

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



**INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR AL GRADO DE
LICENCIATURA EN ENFERMERÍA.**

CONDICIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD OCUPACIONAL EN LAS QUE SE
DESEMPEÑA EL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LOS SERVICIOS DE
MEDICINA INTERNA Y CIRUGIA GENERAL DEL HOSPITAL DE NIÑOS
BENJAMIN BLOOM, DEL DEPARTAMENTO DE SAN SALVADOR, EN EL
PERIODO DE JUNIO A SEPTIEMBRE DEL 2016.

POR:

LOPEZ GARCIA, LORENA BEATRIZ
CORTEZ RAMOS, EDITH PATRICIA
DIAZ TOLENTINO, ROSARIO BEATRIZ
JOVEL CALDERON, NANCY ESTEFANIA

DOCENTE ASESORA:

LICDA. SONIA MARGARITA SICILIANO DE SERPAS

CIUDAD UNIVERSITARIA, NOVIEMBRE 2016

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
AUTORIDADES VIGENTES

Lic. José Luis Argueta Antillón

RECTOR a.i

M.Sc Roger Armando Arias Alvarado

VICERRECTOR ACADEMICO a.i

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 LA ESCUELA DE TECNOLOGIA MÉDICA

Msc. Roxana Guadalupe Castillo Melara

DIRECTORA DE LA CARRERA DE LICENCIATURA EN ENFERMERIA

EVALUACIÓN DEL PROCESO DE GRADO

Msp. Elsy Beatriz Henríquez de Guzmán

COORDINADORA DEL PROCESO DE GRADO

Licda. Sonia Margarita Siciliano de Serpas

DOCENTE ASESORA

TRIBUNAL CALIFICADOR

Msr. Elsy Beatriz Henríquez de Guzmán

Licda. Yesenia Ivette Flores Martínez

Licda. Sonia Margarita Siciliano de Serpas

AGRADECIMIENTOS

A Dios todo poderoso por su infinita misericordia y bondad nos llenó de inteligencia y sabiduría para avanzar paso a paso, por ser la fuerza y guía que conduce nuestro camino.

Al personal de Enfermería del servicio de Cirugía General y Medicina Interna del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom por la disponibilidad en la participación del presente estudio a pesar de tener sus responsabilidades personales y profesionales.

A nuestra asesora de tesis Licda. Sonia Margarita Siciliano de Serpas, por su motivación, dedicación, paciencia, guía y esmero durante todo el proceso de investigación.

Nombres:

López García, Lorena Beatriz

Cortez Ramos, Edith Patricia

Díaz Tolentino, Rosario Beatriz

Jovel Calderón, Nancy Estefanía

DEDICATORIA

Agradezco a Dios Todopoderoso, por la fortaleza, inteligencia y perseverancia que me dió para culminar mi carrera, por ayudarme a salir adelante en los momentos difíciles cuando todo parecía imposible alcanzar una meta más.

Gracias a mi madre Marcos García, por ayudarme a lograr mis aspiraciones que parecían inalcanzables, por darme fuerza día a día y guiarme hacia el camino del triunfo, por ser mi apoyo e incitarme a no flaquear ante las dificultades presentadas y cumplir mis metas, gracias por haberme enseñado con tu vida que nada es imposible, mi guerrera favorita.

A mi padre Enemias López, gracias por los valores inculcados, por instruirme en el buen camino, por ser un excelente consejero y buen amigo, por ese amor incondicional, por su continuo apoyo moral, espiritual y económico en todo el proceso de aprendizaje y por motivarme a seguir adelante y luchar para culminar con éxito mi carrera; lo cual albergó en mi corazón la esperanza de poder darle el regocijo del triunfo académico.

A mis hermanas, Las mejores, las que siempre están pendientes de apoyarme y que han contribuido de una u otra manera a darme ánimo para seguir adelante.

A mi futuro esposo, Carlos Orellana por ser la máxima fuente de inspiración y ser el motor de mi vida, llenándome con su amor y dándome la motivación para seguir adelante, por su apoyo económico, espiritual y moral cuando más lo necesité.

“Gracias a todos ellos que son el significado de mi vida, permitiéndome continuar y nunca desfallecer”

López García, Lorena Beatriz

DEDICATORIA

A Dios, Por regalarme la vida, por guiar mis pasos cada día, por estar conmigo cada momento, por tantas bendiciones, por los triunfos, y por permitirme cumplir una meta más en mi vida.

A mis Padres, Rene Cortez (Q.D.D.G) y especialmente a mi madre Blanca García a quien le debo mi vida y a quien dedico completamente este triunfo, ya que fue ella la que estuvo a mi lado desde mis primeros pasos y hasta el día de hoy aún continúa apoyándome, dándome sus consejos y motivándome a seguir adelante hasta el final.

A mis Hermanos, Luis García y Meztli García, por sus buenos deseos y su apoyo en los momentos en que necesite de ellos.

A mi Familia, A todos de verdad muchas gracias por estar ahí pendientes de mí y en especial para mis abuelas Sofía Castro y Victoria Cortez (Q.D.D.G) aunque hoy en día se encuentre en un lugar mejor su recuerdo está presente en mi mente y corazón.

A mi grupo de Tesis Por su paciencia y por todo el esfuerzo que dieron para completar esta última etapa de la carrera que emprendimos juntas.

Cortez Ramos, Edith Patricia

DEDICATORIA

A Dios todo poderoso: Porque desde el inicio en este largo camino de mi carrera me dió fortaleza incondicionalmente, por darme salud, por no abandonarme en los momentos difíciles de mi vida y siempre levantarme cada día de mi vida y por culminar mi carrera para su honra y gloria en su nombre soy lo que soy ahora.

A mis padres: Rosario del Carmen Tolentino Flores y Renee Edgar Díaz Vande-gehuct por darme la vida, estar conmigo en toda mi carrera, por su apoyo económico, emocional e espiritual y por ser mi pilar para seguir adelante y ser un orgullo para ellos, gracias Dios por darme los mejores padres los amare siempre.

A mis hermanas: Karla Renne Díaz y María José Díaz que a pesar de los momentos difíciles he encontrado su amor incondicional hacia mí, que esas noches de desvelo estuvieran junto ami ayudándome en mis trabajos y por llorar conmigo en las penas las amo hermanas.

A mi grupo de tesis: Por brindarme su amistad, por las penas y alegrías que pasamos desde que iniciamos este proyecto y por culminarlo juntas que Dios las bendiga y las ilumine que cada día continúen siendo mejores personas y profesionales.

Díaz Tolentino, Rosario Beatríz

DEDICATORIA

A Dios Todopoderoso, por guiarme e iluminarme en mi camino y estar conmigo en mi lucha continua en todo momento; porque ha estado presente en las situaciones más difíciles; por permitirme cumplir con una etapa más en mi vida a nivel profesional con éxito.

A mi hijo amado Andrés, el motivo más fuerte de mi lucha, para poder brindarle una vida mejor.

Al padre de nuestro hijo Obed Gutiérrez, por comprenderme en mis estudios y apoyarme en los momentos más difíciles.

A la Arquitecta, Irma Gutiérrez por ser como una madre para mí y por darme su apoyo, su amor, por preocuparse por mí, por enseñarme a ser una persona mejor cada día, dedico mi triunfo.

A mi abuelita, Esther por siempre darme las palabras justas en el momento indicado y animarme a luchar.

A mis hermanas, Vanessa Jovel y Tatiana Jovel que me han dado su apoyo siempre, y las palabras de ánimo para seguir adelante.

A Don Mario Gutiérrez (Q.D.D.G) A quien dedico mi triunfo, por creer en mí y sé que estaría muy orgulloso.

A mis Amigas Clary, Tania, Alejandra y Marlene por la confianza, por nuestras alegrías, locuras y tristezas compartidas, por su paciencia y ayuda, por la maravillosa amistad que espero sea por siempre.

A nuestra asesora, Licenciada Sonia Siciliano por motivarnos positivamente en este proceso de investigación.

Finalmente de todo corazón a todos aquellos/as que me apoyaron y que en alguna medida han contribuido a llevar a cabo mi formación profesional hasta culminar exitosamente.

