible en <http://www.enfoqueocupacional.com/2013/03/medicida-del-trabajo-concepto-oms-html>.

Base de datos en Internet

19. Higiene y seguridad laboral; historia de la seguridad Industrial [sitio web] [fecha de consulta: Domingo; 10-4-16 7:00 pm. Disponible desde:
<http://tecnicoshigiene.ucoz.es/index/0-2>
20. A. lucia; El Salvador: aumento de accidentes laborales; [septiembre 3 2013]
disponible desde: <http://cb24.tv/el-salvador-aumento-de-accidentes-laborales-preocupa-a-las-autoridades/>
21. La Asamblea Legislativa de la República de El Salvador, Ley General de
Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo, Decreto N° 254 [Internet] 2010
Mayo [Consultado el 18 de junio de 2016] Capítulo I Medidas de Prevención
Disponible desde:
<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/84122/93331/F1699923541/SLV84122.pdf> Pág. 7
22. MSc. María 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.

Parte de una página de un sitio o sede Web

23. Gerente del Proyecto TC 41: Dr. José Paranguá de Santana OPS-OMS Brasil. -
Coordinador NESCON: Dr. Francisco Eduardo de Campos. 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, ©

Base de datos en Internet

24. A. lucia; El Salvador: aumento de accidentes laborales; [septiembre 3 2013]
disponible desde: <http://cb24.tv/el-salvador-aumento-de-accidentes-laborales-preocupa-a-las-autoridades/>

25. Base de Datos de hemeroteca: La prensa Gráfica Derechos Reservados © 2015,
Dutriz Hermanos S.A. de C.V. fecha de publicación septiembre de 2015, consultada
el: 16 de mayo de 2015.

ANEXOS.

ANEXO N° 1:

INDICE DE ATENCION DE ENFERMERIA EN 24 HORAS Y CATEGORIA DE PERSONAL.

Tipo de paciente	Tiempo estándar	Enfermeras profesionales	Auxiliares de enfermería
UCI	8 HORAS	100%	-
GINECO-OBSTETRA	3 HORAS	60%	40%
EMERGENCIA	8 HORAS	100%	-
PEDIATRIA	4 HORAS	85%	15%
MEDICINA	3 HORAS	60%	40%
PREMATUROS	5 HORAS	100%	-
TRAUMATOLOGIA	3 HORAS	60%	40%
CIRUGIA	3 HORAS	100%	-

Fuente: índice de atención de enfermería, indicadores internacionales OPS/OMS.

Anexo N° 2

Datos estadísticos de los Accidentes Laborales Reportados al Sistema Nacional de Notificaciones de Accidentes de trabajo en el sector salud proporcionado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social Dirección General de Previsión Social

Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Dirección General de Previsión Social

Accidentes laborales reportados al Sistema Nacional de Notificación de Accidentes de Trabajo (SNNAT), sector salud.													
	2012	2013			2014			2015			Del 01/Enero/2016 al 09/Septiembre/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	39	24	15
Incapacitantes	0	73	54	19	72	63	8	74	62	12	65	42	23

Anexo N° 3

LEY GENERAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LOS LUGARES DE TRABAJO

Reformas: **S/R**

Comentarios: 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.

Contenido;

DECRETO N° 254.

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.
- v. 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 OBJETO

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.

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 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

HIGIENE OCUPACIONAL: Conjunto de medidas técnicas y organizativas orientadas al reconocimiento, evaluación y control de los contaminantes presentes en los lugares de trabajo que puedan ocasionar enfermedades.

HUMOS: Emanaciones de partículas provenientes de procesos de combustión.

LUGAR DE TRABAJO: Los sitios o espacios físicos donde los trabajadores y trabajadoras permanecen y desarrollan sus labores.

MEDICINA DEL TRABAJO: Especialidad médica que se dedica al estudio de las enfermedades y los accidentes que se producen por causa o a consecuencia de la actividad laboral, así como las medidas de prevención que deben ser adoptadas para evitarlas o aminorar sus consecuencias.

MEDIOS DE PROTECCIÓN COLECTIVA: Equipos o dispositivos técnicos utilizados para la protección colectiva de los trabajadores y trabajadoras.