Jovel calderón, Nancy Estefanía

INDICE

CONTENIDO	Nº Pág.
Introduccion.....	i
CAPITULO I.	
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1 Antecedentes del Problema.....	15
1.2 Situación Problemática.....	19
1.3 Enunciado del Problema.....	21
1.4 Justificación.....	22
1.5 Objetivos.....	24
1.5.1 Objetivo General.....	24
1.5.2 Objetivos Específicos.....	24
CAPITULO II.	
MARCO TEORICO	
2.2 Teoría de Enfermería sobre las Condiciones Laborales.....	25
2.2 Generalidades de Condiciones de Higiene y Seguridad Ocupacional.....	27
2.3 Condiciones de Higiene Ocupacional.....	28
2.3.1 Definición.....	28
2.3.2 Objetivo de La Higiene Ocupacional.....	28
2.3.3 Importancia de La Higiene Ocupacional.....	29
2.3.4 Elementos de la Higiene Ocupacional.....	29
2.3.4.1 Condiciones Físicas.....	29
2.3.4.2 Condiciones Psicologicas.....	35
2.3.4.3 Condiciones de Seguridad.....	40
2.4 SALUD OCUPACIONAL.....	50
2.4.1 Objetivo de La Salud Ocupacional.....	51
2.4.2 Clasificación de La Salud Ocupacional.....	51
2.5 SEGURIDAD INDUSTRIAL.....	52

2.6 HIGIENE INDUSTRIAL.....	53
2.6.1 Higiene teórica.....	53
2.6.2 Higiene de campo.....	53
2.6.3 Higiene de analítica.....	53
2.6.4 Higiene operativa.....	53
2.7 ERGONOMIA.....	54
2.7.1 Objetivos de la ergonomía.....	55
2.7.2 Clasificación.....	56
2.7.3 Factores de riesgo ergonómicos en el personal de salud.....	56
2.7.4 Principios de ergonomía.....	56
2.8 MEDICINA DEL TRABAJO.....	60
2.8.1 Marco legal sobre la higiene y seguridad ocupacional.....	61
2.8.2 Organismos Reguladores.....	62
2.8.3 Otros Organismos.....	64
2.8.4 Legislación Reguladora de la Seguridad y Salud Ocupacional en El Salvador.....	64
CAPITULO III	
SISTEMA DE HIPOTESIS.....	69
3.1 Hipótesis General.....	69
3.2 Hipótesis Especificas.....	69
3.3 Variables.....	70
3.3.1 Conceptualización de variables principales.....	70
3.3.2 Operacionalización de las Variables.....	71
CAPITULO IV	
DISEÑO METODOLOGICO.....	75
4.1 Tipo de Estudio.....	75
4.2 ÁREA DE ESTUDIO.....	75
4.3 UNIVERSO.....	75
4.4 POBLACIÓN Y MUESTRA.....	76
4.5 MÉTODOS.....	76

4.6 TÉCNICAS.....	77
4.7 INSTRUMENTOS.....	77
4.8 PROCEDIMIENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.....	77
4.8.1 Prueba Piloto.....	78
4.8.2 Recolección de la Información.....	78
4.8.3 Plan de tabulación y análisis.....	79
4.8.4 Comprobación de Hipótesis.....	80
4.9 ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	83
CAPITULO V	
PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	85
5.1 Presentación de datos.....	85
5.2 PRUEBA DE HIPÓTESIS.....	139
5.3 ANÁLISIS GENERAL DE LOS RESULTADOS.....	146
CAPITULO VI	
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	148
6.1 CONCLUSIONES.....	148
6.2 RECOMENDACIONES.....	148
6.3 PROPUESTA DE INTERVENCIÓN.....	153
6.4 FUENTES DE INFORMACIÓN.....	169
ANEXOS	
Nº 1 Cuestionario para la Pre investigación sobre las Condiciones de Higiene y Seguridad Ocupacional	
Nº2 Cuestionario sobre Las Condiciones de Higiene y Seguridad Ocupacional en los que se desempeña el personal de Enfermería de los Servicios de Medicina Interna y Cirugía General del Hospital Nacional De Niños Benjamín Bloom en el periodo de Junio a Septiembre del año 2016.	
Nº3 Guía de observación para la Identificación de las Condiciones de Higiene y Seguridad Ocupacional.	

N°4 Consentimiento Informado dirigido al Personal de Enfermería que labora en los Servicios de Medicina Interna y Cirugía General del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom.

N° 5 Costos de la investigación

N° 6 Cronograma de actividades

N°7 Definición de términos básicos

INTRODUCCION

La Salud y el Trabajo son ambos procesos complejos, vinculados Dialécticamente. Es un hecho conocido desde hace siglos que el trabajo, tal como se concibe en nuestro contexto socio cultural, es un factor determinante de los procesos de salud enfermedad que afectan a los trabajadores, cualquiera que sea la rama de actividad a los que estos se dediquen. El trabajo o mejor dicho las condiciones en las que este se realiza, puede actuar como un factor que favorezca y estimule el desarrollo humano, o bien por el contrario, convertirse en agente causante de sufrimiento, dolor, enfermedad y aún muerte.

Para proteger el bienestar de los trabajadores surge en un forma multidisciplinaria La Salud Ocupacional la cual es una serie de estrategias que procura generar y promover el trabajo seguro y sano, así como buenos ambientes y organizaciones de trabajo, al realzar el bienestar físico, mental y social de los trabajadores y respaldar el perfeccionamiento y el mantenimiento de su Capacidad de trabajo.

Las Condiciones de Higiene y Seguridad Ocupacional buscan también favorecer que los trabajadores lleven vidas social y económicamente productivas y de manera segura que contribuyan efectivamente al desarrollo sostenible; así promoviendo el enriquecimiento humano y profesional en el trabajo. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), junto con gobiernos y organizaciones de empleadores y trabajadores, proporciona asistencia a través de programas nacionales de Trabajo Decente. Las prioridades y objetivos se definen dentro de los marcos de desarrollo nacional con el propósito de superar los principales déficits de trabajo decente mediante programas eficientes que abarquen cada uno de los objetivos estratégicos.

Por lo expuesto anteriormente se llevó a cabo la presente investigación la cual buscó determinar las Condiciones de Higiene y Seguridad Ocupacional en los que se desempeña el personal de Enfermería de los Servicios de Cirugía General y Medicina Interna del

Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom, en el Periodo de Junio a Septiembre del 2016; cabe mencionar que con los resultados de la investigación se beneficiaron al personal de Enfermería, pues se tuvo una perspectiva de las condiciones laborales actuales.

El presente documento se encuentra estructurado en 6 capítulos, que se detallan a continuación:

Capítulo I: Presenta el Planteamiento del Problema, el cual consta de antecedentes del problema en que se describe en forma cronológica el progreso de la Salud Ocupacional y la Seguridad Ocupacional, luego continua con la situación problemática donde se realizó una pre investigación en los Servicios hospitalarios de Cirugía General y Medicina Interna del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom.

La Justificación donde se describió el propósito de la investigación siendo esta determinar las Condiciones de Higiene y Seguridad Ocupacional en los que se desempeña el personal de Enfermería, además se detalló la relevancia del tema, la factibilidad y disponibilidad de recursos humanos, etc. y finalizando este capítulo se encuentran los objetivos el general y específicos los cuales guiaron el rumbo de la investigación.

Capítulo II: Presenta el Marco teórico, donde se abordó información sobre La Teoría del Entorno de Florencia Nightingale, Las Condiciones de Higiene Ocupacional y sus elementos, Las Condiciones de Seguridad Ocupacional y sus elementos, El marco legal de los Hospitales Nacionales, información que sustentará las variables en estudio.

Capítulo III: Presenta la Operacionalización de variables las cuales tienen dimensiones, junto con sus indicadores que sirvieron para la elaboración de los instrumentos, luego está el Sistema de hipótesis, donde se formularon hipótesis de trabajo sobre las variables que son las Condiciones de Higiene y Seguridad Ocupacional, en los que se desempeña el personal, la cual fue de importancia comprobar mediante la media aritmética y formular las respectivos análisis.

Capítulo IV: Presenta el Diseño Metodológico donde se detalló el tipo de estudio, el área de estudio: que será en los Servicio de Cirugía General y Medicina Interna del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom; también se describen los métodos, técnicas y procedimientos que se aplicaron, la comprobación de las hipótesis y los aspectos éticos de la investigación.

Capítulo V: Lo constituye la presentación de los resultados y el análisis de los mismos, en donde se procesaron los datos y se vaciaron en las tablas estadísticas, se utilizaron graficas de pastel y de barras. Se incluye a la vez la prueba de hipótesis utilizando el estadístico de la media aritmética, con su análisis e interpretación y un análisis general de los resultados en base a los objetivos, variables y en donde se contrastaron los resultados con el marco teorice de la investigación.

Capítulo VI: En donde se presenta las conclusiones y las recomendaciones coherentes con los resultados y en base a los objetivos de la investigación. En respuesta a los resultados más relevantes de la investigación se realizó la propuesta educativa dirigida al comité de salud y seguridad ocupacional del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom para mejorar la situación problemática.

Luego se encuentran los anexos que incluyen: El instrumento de pre investigación, el cuestionario dirigido al personal de Enfermería de los Servicios en estudio, la guía de observación de los servicios, el presupuesto para la realización de la investigación, cronograma actividades, el consentimiento informado, los términos básicos donde se encuentran los conceptos de las palabras técnicas utilizadas en el documento, con lo cual culmina el presente informe final.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

Desde tiempos de la antigua Grecia se han presentado diversos esfuerzos por mejorar el bienestar de los trabajadores en su medio laboral, comenzando por Hipócrates en el año 400 A.C., hasta Bernardino Ramazzini en Italia en el año 1700, se desarrollaron diversas actividades que iban encaminadas a mantener una adecuada higiene en el trabajo. Actividades sencillas como la observación de las enfermedades que presentaban los trabajadores, la elaboración de equipos primitivos de protección de las vías respiratorias elaborados con vejigas de animales, hasta diversas publicaciones sobre los riesgos y enfermedades que padecían los trabajadores de la época, pueden mencionarse como una primera parte de los esfuerzos en este tema.

Con la Revolución Industrial en el siglo XVIII en Inglaterra la Higiene Ocupacional se ve afectada drásticamente y en muchos casos de forma negativa al incorporar en los procesos productivos diversas máquinas para aumentar la producción. Más tarde, durante la primera guerra mundial se introducen muchas sustancias químicas y esto motiva los primeros intentos científicos para proteger a los trabajadores estudiando las condiciones ambientales y revisando la distribución y diseño de la maquinaria y equipo con el objeto de prevenir y evitar los accidentes de trabajo y las incapacidades consiguientes.

Florencia Nightingale define La Salud como un estado que podía mantenerse mediante acciones ambientales que tienen influencia en todo el cuerpo y en la mente de la persona.

Según el Estudio comparativo de las Condiciones de Trabajo y Salud de los Trabajadores del área, en los países de: Argentina, Brasil, Costa Rica y Perú, a partir de una premisa básica según la cual el trabajo no puede alterar la Salud y Seguridad de los sujetos que en él se desempeñan. En 1997, la OMS identificó la exposición de los individuos a los Riesgos Ocupacionales, resaltando los Riesgos ergonómicos y físicos que afectan al 30% de la

fuerza de trabajo en los países desarrollados y del 50% al 70% en los países en desarrollo. Se suman a la gravedad del problema, 200 agentes biológicos y 100.000 diferentes sustancias químicas (Nescon, 2008). Los Trabajadores de la Salud son afectados por muchos de estos factores (aunque su auto percepción como prestadores de servicios haya condicionado escasa conciencia y no suficientes esfuerzos en la materia).

Agregado a lo anterior se suma el desarrollo de tecnologías novedosas y sofisticadas que se ofertan sin garantizar procesos de entrenamiento para su adecuada operación, exponen al trabajador a nuevos Riesgos en la Seguridad Ocupacional.

De acuerdo al Informe de Riesgos Laborales en el Personal de Enfermería elaborado en el 2008 por Tayupanta Soledad, en la última década se han introducido en América Latina y el Caribe una serie de reformas en el sector de la salud, más las Condiciones de Trabajo no fueron contempladas como una prioridad.

Según el párrafo anterior el sector Salud de América latina y el Caribe no le dio la debida importancia ni seguimiento en la aplicación de las reformas para mejorar las condiciones de trabajo.

Retomando el Estudio comparativo de las Condiciones de Trabajo de los Trabajadores de la Salud en: Argentina, Brasil, Costa Rica y Perú en el año 2012; menciona que la Seguridad Ocupacional a través de sus políticas constituye en los trabajadores un elemento esencial de los sistemas de salud; hay una creciente evidencia de que las condiciones de empleo y de trabajo se han deteriorado en los últimos años; se requieren políticas e instituciones sostenibles para mejorar dichas condiciones y asegurar una mejor contribución del personal.

Así mismo un estudio llamado **“Percepción de estrés en los profesionales de Enfermería en España”** que realizó la Enfermera María José García del Sindicato de Enfermería (SATSE) en España 2012, a partir de la encuesta realizada a 1.173 Enfermeros, 8 de cada 10 encuestados manifestaron presentar los siguientes síntomas como tensión muscular

(97%) nerviosismo, temor o angustia (93%), trastornos de sueño (83%) agotamiento emocional (67%) e incluso problemas sexuales (43%).

Respecto a lo anterior se retoma que la Salud física en los trabajadores se ve afectada y es indispensable mantener buenas Condiciones de Salud para el desempeño de sus funciones.

El Salvador ratificó en el año 2000 el Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo, haciendo énfasis en las acciones que tanto a nivel nacional como a nivel de empresa se deben implementar para mejorar las Condiciones de Salud de los Trabajadores.

“El 16 de octubre de 2001 se creó la Comisión Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional (CONASSO), que ha formulado propuestas de normativas legales que regulan las condiciones de Seguridad y Salud Ocupacional, así mismo ha coordinado programas, proyectos y campañas nacionales de Prevención de Riesgos Laborales.”¹

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

En El Salvador, la Salud Ocupacional surge con el nombre de Prevención de Riesgos Profesionales en el año de 1968, adscrita al Departamento de Medicina Preventiva del Instituto Salvadoreño del seguro Social, posteriormente, en el año de 1980 se empiezan a becar a médicos Salvadoreños para realizar estudios de post grado en la especialidad de

¹ Consejo superior del trabajo, política nacional de seguridad y salud ocupacional y Plan de Acción Estratégico en Seguridad y Salud Ocupacional, El Salvador, 2004-2009, Comisión Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional, 2003

Salud Ocupacional en la escuela de Salud Pública de la Universidad de Chile, con el ánimo de fomentar más esta disciplina.”²

Retomando la cita anterior el Instituto Salvadoreño del Seguro Social toma un papel importante porque tuvo la iniciativa de capacitar a los profesionales de la salud en la Prevención de Riesgos Ocupacionales ya que El Salvador no contaba con estudios en esa especialidad.

En la década de 1990, se promovió la creación de un Consejo Nacional de Salud Ocupacional, Este último no llegó a concretarse en esa época, sin embargo el interés por forjar una cultura de Seguridad y Salud Ocupacional ha ido en aumento y a pasos más firmes y continuados por parte del Estado y de un buen número de empresas que ven en su implementación, un buen aliado para hacer lugares de trabajo más sanos, seguros y productivos.³

Lo antes mencionado hace a referencia a que es importante la implementación de Organizaciones que velen por la Salud y Seguridad Ocupacional de los Trabajadores para un entorno de trabajo más adecuado.

El Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom es una institución especializada en el área pediátrica a nivel nacional, cuenta con un Comité de Seguridad y Salud Ocupacional que está conformado por personal que labora ahí mismo y tienen el compromiso de realizar acciones inmediatas por medio de visitas a los diferentes departamentos, servicios y unidades que conforman el hospital, para identificar mejoras de los ambientes y técnicas de trabajo, en pro del principal recurso hospitalario: sus empleados.

² Trujillo, Ricardo, Manual de Salud Ocupacional, ISSS, El Salvador, 2003

³ Espinal escobar, José Roberto, Política Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional, (sede web) san salvador 2005 [citado el día: 30 de abril de 2016] disponible desde: <http://elsalvador.abogadosnotarios.com/acuerdo-no-93-politica-nacional-de-seguridad-y-salud-ocupacional/>

1.2 SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

El Salvador cuenta con una Reforma de salud conformada por la Redes Integradas e Integrales de Servicios de Salud donde están los SIBASIS, ECOS, Unidades de salud y Hospitales estos se clasifican en tres niveles de atención primero, segundo y tercer nivel. Dentro de los hospitales de tercer nivel se encuentran el Hospital Nacional Rosales, Hospital Nacional Especializado de la Mujer y El Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom.

“El Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom, es una institución de tercer nivel y de referencia nacional, atiende 27 especialidades en su Consulta Externa y Emergencias (24 horas), con un promedio de 300,000 casos anuales.”⁴

Se cuenta con equipo médico a la vanguardia, diariamente se internan alrededor de 40 niños entre los servicios de hospitalización, posee 300 camas y funciona con una plantilla de 1,319 empleados⁵. Las unidades con las que cuenta el Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom son: Emergencia (medicina y cirugía), Consulta Externa, Sala de Operaciones, Pequeña Cirugía, Cirugía Ambulatoria, Cirugía Plástica, Unidad de Cuidados Intermedios, Unidad de cuidados Intensivos, Unidad de cuidados Intensivos Neonatales, Medicina Interna y Nefrología, Infectología Oriente e Infectología Poniente, Cirugía General y Hematología, Oftalmología-Otorrinolaringología y Neurocirugía, Oncología hospitalización y Oncología Ambulatoria, Servicios por contrato y Ortopedia. También se encuentra conformado por una unidad Anexo en la cual se reciben consultas externas como las especialidades de: Cardiología, Nefrología, Endocrinología, Alergias, Reumatología, Odontología, Neurología, Neumología, Centro Medico Fundación Ayúdame a Vivir y Centro de Excelencia para Niños con Inmunodeficiencias (CENID) y otros.

⁴ Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom, institución, San Salvador, [citado el 3 de abril del 2016] disponible desde: <http://www.hospitalbloom.gob.sv/>

⁵ _____ pag n° 2

Respecto a lo anterior es importante mencionar que dicho Hospital tiene la responsabilidad del cuidado de la salud de la población infantil de El Salvador y de la Región, debido a que es el único por su naturaleza; en el país la cantidad de niños y niñas sobrepasa las posibilidades económicas, técnicas y de equipo sin pasar por alto el déficit de la cantidad de recursos humanos de las diferentes disciplinas de la salud.

El Hospital cuenta con un Comité de Salud y Seguridad Ocupacional conformado por empleados de la misma institución que velan por el bienestar de los mismos, tiene una clínica empresarial que está al servicio del personal; en cuanto a la problemática actual se aplicó un Cuestionario como Pre Investigación (Ver anexo n° 1) en los Servicios de Medicina Interna y Cirugía General, donde se encontraron los siguientes hallazgos: El personal de Enfermería se expone a Riesgos Físicos ya que la infraestructura se encuentra en condiciones inadecuadas, cielo falso deteriorado, atriles con falla en los rodos, el carro de curación tiene filo en las esquinas, la tina del baño tiene fuga de agua. En cuanto a los Riesgos Biológicos hay exposición a pincharse con jeringas o herirse al quebrar las ampollas, al tomar exámenes de sangre o canalizar venas, por sus funciones como Enfermera, Riesgos Psicológicos por presentar fatiga, la demanda de los pacientes, falta de motivación y con respecto al Riesgo Ergonómico no hay facilidad de mover cunas ya que tienen falla en los rodos, dificultad para movilizar de unidad a unidad a pacientes de gran peso corporal, ya que el Hospital Bloom atiende a niños desde los 0 a 12 años y en casos especiales hasta los 18 años.