NIEBLAS: Presencia en el aire de pequeñísimas gotas de un material que usualmente es líquido en condiciones ambientales normales.

PERITOS EN ÁREAS ESPECIALIZADAS: Aquellos técnicos acreditados por la Dirección General de Previsión Social que se dedican a la revisión y asesoría sobre aspectos técnicos que requieran de especialización, como lo referente a generadores de vapor y equipos sujetos a presión.

PERITOS EN SEGURIDAD E HIGIENE OCUPACIONAL: Persona especializada y capacitada en la identificación y prevención de riesgos laborales en los lugares de trabajo, tanto a nivel de seguridad como de higiene ocupacional.

PLAN DE EMERGENCIA: Conjunto de medidas destinadas a hacer frente a situaciones de riesgo, que pongan en peligro la salud o la integridad de los trabajadores y trabajadoras, minimizando los efectos que sobre ellos y enseres se pudieran derivar.

PLAN DE EVACUACIÓN: Conjunto de procedimientos que permitan la salida rápida y ordenada de las personas que se encuentren en los lugares de trabajo, hacia sitios seguros previamente determinados, en caso de emergencias.

POLVOS: Cualquier material particulado proveniente de procesos de trituración, corte, lijado o similar.

RIESGO GRAVE E INMINENTE: Aquel que resulte probable en un futuro inmediato y que pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores y trabajadoras.

RIESGO PSICOSOCIAL: Aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo así como de su contexto social y ambiental que tienen la potencialidad de causar daños, sociales o psicológicos en los trabajadores, tales como el manejo de las relaciones obrero-patronales, el acoso sexual, la violencia contra las mujeres, la dificultad para compatibilizar el trabajo con las responsabilidades familiares, y toda forma de discriminación en sentido negativo.

RUIDO: Sonido no deseado, capaz de causar molestias o disminuir la capacidad auditiva de las personas, superando los niveles permisibles.

SALUD OCUPACIONAL: 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 a la salud de éstos 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.

SEGURIDAD OCUPACIONAL: 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.

SUCESO PELIGROSO: Acontecimiento no deseado que bajo circunstancias diferentes pudo haber resultado en lesión, enfermedad o daño a la salud o a la propiedad.

VAPORES: Presencia en el aire de emanaciones en forma de gas provenientes de sustancias que a condiciones ambientales normales se encuentran en estado sólido o líquido.

VENTILACIÓN: Cualquier medio utilizado para la renovación o movimiento del aire de un local de 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 se 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.

Habrán 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.

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

CAPITULO 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 cumpliesen 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 INFRACIONES

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.

CAPITULO II

INFRACCIONES DE PARTE DE LOS TRABAJADORES

Art. 85.- Serán objeto de sanción conforme a la legislación vigente, los trabajadores y trabajadoras que violen las siguientes medidas de seguridad e higiene:

- 1) Incumplir las órdenes e instrucciones dadas para garantizar su propia seguridad y salud, las de sus compañeros de trabajo y de terceras personas que se encuentren en el entorno.
- 2) No utilizar correctamente los medios y equipos de protección personal facilitados por el empleador, de acuerdo con las instrucciones y regulaciones recibidas por éste.
- 3) No haber informado inmediatamente a su jefe inmediato de cualquier situación que a su juicio pueda implicar un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud ocupacional, así como de los defectos que hubiere comprobado en los sistemas de protección.

Los trabajadores que violen estas disposiciones serán objeto de sanción, de conformidad a lo estipulado en el Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa, y si la contravención es manifiesta y reiterada podrá el empleador dar por terminado su contrato de trabajo, de conformidad al artículo 50 numeral 17 del Código de Trabajo.

TITULO X

PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN DE SANCIONES

Art. 86.- Posterior a los plazos concedidos en la inspección al empleador, para cumplir con las recomendaciones dictadas, y si éstas no se han hecho efectivas se iniciará el procedimiento sancionatorio establecido en los artículos 628 al 631 del Código de Trabajo y 57 de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social.

Los plazos establecidos en la presente disposición, serán regulados en los reglamentos correspondientes.

TITULO XI

DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES

Art. 87.- La Dirección General de Previsión Social y la Dirección de Inspección de Trabajo en lo pertinente aplicarán las Normas Salvadoreñas Obligatorias (NSO) elaboradas por los Comités Técnicos de Normalización convocados por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), y solicitará su correspondiente actualización.