En cuanto a la Seguridad Ocupacional el personal de Enfermería en todo momento se ve expuesto a Riesgos Físicos, Químicos, Biológicos, Psicológicos que pone en peligro la salud de los Trabajadores.

En el ámbito propio de Enfermería se puede observar que la salud se expone a muchos riesgos debido al nivel de estrés, Condiciones Laborales y de Higiene, etc. Según Marziale e Carvalho en 1998: menciona que los trabajadores de salud, en especial Enfermería

desempeñan sus funciones en un ambiente propicio para la exposición a Riesgos Laborales de diferente índole entre ellos: biológicos, físicos, químicos, psicosociales y ergonómicas.

Dicho personal presenta Condiciones de Trabajo particulares ya que la continuidad de su trabajo es de 24 horas, 7 días de la semana los 365 días del año. Los horarios rotativos, la carga laboral, la movilización de pacientes, manipulación de fluidos corporales, horas extensas de pie, etc. son algunos de los riesgos más comunes a los que se enfrenta del personal de Enfermería que labora en el servicio de Cirugía General y Medicina Interna del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom.

A esto se les debe agregar lo delicado de la atención a pacientes pediátricos en especial de estos servicios debido a las patologías que se presentan y que no solamente se debe prestar atención al paciente sino también a las madres/padres de familia y/o encargados, presentando así un aumento de estrés y situaciones en las que se ve expuesta la Condiciones de Salud laboral del Personal.

El Trabajo nocturno también posee una serie de efectos negativos tanto para el personal de Salud como para su familia, entre ellos mayor cansancio, desorganización del ciclo circadiano, menor índice de alerta, mayor irritabilidad durante el día, distanciamiento con su familia. Agregado que a pesar de la extensa lista de situaciones a las que se enfrenta el personal de Enfermería.

1.3 ENUNCIADO DEL PROBLEMA

De la anterior situación se derivó la pregunta del problema de investigación:

¿Cuáles son las Condiciones de Higiene y Seguridad Ocupacional en las que se desempeña el personal de Enfermería del servicio de Medicina Interna y Cirugía General, del Hospital de Niños Benjamín Bloom, Departamento de San Salvador, en el período de junio a septiembre del año 2016?

1.4 JUSTIFICACION

Según la Organización Mundial para la Salud (OMS), la Salud Ocupacional es una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores, mediante la prevención, el control de enfermedades, accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y seguridad en el trabajo, además procura promover el trabajo seguro y sano, así como buenos ambientes y organizaciones de trabajo, realzando 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.

El personal de Enfermería constituye un importante grupo laboral que representa aproximadamente el 70% del recurso humano vinculado a las instituciones de salud, en consecuencia constituye la columna vertebral de los servicios asistenciales. Este grupo presenta condiciones particulares de trabajo, reflejadas por la continuidad de su servicio durante las 24 horas, lo que hace que Enfermería este expuesto a sufrir un daño a su salud por su ocupación que realizan.

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 siendo esta una población de 35 recursos entre ellas: Jefes de servicio, Enfermeras generales y auxiliares de Enfermería, que laboran en el servicio de Medicina Interna y Cirugía General del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom.

Fué importante estudiar las Condiciones Laborales en que se desempeña el personal de salud ya que con ello se obtuvo la identificación de las Condiciones Físicas y Medidas de Seguridad para la Prevención de Accidentes lo que permitirá que las autoridades correspondientes de cada institución tomen acciones pertinentes de acuerdo a los resultados. La investigación tuvo relevancia social por el conocimiento actualizado que se obtendrá de las Condiciones de Higiene y Seguridad dichos resultados pudieron 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.

Fué posible realizar la investigación ya que se contó con un equipo de trabajo responsable de llevar a cabo el desarrollo del estudio, realizándose las coordinaciones respectivas para tener la aprobación del acceso tanto al lugar como a el personal de Enfermería, es importante mencionar que se contó con el apoyo la asesora de tesis quien brindó orientación oportuna durante la planificación de la investigación; también se empleó recursos materiales básicos y accesibles que hicieron posible el desarrollo de la investigación, cabe mencionar que se empleó tecnología básica necesaria, la cual estuvo al alcance del equipo de trabajo involucrado en dicho estudio.

La realización del estudio fué también posible debido a que el personal de Enfermería se encontraba disponible para aportar información necesaria acorde a la realidad laboral. Así mismo 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 General

Determinar las Condiciones de Higiene y Seguridad Ocupacional en las que se desempeña el personal de Enfermería del servicio de Medicina Interna y Cirugía General, del Hospital de Niños Benjamín Bloom, del Departamento de San Salvador, en el período de junio a septiembre del 2016.

1.5.2 Específicos

1.5.2.1 Identificar las Condiciones Físicas en las que se desempeña el Personal de Enfermería de los Servicios de Medicina Interna y Cirugía General, del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom.

1.5.2.2 Identificar las Condiciones Psicológicas en las que se desempeña el personal de Enfermería de los Servicios de Medicina Interna y Cirugía General, del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom.

1.5.2.3 Identificar las Medidas de Seguridad para la Prevención de Accidentes en el área de desempeño del Personal de Enfermería de los Servicios de Medicina Interna y Cirugía General, del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom.

II. MARCO TEORICO

2.1 Teoría de Enfermería sobre las Condiciones Laborales.

La primera teórica en Enfermería, Florence Nightingale, Enfermera inglesa, pionera de la Enfermería Profesional Moderna (Florencia, 1820 - Londres, 1910). Procedente de una familia rica, rechazó la cómoda vida social a la que estaba destinada, para trabajar como Enfermera desde 1844. Motivada por sus deseos de independencia y por sus convicciones religiosas, se enfrentó a su familia y a los convencionalismos sociales de la época para buscar una cualificación profesional que le permitiera ser útil a la Humanidad, supo aplicar sus conocimientos de historia y filosofía al estudio de la realidad, la cual 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 de la Enfermera Florence 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, consideraba que la Enfermera era la encargada de manipular el ambiente para beneficiar la salud del paciente.

Así mismo definió la Salud como la sensación de sentirse bien y la capacidad de utilizar al máximo todas las facultades de la persona. Percibía 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, 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”.⁶

⁶MSc. 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.

Aunque 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; Instruía 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 rechazó la teoría de los gérmenes, sin embargo, el énfasis que puso en una ventilación adecuada demuestra la importancia de este elemento del entorno, tanto en la causa de enfermedades como para la recuperación de los enfermos.

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

La Higiene es otro elemento importante de La Teoría del Entorno, se refirió a la higiene del paciente, la Enfermera y el entorno físico. Describe que “Un entorno sucio era una fuente de infecciones por la materia orgánica que contenía. Así mismo 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”.⁷

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. La Enfermera tiene la capacidad de manipular el entorno hospitalario en busca de la pronta recuperación del paciente, a esto se debe la gran labor que se realiza actualmente por parte de la Enfermería en salud pública. “La teoría de Nightingale interrelaciona los supuestos y los elementos de la teoría, ya que

⁷Marriner, A. y Raile, M. (2007). Modelos y teorías en enfermería. Barcelona: Elsevier.

cada metaparadigma está fundamentado por un supuesto que en conjunto son la base de esta teoría”.⁸

2.2 Generalidades de Condiciones de Higiene y Seguridad Ocupacional.

Los programas de Higiene y Seguridad Ocupacional son una de las actividades que se necesitan para asegurar la disponibilidad de las habilidades y aptitudes de la fuerza de trabajo. Estas dos actividades íntimamente relacionadas están orientadas a garantizar condiciones personales, materiales de trabajo capaces de mantener el nivel de salud de los empleados. Es muy importante para el mantenimiento de las Condiciones Físicas y Psicológicas del personal.

Desde el punto de vista de la administración de recursos humanos, la salud y la seguridad de los empleados constituye una de las principales bases para la preservación de la fuerza laboral adecuada para que las organizaciones alcancen sus objetivos deben tener un plan de higiene adecuado, con objetivos de prevención definidos, condiciones de trabajo óptimas, un plan de seguridad del trabajo determinado.

En la actualidad, las instituciones referentes a la materia contemplan que los problemas de salud relacionados con el trabajo son susceptibles, dado que sus factores determinantes se encuentran precisamente en las condiciones de trabajo. En este sentido, en las últimas décadas se han fortalecido las acciones de los actores gubernamentales, empresariales y sindicales orientadas a la promoción y la protección del bienestar de los trabajadores mediante la prevención y el control de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, así como la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo.

⁸Modelos y teorías en enfermería, sexta edición , Ana MarrinerTomey

2.3 Condiciones de Higiene Ocupacional.

2.3.1 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”⁹.