Art. 88.- El Presidente de la República decretará los reglamentos que sean necesarios para facilitar y asegurar la aplicación de la presente ley.

Art. 89.- Los empleadores tendrán un plazo de un año a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley y sus respectivos reglamentos, para el cumplimiento de todo lo previsto en la presente Ley, sin perjuicio de los procesos en trámite.

Art. 90.- El presente Decreto entrará en vigencia ocho días después de su publicación en el Diario Oficial.

DADO EN EL SALÓN AZUL DEL PALACIO LEGISLATIVO: San Salvador, a los veintiún días del mes de enero del dos mil diez.

CIRO CRUZ ZEPEDA PEÑA PRESIDENTE

OTHON SIGFRIDO REYES MORALES PRIMER VICEPRESIDENTE

GUILLERMO ANTONIO GALLEGOS NAVARRETE SEGUNDO
VICEPRESIDENTE

JOSÉ FRANCISCO MERINO LÓPEZ TERCER VICEPRESIDENTE

ALBERTO ARMANDO ROMERO RODRÍGUEZ CUARTO VICEPRESIDENTE

FRANCISCO ROBERTO LORENZANA DURÁN

Anexo N° 4

**UNIVERSIDAD DE ELSALVADOR
FACULTAD DE MEDICINA
ESCUELA DE TECNOLOGIA MÉDICA
LICENCIATURA EN ENFERMERIA
AÑO 2016**

Cuestionario sobre las Condiciones de higiene y seguridad ocupacional en los que se desempeña el personal de enfermería en el Hospital Nacional de la Mujer Dr. María Isabel Rodríguez en el periodo de Junio a Septiembre del año 2016.

Objetivo: Identificar las condiciones de Higiene y Seguridad Ocupacional a los que se encuentra expuesto el personal de enfermería en el área Hospitalaria.

Indicación: Responda las preguntas que a continuación se le presentan, coloque una X en los criterios que usted considere, tomando en cuenta el siguiente cuadro de criterios de evaluación

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

ADECUADO	INADECUADO	BUENO
Que es apropiado ante una situación	Que no es apropiado ante una situación	Aprobación hacia una cosa o situación
MALO	DEMOCRATICO	AUTOCRATICO
Que no son aceptables las cualidades	Posibilita la participación de la población en la toma de decisiones.	Sistema autoritario. Toma de decisiones por una sola persona
LIBERALISTA	SI	NO
El líder delega las funciones a la comunidad y espera que ellos asuman la responsabilidad, motivación y control de la toma de decisiones.	Que es efectivamente.	Que no es efectivo ni evidente

V1. CONDICIONES FÍSICAS	CRITERIOS	
1. ¿Cómo considera la temperatura en su ambiente laboral?	Adecuado	Inadecuado
2. ¿Cómo considera la iluminación en su área de trabajo?	Buena	Mala
3. ¿Cómo considera usted el orden y limpieza en el área de trabajo?	Buena	Mala
4. ¿Cómo considera la distribución de las áreas de trabajo en relación al desempeño de sus actividades?	Adecuado	Inadecuado
5. ¿Cómo considera el estado de los techos?	Buena	Mala
6. ¿Cómo considera el estado de los pisos?	Buena	Mala
7. ¿Cómo considera el estado de las paredes?	Buena	Mala
8. ¿En su área de trabajo está expuesto a ruidos, voces altas, gritos, sonidos agudos, vibraciones?	Si	No
9. ¿En qué condiciones se encuentra las instalaciones eléctricas en su lugar de trabajo?	Buena	Mala
10. ¿Considera usted que está expuesto a radiaciones ionizantes (rayos X, Gama, y radioisótopos)?	Si	No
11. ¿Considera usted que está expuesta a radiaciones no ionizantes (luz infrarroja, ultravioleta, microondas)?	Si	No
12. ¿Está expuesto a sustancias químicas (lejía, glutaraldehído, jabón yodado, soluciones alcohólicas, solución acuosa)?	Si	No
13. ¿Considera usted que se encuentra expuesto a sufrir cortes o pinchadura con materiales cortopunzantes a realizar sus actividades laborales?	Si	No