2.3.2 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.
- Promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas sus profesiones.
- Prevenir todo daño causado a la salud de estos por las condiciones de trabajo.
- Protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de la existencia de agentes nocivos para la salud.
- Colocar y mantener al trabajador en un empleo acorde con sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y; en resumen, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo.

⁹CHIAVENATO IDALBERTO, Administración de recursos Humanos. Quinta Edición. Santafé de Bogotá, Colombia. McGRAW-HILL Interamericana; S.A. 2002. P. 479.

2.3.3 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.

2.3.4 Elementos de Higiene Ocupacional.

2.3.4.1 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.”¹⁰

A continuación, se detalla las Condiciones Físicas con las que debe contar un área de trabajo:

Orden y limpieza

No basta construir locales de trabajo de conformidad con las reglas de seguridad e higiene; es necesario, además, que los lugares de trabajo se mantengan limpios y ordenados. El orden, que en el caso de la institución es un término general que abarca todo lo referente a pulcritud y estado general de conservación, no sólo contribuye a prevenir los accidentes, sino que constituye igualmente un factor de productividad.

La limpieza es tan importante como el orden, sobre todo cuando se trata de proteger a los trabajadores contra infecciones, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Si procede, deberán tomarse medidas para la exterminación de roedores, insectos y otros parásitos que puedan ser vectores de epidemias.

De acuerdo a lo anterior la Ley general de Higiene y Seguridad Ocupacional artículo n° 7 incisos n° 10, detalla lo siguiente “Velar por el orden y limpieza en sus lugares de trabajo”

Distribución de los espacios físicos

La expresión distribución del espacio se refiere a la disposición física de los puestos de trabajo, los componentes materiales y a la ubicación de las instalaciones para atender y servir al personal y a los clientes (internos y externos).

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

Según la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en el 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.

Condiciones de cielo falso

Los cielos falsos se definen como cara inferior del mismo, superficie que cierra en lo alto una habitación o espacio cubierto.

Según Reglamento General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo Art. 6 inciso 4 detalla lo siguiente”Los techos deberán reunir las condiciones suficientes para resguardar a los trabajadores de las condiciones del clima y deberán estar montados en estructuras que garanticen su estabilidad”.

Estado de los pisos

Los pisos son una superficie lisa y recubierta de un material resistente sobre la que se pisa.

Según el decreto 89 del Reglamento General De Prevención De Riesgos En Los Lugares De Trabajo detalla lo siguiente en el Art. 6.- “Los pisos de los lugares de trabajo deberán estar libres de grietas o fisuras; serán de material consistente, no resbaladizo o susceptible de serlo con el uso y de fácil limpieza. En los lugares de trabajo en que la técnica de la industria requiera el piso de tierra, se construirán los pasillos impermeables que sean necesarios”.

Estados de las paredes

Una pared es una obra de albañilería vertical que limita un espacio arquitectónico. Su forma suele ser prismática y sus dimensiones horizontal (largo) y vertical (alto) son sensiblemente mayores que su espesor (ancho).

Según el decreto 89 del Reglamento General De Prevención De Riesgos En Los Lugares De Trabajo detalla lo siguiente según el Art. 6.- inciso 3. “Las paredes serán pintadas, de preferencia, con tonos claros y mates, en buenas condiciones de limpieza”.

Aire acondicionado

Es el sistema de refrigeración del aire que se utiliza de modo doméstico para refrescar los ambientes cuando las temperaturas del ambiente son muy altas y calurosas.

Según la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en el Art. 44.- detalla lo siguiente “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”.

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

Temperatura ambiental

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 de los trabajadores”¹¹

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”¹²

Ventilación

La ventilación se refiere a la renovación o reposición de aire sucio o contaminado por aire limpio. Es necesario que exista una renovación del aire en cualquier espacio cerrado para desechar sustancias químicas, el exceso de vapor de agua, los olores desagradables u otros contaminantes.

Es de gran importancia que todas las empresas dispongan de ventilación suficiente y un sistema de extracción adecuado en el caso de ser lugares cerrados. Según sea la actividad o proceso que se desarrolle en las empresas tienen que considerarse sistemas de ventilación artificial y aspiración mecánica que aseguren la renovación del aire y eviten la contaminación del ambiente del lugar de trabajo.

Según la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en el Art. 44.- capítulo V detalla lo siguiente “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.”

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

¹¹ _____ pag.11

¹² _____ pag.11

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, más necesaria será la luminosidad en el punto focal del trabajo.

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

Art. 41.- “Para la iluminación de los lugares de trabajo, se dará preferencia a la luz solar difusa”.¹³

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”.¹⁴

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.

Ruido exterior

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”.¹⁵

¹³ pag.11

¹⁴ pag.11

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.

2.3.4.2 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.

Carga laboral

La carga de trabajo es el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral. Tradicionalmente, este “esfuerzo” se identificaba casi, exclusivamente, con una actividad física o muscular. Pero hoy se sabe que cada día son más las actividades pesadas encomendadas, y aparecen nuevos factores de riesgo ligados a la complejidad de la tarea, la aceleración del ritmo de trabajo, la necesidad de adaptarse a tareas diferentes, etc.

¹⁵ ____ pag.12

De acuerdo a lo anterior las consecuencias más directas de la carga de trabajo tanto física como mental, son:

Estrés.

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.

Fatiga.

La fatiga es una pérdida transitoria de la capacidad para ejecutar un trabajo, consecutiva a la realización prolongada del mismo.

La fatiga en la profesión de enfermería, dadas las condiciones en que transcurre su trabajo en contacto con personas que sufren dolor, a consecuencia de sus turnos y por la gama de funciones que desempeña está predispuesto a la formación de un ambiente propicio para el

desarrollo de fatiga física y/o cognitiva y que está relacionado con la carga física y mental de trabajo, la vida familiar y las características personales.

Agotamiento físico.

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

El agotamiento profesional se describió originalmente como una condición mental caracterizada por disminución del desempeño laboral, sensación de impotencia y frustración e incapacidad para alcanzar objetivos o metas laborales. Para los profesionales de la salud se ha observado que es el más afectado ya que ellos asisten y prestan servicios a otras personas enfermas que dependen de ellos y eso les genera problemas de salud físicos y mentales.

Trabajo en equipo.

Se define a un equipo como “un grupo que trabaja en común”, más profundamente es “un conjunto de personas que deben confiar en la colaboración colectiva para que cada miembro experimente el mayor éxito y logre más ampliamente sus objetivos”. En enfermería hay muchos factores que influyen a que no se trabaje en equipo entre los cuales podemos mencionar la mala comunicación, malas relaciones interpersonales, el individualismo.

Así cada miembro de un equipo tiene una tarea específica y está a la vez potencia y asiste a las de los demás para alcanzar la meta final que los convoca. Principalmente requiere conductas de colaboración y cooperación con otros para lograr un objetivo común.

Acoso laboral

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el acoso laboral de la siguiente manera:

“Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”.

Según el Código de Trabajo y la Ley de Servicio Civil en el Art. 29- detalla lo siguiente “Guardar la debida consideración a los trabajadores (y trabajadoras) absteniéndose de maltratarlos (o maltratarlas) de obra o de palabra”.

Doble jornada laboral y cobertura de turno

La jornada debe ser entendida como: el tiempo efectivo máximo que el trabajador está al servicio del empleador en condiciones de subordinación o dependencia en razón de un contrato de trabajo. La doble jornada laboral es aquella en la que el empleador trabaja en otra institución a parte en la que labora considerada como aquella de 24 horas dividida en dos turnos mañana y noche.

Las coberturas son turnos pagados que el profesional de Enfermería realiza a otro profesional recibiendo remuneración económica.

Comunicación asertiva

La comunicación asertiva como habilidad social de relación es una forma de expresión consciente, mediante la cual se manifiestan las ideas, deseos, opiniones, sentimientos o derechos de forma congruente, clara, directa, equilibrada, honesta y respetuosa, sin la intención de herir o perjudicar, y actuando desde una perspectiva de autoconfianza.

Un estilo de comunicación asertiva será útil y funcional para hacer valer nuestros derechos, manejar conflictos, conducir situaciones de negociación con habilidad, establecer y mantener conversaciones con diferentes personas y en diferentes contextos; asimismo favorecerá el proceso de tomar decisiones, solicitar cambios de conducta en otras personas, ser directo con lo que se quiere expresar sin ofender y asumir riesgos calculados.

Liderazgo democrático

Según Chiavenato el liderazgo es un tema importante para los gerentes, porque son los principales dirigentes en representación de la eficacia de grupo y la organización. Los líderes son responsables del éxito o el fracaso de la organización. Liderar no es una tarea sencilla, por el contrario el liderazgo requiere paciencia, disciplina, humildad, respeto y compromiso, porque la organización es un ser vivo, dotado de los empleados de muchos tipos diferentes.

Así, se puede definir el liderazgo como el proceso de dirigir e influir en las actividades relacionadas con las funciones de los miembros de un grupo.

Dentro de los tipos de liderazgo está el:

- **Liderazgo Democrático:** Es aquel que fomenta la participación de la comunidad, dejando que los empleados decidan más sobre sus funciones y tengan las suficientes competencias para tomar decisiones. Los trabajadores pueden opinar, no se limitan solo a recibir órdenes, y de hecho se alienta su participación.

Personas que lo motivan

Se entiende como personas que se encargan de impulsar a un individuo a llevar a cabo ciertas acciones y a mantener firme su conducta hasta lograr cumplir todos los objetivos planteados. La noción, además, está asociada a la voluntad y al interés. El liderazgo puede ser ejercido por distintas personas del mismo grupo, de acuerdo a las circunstancias. Asume

el liderazgo quien influye y sabe motivar a los y las integrantes del grupo para que logren determinados objetivos.

Tipos de motivación

La motivación es un impulso o ánimo que está detrás de algún movimiento o acción. No es lo mismo una razón que motivo pues una razón es una comparación o análisis mientras que la motivación es la causa que origina una acción. Hay diferentes formas o tipos de motivación

- Motivación intrínseca
- Motivación extrínseca
- Motivación por recompensas
- Motivación positiva y negativa

2.3.4.3 Condiciones 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, químicos, físicos y mecánicos.

Medidas de bioseguridad

Según los Lineamientos técnicos sobre Medidas de Bioseguridad del Ministerio de Salud esta se define como el conjunto de comportamientos y normas preventivas que el personal de salud debe cumplir, destinadas a mantener el control de factores de riesgos laborales, procedentes de agentes biológicos, químicos y físicos, logrando la prevención de impactos nocivos a la salud de los trabajadores, pacientes, familia, visitantes y comunidad.

Todos los trabajadores de salud deben cumplir con estas medidas técnicas, asépticas y de aislamiento, por lo que deben capacitarse y mantenerse actualizados al respecto, facilitarles las normativas y guías para consulta, y proveerles los insumos

necesarios para su cumplimiento; ante el riesgo de exposición con fluidos como sangre, tejidos y desechos entre otros, incrementado por las enfermedades infecciosas, debido a que la probabilidad aumenta, tanto para adquirir y transmitir agentes causantes.

De acuerdo a lo anterior para la prevención de los riesgos de diferente índole se deben de tomar en cuenta y ponerse en práctica los siguientes elementos.

Pasillos

Es un ambiente o un espacio de una construcción que se emplea como conector para unir distintas habitaciones. Se trata de un lugar alargado y angosto, que se usa de paso (es decir, no se permanece en él, sino que se emplea a la hora de dirigirse a otro lugar dentro del edificio en cuestión).

Según la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en el Art. 7.; detalla;

Los pasillos en el lugar de trabajo, deberán cumplir lo siguiente:

1. Los corredores, galerías y pasillos, destinados únicamente al tránsito de trabajadores y trabajadoras, deberán tener un ancho mínimo de un (1) metro. La separación entre máquinas u otros aparatos será suficiente para que las trabajadoras y trabajadores puedan ejecutar su labor y no será menor de ochenta (80) centímetros, contándose esta distancia a partir del punto más saliente del recorrido de las partes móviles de cada máquina. Se exceptúan los trabajos que por la naturaleza de su producción realizan labores modulares y en cadena.

Cuando existan aparatos con partes móviles que invadan en su desplazamiento una zona de espacio libre, la circulación del personal quedará debidamente señalizada.

Simulacros y plan de emergencia.

Se hace referencia a aquellos actos que se basan en la simulación de una situación real ya sea para recrearla y prever lo sucedido o ya sea para prevenirlas y saber cómo actuar ante ellas. Normalmente, el término simulacro hace referencia a las acciones preventivas que pueden llevarse a cabo en diferentes instituciones o que pueden desarrollar diversos organismos como los bomberos, la policía, los servicios de salud proyectándose así ante la posibilidad de situaciones de emergencia que requieren una gran organización y logística previa como por ejemplo:

Un Plan de Emergencia es un conjunto de acciones ordenadas a realizar por el personal, en el supuesto de que se produzca un siniestro. El objetivo final debe ser minimizar en lo posible los daños a los pacientes, al personal y a las instalaciones.

Es fundamental el papel que el personal del centro sanitario ha de jugar ante este tipo de situaciones, ya que, además de actuar coordinadamente y ejecutar una misión determinada con arreglo a lo que indique el Plan de Emergencia de su centro, ha de transmitir seguridad y tranquilidad a los usuarios.

De acuerdo a lo anterior la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en el artículo 20 obliga a todas las empresas teniendo en cuenta el tamaño y la actividad, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente en su caso, su correcto funcionamiento.

Extintor

Aparato portátil para apagar fuegos o incendios de pequeña magnitud que consiste en una especie de botella grande en cuyo interior hay una sustancia líquida, espumosa o en forma

de polvo (agua pulverizada, hidrocarburos, dióxido de carbono, etc.); para apagar el fuego se arroja un chorro de esta sustancia sobre el mismo. Sin embargo, un extintor puede ser sólo tan efectivo como la persona que lo utiliza. Por eso es que la capacitación sobre su uso es muy importante. Cuando surge un incendio, una persona que no sabe de extintores puede tener miedo de utilizarlo, otra persona no adiestrada puede tardar varios minutos en leer las instrucciones de cómo utilizarlo mientras el incendio se extiende.

Extintores portátiles

Según la Ley de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo se detalla en el Art. 120.; Los extintores portátiles deberán mantenerse siempre cargados y en condiciones aceptables de operación; estarán colocados siempre en el lugar de signado y contendrán indicaciones en castellano sobre:

- a) La naturaleza del agente extintor.
- b) Modo de empleo.
- c) Capacidad (libras).
- d) Placa de fábrica.
- e) Fecha de revisión.

Instalación de Extintores portátiles

Art. 121.; La altura de instalación del extintor portátil, es medida entre la parte superior del mismo y el piso, será relativa al peso bruto del extintor, de acuerdo a la tabla siguiente:

Peso bruto

Altura de instalación

Menor de 40 libras

Entre 1.20 y 1.50 metros

40 libras y más (excepto extintores sobre ruedas)

No mayor de 1.00 metro

En ningún caso el espacio entre la parte inferior del extintor y el piso deberá ser menor de 10 centímetros.

Capacitación sobre medidas de bioseguridad.

Se define como un proceso continuo de enseñanza-aprendizaje sobre las medidas de bioseguridad para la aplicación de procedimientos, mediante el cual se desarrolla las habilidades y destrezas de los servidores, que les permitan un mejor desempeño en sus labores habituales. Puede ser interna o externa, de acuerdo a un programa permanente, aprobado y que pueda brindar aportes a la institución.

Señalización

Está 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. Además, los trabajadores deberán recibir formación específica para conocer el significado de las señales y los comportamientos generales o específicos que deban adoptarse en su función.

Material y equipo

Son los bienes tangibles o concretos que disponen una empresa u organización con el fin de cumplir y lograr sus objetivos como: instalaciones, materia prima, equipos, herramientas, entre otros.

Equipo se conoce como conjunto formado por los instrumentos y el material necesario para ejecutar una tarea.

Según Código de Trabajo de la República de El Salvador

Artículo 29. En el inciso 3 y 4 Dellata las Obligaciones del empleador

3) Proporcionar al trabajador los materiales necesarios para el trabajo; así como las herramientas y útiles adecuados para el desempeño de las labores, cuando no se haya convenido que el trabajador proporcione estos últimos;

4) Proporcionar lugar seguro para la guarda de las herramientas y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se prestan los servicios. En este caso, el inventario de herramientas y útiles deberá hacerse siempre que cualquiera de las partes lo solicite.

Higiene de Manos

Es la piedra angular para la prevención de las infecciones asociadas a la atención sanitaria, la cual consiste en la frotación vigorosa de las manos previamente enjabonadas, seguida de un aclarado con agua abundante, con el fin de eliminar la suciedad, materia orgánica, flora transitoria y residente, y así evitar la transmisión de estos microorganismos de persona a persona.

Según el Reglamento Interno del Órgano Ejecutivo:

En el Art. 42. Compete al Ministerio de Salud: Inciso 2. “Dictar las normas y técnicas en materia de salud y ordenar las medidas y disposiciones que sean necesarias para resguardar la salud de la población”.

El agua de consumo humano

Ha sido definida, en las Guías para la Calidad del Agua para Consumo Humano de la OMS, como aquella “adecuada para consumo humano y para todo uso doméstico habitual, incluida la higiene personal”. En esta definición está implícito que el agua debe estar libre de organismos patógenos, sustancias químicas, impurezas y cualquier tipo de contaminación que cause problemas a la salud humana.

Según el Reglamento General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, en la Sección III Servicios de Higiene: Agua potable.

Art. 20 detalla.; Todo lugar de trabajo deberá tener abastecimiento de agua potable, de acuerdo a lo siguiente:

1. Fácilmente accesible a todos los trabajadores y trabajadoras y distribuidos en lugares próximos a los puestos de trabajo.

2. Se indicará mediante rotulación si el agua no es potable.
3. De ser necesario, será exigido un estudio técnico que pruebe la calidad y composición del agua.
4. El empleador deberá prohibir el uso común de vasos u otros utensilios para la bebida del agua y también deberá proveer los medios higiénicos suficientes para evitar tal práctica.

Segregación de Desechos Biológicos

Se define como conjunto de medidas preventivas destinadas a proteger la salud y la seguridad del personal de salud, visitante y paciente ante la exposición a riesgos procedentes de tejidos o fluidos corporales de personas o animales. Se incluye la protección contra agentes físicos y químicos.