14. ¿Considera usted que se encuentra expuesto a fluidos corporales (esputo, sangre, orina, heces, secreciones vaginales, residuos nasogástricos)?	Si	No
V2. CONDICIONES PSICOLOGICAS	CRITERIOS	
15. ¿considera usted que las asignaciones que realiza durante la jornada laboral son equitativas?	Si	No
16. ¿Considera usted que en su lugar de trabajo existe ausentismo laboral por parte del personal de enfermería?	Si	No
17. ¿En su área de trabajo desempeña las funciones según su cargo laboral?	Si	No
18. ¿El cargo que desempeña le exige llevar un ritmo muy rápido en el trabajo?	Si	No
19. ¿Considera usted que su trabajo es muy rutinario?	Si	No
20. ¿Considera usted que se le asignan demasiados pacientes para el tiempo de trabajo que dispone para la atención?	Si	No
21. ¿Considera usted que el personal desempeña las actividades que corresponden según el área de trabajo?	Si	No
22. ¿Considera usted la posibilidad de sufrir alguna agresión a su integridad, en su estado de salud (físico psicológico y mental) al momento de desempeñar sus actividades laborales?	Si	No
23. ¿considera usted que su trabajo requiere un alto desarrollo de habilidades relacionadas con el afecto, el optimismo, atención y cuidado?	Si	No
24. ¿Recibe capacitaciones de educación permanente de acuerdo a sus necesidades educativas?	Si	No

25. ¿Cómo considera usted la comunicación que establece con? a) su jefe inmediato	Buena	Mala
b) con el usuario		
c) con sus compañeros		
26. ¿Qué tipo de liderazgo ejercen en su área de trabajo?	Democrático	Autocrático Liberalista
27. ¿Considera usted que existe un buen reconocimiento profesional en su área de trabajo por parte de su jefe inmediato?	Si	No
28. ¿En situaciones difíciles de trabajo ha recibido el apoyo necesario de parte de su jefe inmediato?	Si	No
V3: PRINCIPIOS DE ERGONOMIA	CRITERIOS	
29. ¿Cómo considera usted el estado del equipo mobiliario existente en el servicio?	Buena	Mala
30. ¿Considera que el equipo mobiliario de su servicio recibe el mantenimiento requerido?	Si	No
31. ¿Trabaja las horas correspondientes al mes según plan de trabajo?	Si	No
32. ¿La institución le otorga los 40 minutos de receso establecidos por jornada laboral?	Si	No
33. ¿Existe un espacio físico adecuado separado del ambiente de trabajo para ingerir sus alimentos?	Si	No
34. ¿El tiempo estipulado para cada actividad es el adecuado para proporcionar atención de calidad a las usuarias/os?	Si	No
V4: MEDIDAS DE SEGURIDAD	CRITERIOS	
35. ¿Considera usted que los pasillos se encuentran libres de obstáculos para realizar sus actividades diarias?	Si	No
36. ¿Con que frecuencia se realiza la limpieza en sus áreas de trabajo?	1 Vez Al Día	Varias Veces

37. ¿Se retiran los desechos bioinfecciosos del servicio las veces necesarias?	Si	No
38. ¿Provee el hospital agua potable al servicio las 24 horas del día?	Si	No
39. ¿Provee el hospital agua purificada para el consumo diario del personal del servicio?	Si	No
40. ¿Conoce la clasificación de desechos bioinfeccioso?	Si	No
41. ¿Existen depósitos para la clasificación adecuada de los desechos bioinfecciosos?	Si	No
42. ¿Considera que existe disponibilidad de equipos, instrumental, material, descartable e insumos necesarios para las actividades laborales?	Si	No

Anexo N° 5



UNIVERSIDAD DE ELSALVADOR
 FACULTAD DE MEDICINA
 ESCUELA DE TECNOLOGIA MÉDICA
 LICENCIATURA EN ENFERMERIA
 AÑO 2016



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

Objetivo: Identificar las condiciones de Higiene y Seguridad Ocupacional del personal de enfermería en el área Hospitalaria.