El Reglamento General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, en Sección V Riesgos Biológicos: Medidas de Protección contra Riesgos Biológicos.

Art. 271 detalla.; Los lugares de trabajo en que permanente y directamente manipulen agentes biológicos o donde por las materias primas que se usan o por las condiciones de trabajo, puedan estar expuestos los trabajadores a riesgos biológicos, deberán tener un protocolo de evaluación del personal expuesto y un plan de evaluación y control de los factores de riesgo, que incluya:

- a) Naturaleza de agentes biológicos a los que estén o puedan estar expuestos los trabajadores.
- b) Enfermedades susceptibles de ser contraídas por los trabajadores y los efectos alérgicos y tóxicos que por exposición a agentes biológicos puedan derivarse de su actividad.
- c) Categorías de trabajadores que por su estado de salud no puedan exponerse o desempeñarse en puestos de trabajo con riesgo de exposición a agentes biológicos.
- d) Medidas de control y corrección a implantar.

Riesgos físicos

La radiación ionizante Es un tipo de energía liberada por los átomos en forma de ondas electromagnéticas (rayos gamma o rayos X). Cuando las dosis de radiación superan determinados niveles pueden tener efectos agudos en la salud, tales como quemaduras cutáneas o hemorragias, diarreas, por otro lado las dosis bajas de radiación ionizante pueden aumentar el riesgo de efectos a largo plazo, tales como el cáncer.

La radiación no ionizante corresponde a las radiaciones de mayor energía (menor longitud de onda) dentro del espectro electromagnético, por ejemplo los rayos laser, luz infrarroja, luz ultravioleta, microondas.

La Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, en su Artículo 17, describe que el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional (CSSO) tendrá entre otras las siguientes funciones: participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de la Política y programa de gestión de prevención de riesgos ocupacionales de la institución; promover iniciativas sobre procedimientos para la efectiva prevención de riesgos.

Para evaluar los agentes físicos y mecánicos como la radiación que afectan al personal trabajador se utiliza el dosímetro el cual determina la cantidad de radiación ionizante (rem).

Los Riesgos Químicos

Lo componen todas aquellas sustancias químicas que en condiciones normales de manejo pueden producir efectos nocivos en las personas expuestas por sus efectos tóxicos, corrosivos e irritantes.

Las soluciones antisépticos

Son sustancias químicas que se aplican sobre los tejidos vivos, con la finalidad de destruir o inhibir el crecimiento de microorganismos patógenos. No tienen actividad selectiva ya que

eliminan todo tipo de gérmenes. A altas concentraciones pueden ser tóxicos para los tejidos vivos.

La Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en el Capítulo VII Sustancias Químicas establece lo siguiente:

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.

Programa de Vacunación

Las vacunas constituyen, sin lugar a dudas un pilar fundamental de la medicina preventiva, consideradas por la Organización Mundial de la Salud (OMS), como una actividad de gran efectividad en la Salud Pública.

El Reglamento General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, en Sección V Riesgos Biológicos: Medidas de Protección contra Riesgos Biológicos.

Art. 271.; Los lugares de trabajo en que permanente y directamente manipulen agentes biológicos o donde por las materias primas que se usan o por las condiciones de trabajo, puedan estar expuestos los trabajadores a riesgos biológicos, deberán tener un protocolo de evaluación del personal expuesto y un plan de evaluación y control de los factores de riesgo, que incluya:

e) Medidas preventivas y particularmente vacunaciones a través de las instancias de salud que correspondan.

Presencia de vectores y Roedores

Los vectores son organismos vivos que pueden transmitir enfermedades infecciosas entre personas, o de animales a personas. Los mosquitos son los vectores de enfermedades mejor

conocidos así como las moscas. Los roedores más comunes son las ratas y los ratones, son el reservorio de un gran número de organismos infecciosos, los cuales si se transmiten al hombre o a poblaciones de animales domésticos, pueden causar brotes de enfermedades, a menudo con alta morbilidad y cierta mortalidad.

Reglamento General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, Sección V
Riesgos Biológicos: Otras medidas

Art. 272.- Cuando se constate que en determinados puestos de trabajo, los trabajadores pueden adquirir una enfermedad o ver afectada su salud, el empleador deberá proceder a:

e) Implementar medidas de protección colectivas, entre las que incluyan: Cabinas de seguridad biológica; procedimientos de desinfección especificados; control eficiente de vectores; señalización de peligro biológico; adopción de medidas seguras de recepción, manipulación y transporte de agentes biológicos; y material de seguridad biológico, tales como centrífugas de seguridad.

Protocolo en caso de accidente

El personal de salud que sufra un accidente laboral con material potencialmente infectado, debe ser evaluado médicamente para valorar el riesgo de la exposición y el subsecuente uso de la profilaxis post exposición (PPE), según la Guía Clínica de la Profilaxis Post Exposición del MINSAL.

La prevención primaria es siempre la medida más importante en la prevención de la transmisión de infecciones por exposiciones ocupacionales; por lo que se debe cumplir con los Lineamientos Técnicos sobre Bioseguridad. El personal de salud más expuesto a la transmisión del VIH, VHB y VHC, por accidente laboral, llamada exposición ocupacional, es el que tiene contacto con sangre y sus componentes y derivados, órganos, tejidos, y cadáveres, así como con las personas con VIH.

Código de Trabajo de El Salvador

Título Segundo “Seguridad e Higiene del Trabajo”.

Capítulo I Obligaciones de los patronos.

Art. 314 Todo patrono debe de adoptar y poner en práctica medidas adecuadas de seguridad e higiene en los lugares de trabajo, para proteger la vida, la salud y la integridad corporal de sus personales.

Capítulo II Obligaciones de los Personales.

Art. 315 Todo personal está obligado a cumplir con las normas de seguridad e higiene y con las recomendaciones técnicas, en lo que se refiere al uso y conservación del equipo de protección de personal que le sea suministrado, a las operaciones y procesos de trabajo.

2.4 SALUD OCUPACIONAL.

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.

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).¹⁶

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:

¹⁶Rubén 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>

empleados, obreros temporales, personal de contratistas, visitas y de cualquier otra persona en el lugar de trabajo.”¹⁷(OHSAS 18001, 2007).

2.4.1 Objetivos de Salud Ocupacional.

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

En este contexto se definen tres Objetivos Específicos:

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

2.4.2 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

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

2.5 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.”¹⁸. La Seguridad Industrial tiene por objeto la prevención de accidentes, así mismo es la parte de la Salud Ocupacional que estudia los puestos de trabajo analizando sistemáticamente los riesgos a los que se encuentran expuestos los trabajadores, eliminándolos o controlándolos de la manera más eficaz, ya sea mediante la educación del trabajador, o enseñando nuevas técnicas, aplicando medidas correctivas de ingeniería o utilizando equipos de protección personal.

La Seguridad Industrial tiene muchos objetivos pero entre los que más se destacan son: evitar lesiones y muerte por accidente ya que cuando ocurre este tipo de riesgos puede haber una alteración en la productividad que genera el potencial humano, como la reducción de los costos operativos de producción, Contar con sistema estadístico que permita detectar el avance o disminución de los accidentes y la causa de los mismos, contar con los medios necesarios para montar un plan de seguridad.

Tomando en cuenta todo lo anterior es necesario implementar sistemas de protección, que se encarguen de disminuir los riesgos y accidentes a todas las personas que laboren en la empresa, como pueden ser primeros auxilios, protección en máquinas, protección contra incendios, y todos los medios que proporcionen una medidas de seguridad para la integridad física de las personas.

La Seguridad Industrial también tiene su parte legal en la que entra la Ley General del Trabajo en la cual nos remarca que en cada empresa puede llegar a sufrir riesgos de trabajo los cuales pueden ser accidentes o enfermedades ocurridas durante la actividad laboral.

¹⁸S.J. Blanco,E.S.Bonilla, C.J. Ramirez.Diseño de un Sistema de Gestion en Seguridad Y Salud Ocupacional (SGSSO) para ingenios azucareros en El Salvador con base a las normas OHSAS 18001-2007.[TESIS para optar a titulo de ingeniero industrial].Universidad El Salvador.El Salvador.2009.pag.32.

2.6 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.

Se pueden distinguir cuatro ramas fundamentales dentro de la Higiene Industrial:

2.6.1 Higiene teórica: Dedicada al estudio de los contaminantes y se relaciona con el hombre a través de estudios y experimentaciones con objeto de analizar las relaciones dosis-respuesta y establecer estándares de concentración.

2.6.2 Higiene de campo: Es la encargada de realizar el estudio de la situación higiénica en el ambiente de trabajo (análisis de puestos de trabajo, detección de contaminantes y tiempo de exposición, medición directa, toma de muestra y comparación de valores estándares).

2.6.3 Higiene analítica: Realiza la investigación y determinación cualitativa y cuantitativa de los contaminantes presentes en los ambientes de trabajo, en estrecha colaboración con la higiene de campo y la higiene teórica.

2.6.4 Higiene operativa: Comprende la elección y recomendaciones de los métodos de control a implantar para reducir los niveles de concentración hasta valores no perjudiciales para la salud.