ASPECTOS A OBSERVAR		SI	NO	OBSERVACIONES
Infraestructura	<ul style="list-style-type: none"> - Ventilación adecuada - Iluminación según reglamento - Orden en las instalaciones - Aseo de las áreas 			
Principios de ergonomía	<ul style="list-style-type: none"> - Espacio laboral adecuado - Presencia de ruido 			
Medidas de seguridad	<ul style="list-style-type: none"> - Pisos libres de riesgos. - Gradas con señalización. - Áreas con señalización - Inmobiliario en buen estado - Techos en buen estado. - Disposición adecuada para la segregación de desechos. 			

Anexo N° 6



HOJA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

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

Consentimiento informado dirigido al personal de enfermería que labora en los servicios de Ginecología, Puerperio y Recién Nacidos Cuidados Mínimos.

Al firmar este documento, doy mi consentimiento para proporcionar información que contribuirán a una investigación sobre las condiciones de higiene y seguridad ocupacional en las que se desempeña el personal de enfermería de los servicios de Ginecología, Puerperio y Recién Nacido cuidados Mínimos del Hospital Nacional de la Mujer Dr. María Isabel Rodríguez, San Salvador, en el periodo de Junio a Septiembre del 2016.

Entiendo que llenare un cuestionario de recolección de datos en el momento y lugar que se me indique, con el tiempo que se me establezca.

Se me ha notificado que es del todo voluntario y que aun después de iniciada la entrevista puede rehusarse a responder una pregunta o decidir dar por terminado en cualquier momento. Se me ha orientado que las respuestas a las preguntas no serán reveladas a nadie y que en ningún estudio se le identificara.

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

Fecha _____

Firma _____

Anexo N° 8

PRESUPUESTO DE LA INVESTIGACION.

CANTIDAD	DESCRIPCION	PRECIO UNITARIO \$	PRECIO TOTAL \$
3	Resma de papel bond.	\$ 4.00	\$12.00
12	Lapiceros	\$ 0.20	\$ 4.00
12	Lápiz	\$ 0.15	\$ 1.80
2	Regla	\$ 1.00	\$2.00
2	Calculadora	\$ 5.00	\$ 10.00
12	Folder	\$ 0.15	\$ 1.80
4	Borradores	\$ 0.25	\$ 1.00
3	Libros (Sampier)	\$ 15.00	\$ 45.00
12	Faster	\$ 0.10	\$ 1.20
2500	Impresiones	\$ 0.03	\$ 75.00
600	Fotocopias	\$0.02	\$12.00
1	Corrector liquido	\$ 0.75	\$ 0.75
150 horas	Internet	\$ 0.50	\$ 75.00
4	CD	\$2.00	\$ 8.00
CANTIDAD	DESCRIPCION	PRECIO UNITARIO \$	PRECIO TOTAL \$
4	Anillado	\$ 2.00	\$ 8.00
4	Empastado	\$ 16.00	\$ 64.00
4	Defensa de la tesis	\$ 80.00	\$ 160
TOTAL			\$ 481.55
	Imprevistos 10%		\$ 48.27
TOTAL			\$ 528.82

Anexo N° 9

Definición de términos básicos.

ACOSO LABORAL: Pertenciente 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, cuales quiera 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 LABORALES: 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: Es en el que un individuo desarrolla su actividad laboral. 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.

IZAR: Hacer subir una cosa tirando de la cuerda de que está colgada, la cual pasa por un punto más elevado.

MUERTE: es entendida como la irrupción de la vida, es el fin del ciclo vital de cualquier ser vivo, ya sean vegetales, animales o humanos.

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.

LIMPIEZA: Su definición es la cualidad de lo limpio, y también la acción y efecto de limpiar o de limpiarse. Definiendo a limpiar como: eliminar toda suciedad de algún objeto, sacar toda imperfección o defecto de alguna cosa. Por lo tanto la limpieza se puede relacionar con la higiene o aseo personal, o sea las técnicas que realiza toda persona para

limpiar el cuerpo por medio del lavado. Esto se realiza para la eliminación de todo microorganismo que pueda afectar la salud.

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, grate, 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.

PLANTA FÍSICA: Es la descripción de las características físicas propias de un inmueble, su organización.

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 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 el uso y movimiento, la protección, el almacenamiento y el control de materiales y productos en todo el proceso de su manufactura, 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