Los objetivos de un programa de Higiene Industrial de acuerdo al comité de expertos de la OMS son los siguientes:

1. Determinar y combatir en los lugares de trabajo todos los factores químicos, físicos, mecánicos, biológicos y psicosociales de reconocida y presunta nocividad.

2. Conseguir que el esfuerzo físico y mental que se exige a cada trabajador por el ejercicio de su profesión este adaptado a sus actitudes, necesidades y limitaciones anatómicas, fisiológicas y psicológicas.
3. Adoptar medidas eficaces para proteger a las personas que sean especialmente vulnerables a las condiciones perjudiciales del medio laboral y reforzar su capacidad de resistencia.
4. Descubrir y corregir aquellas condiciones de trabajo que pueden deteriorar la salud de los trabajadores, a fin de lograr que la morbilidad general de los diferentes grupos profesionales no sea superior a la del conjunto de la población.
5. Educar al personal directivo de las empresas y a la población trabajadora en el cumplimiento de sus obligaciones en lo que respecta a la protección y fomento de la salud.
6. Aplicar en la empresas programas de acción sanitaria que abarquen todos los aspectos de la salud, lo cual ayudará a los servicios de salud pública a elevar el nivel sanitario de la colectividad.

El programa exige una actuación multidisciplinaria en que Medicina del Trabajo e Higiene Industrial tiene un fuerte protagonismo y una estrecha interrelación. Mientras la Higiene evalúa y controla las emisiones ambientales en el centro de trabajo, la Medicina del Trabajo controla y vigila el estado de salud de los trabajadores afectados por las condiciones de los puestos.

2.7 ERGONOMIA

La Ergonomía en general se define como: “El estudio del sistema hombre- máquina, tratando de conseguir un óptimo funcionamiento entre sí, para que las condiciones de

trabajo del hombre sean las más adecuadas y seguras en la prevención de la salud de la integridad física y del exceso de fatiga”.¹⁹

La historia de la Ergonomía comienza hace aproximadamente un siglo, cuando se reconoció que las jornadas y condiciones de trabajo en algunas minas y fábricas eran intolerables, en términos de Salud y Seguridad, y que era indispensable aprobar leyes que establecieran límites admisibles en estos aspectos. El establecimiento y determinación de esos límites puede considerarse como el origen de la Ergonomía y/o la Biomecánica. Este fue, además, el principio de todas las actividades que ahora encuentran un medio de expresión a través del trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

2.7.1 Objetivos de la Ergonomía:

La Ergonomía basa que su objetivo principal es adaptar el trabajo a las capacidades y posibilidades del ser humano entre otros objetivos que podemos mencionar son los siguientes:

- Identificar, analizar y reducir los riesgos laborales (ergonómicos y psicosociales).
- Adaptar el puesto de trabajo y las condiciones de trabajo a las características del operador.
- Contribuir a la evolución de las situaciones de trabajo, no sólo bajo el ángulo de las condiciones materiales, sino también en sus aspectos socio-organizativos, con el fin de que el trabajo pueda ser realizado salvaguardando la salud y la seguridad, con el máximo de confort, satisfacción y eficacia.
- Controlar la introducción de las nuevas tecnologías en las organizaciones y su adaptación a las capacidades y aptitudes de la población laboral existente.
- Establecer prescripciones ergonómicas para la adquisición de útiles, herramientas y materiales diversos.
- Aumentar la motivación y la satisfacción en el trabajo.

¹⁹ ____Pag.33

2.7.2 Clasificación:

La Ergonomía se puede clasificar en las siguientes áreas:

- Ergonomía de puestos / Ergonomía de sistemas.
- Ergonomía de concepción o Ergonomía de corrección.
- Ergonomía geométrica.
- Ergonomía ambiental.
- Ergonomía temporal o crono ergonomía.
- Ergonomía informática: hardware y software.

2.7.3 Factores de Riesgo Ergonómicos en Personal de Salud

Las Enfermeras y Auxiliares de Enfermería a menudo realizan actividades físicas de trabajo pesado como el levantamiento de cargas altas, trabajo en posturas incómodas, transferencia de pacientes, operación de equipos riesgosos, etc. En la literatura y en la práctica hay una gran variedad de tareas de manipulación de pacientes que son consideradas de alto riesgo relacionadas con el trabajo, como girar al paciente, bañarlo o vestirlo, subirlo a la cama, y transferirlo de una cama a otra o de la cama a una silla o inodoro y viceversa. Otros factores de riesgo relacionados con el trabajo incluyen el peso de los pacientes cuando son trasladados o levantados, la frecuencia de manejo y movimiento de pacientes, y el nivel de dificultad postural requerida por una tarea, en particular tareas de largas duraciones.

2.7.4 Principios de Ergonomía.

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”.²⁰

2. Utilizar la altura del codo como referencia.

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

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”²¹.

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

²⁰ ___pag.8

²¹ ___pag.9

artículos 29, 30, 31 y 32 establece las Formas de Protección y las Medidas de Aplicación para la Ergonomía en el empleador.

4. Buscar la posición correcta para cada labor.

Una buena posición reduce la presión sobre su cuerpo y facilita el trabajo. La forma de empuñar y la altura de la tarea se facilitan con equipo, y herramientas que le favorezcan la posición del cuerpo.

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.

6. Minimizar la fatiga.

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

7. Eliminar la presión directa.

La presión directa o tensión de contacto es un problema común en muchas operaciones laborales. Al ser incómodo 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 a través 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.

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.

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”²². En general la cantidad de gente con que usted trabaja determina la cantidad de espacio que se necesita.

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”²³. 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.

11. 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

²² pag.9

²³ pag.11

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”²⁴, esto con el fin de lograr un ambiente de trabajo adecuado.

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.

2.8 MEDICINA DEL TRABAJO

Según la OMS es 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

La Medicina del Trabajo según la OIT y la OMS, busca promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones, prevenir todo daño causado a la salud de los trabajadores por las condiciones de su trabajo, protegerlos en su empleo contra riesgos resultantes de la presencia de agentes perjudiciales a la salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo conveniente a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas, en suma adaptar el trabajo al hombre y a cada hombre a su tarea.

²⁴ ___pag.9

Los Principales Programas de la Medicina del Trabajo son:

- Exámenes de pre empleo.
- Análisis y clasificación de ambientes.
- Exámenes médicos periódicos.

Si la Medicina se basa en el conocimiento de las funciones, y del funcionamiento del organismo humano y de su interacción con el medio en que vive y desarrolla su actividad, para alcanzar los objetivos de la promoción de la salud, curación de la enfermedad y rehabilitación, la Medicina de Trabajo se especializa en la interacción con un medio particular, el de trabajo, sin dejar de considerar la misma salud como un todo, indivisible, y que el medio no laboral interactuar a su vez con el medio laboral. El trabajo influye sobre la salud, pero puede hacerlo tanto en sentido positivo como negativo. Lo óptimo consiste en favorecer el primer aspecto y anular o, al menos rebajar, el segundo.

2.8.1 Marco Legal sobre Higiene y Seguridad Ocupacional

Muchos fueron los adelantos en la Prevención de Riesgos Laborales en El Salvador aunque el desarrollo se vio interrumpido con el surgimiento del conflicto armado a finales de 1970 y en la década de los 80, dado que las prioridades gubernamentales fueron siempre resolver el conflicto, en ese entonces eran muy pocas las empresas que se preocupaban y dedicaban por el aspecto de Seguridad e Higiene Ocupacional.

Hoy en día, existen un conjunto de normas laborales que protegen la Salud de los trabajadores ante los Riesgos de Trabajo. Algunas establecidas en el Código de Trabajo y otras en el convenio 155 Sobre Seguridad y Salud de los trabajadores adoptado por la Organización Internacional del Trabajo (OTI) , que ha sido ratificado en El Salvador en el 2000.

2.8.2 Organismos reguladores

INSTITUCION	NORMATIVA BAJO LA CUAL SE RIGE	FUNCION Y RESPNSABILIDADES
Ministerio de Trabajo y Previsión Social	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Constitución de la Republica ➤ Ley de prevención de Riesgos en los lugares de Trabajo ➤ Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social ➤ Convenios Ratificación de la OIT ➤ Código de Trabajo ➤ Reglamento de Seguridad en las Labores de Excavación. 	Fomentar las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores, además de formular y supervisar las políticas de seguridad y salud ocupacionales.
Instituto Salvadoreño del Seguro Social	Constitución de la Republica Ley y Reglamentos del Seguro Social	Proveer de los beneficios en la rama de salud derivados de la cobertura de riesgos comunes, riesgos profesionales y maternidad principalmente.
Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Constitución de la Republica ➤ Código de Salud 	Desarrollar los principios constitucionales relacionados con la salud pública y las asistencia social de toda la población

Fuente: Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional para el Hospital Nacional Rosales Agosto 2012.

2.8.3 Otros Organismos.

1. Consejo Superior del Trabajo.

En mayo de 1994, se creó el Consejo Superior del Trabajo (CST), organismo tripartito encargado de promover el diálogo y la concertación en temas económicos y sociales.

2. Comisión Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional.

En el año 2001, se juramentó la Comisión Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional (CONASSO), la cual es un organismo consultivo, dependiente del Consejo Superior Trabajo.

3. Consejo Superior de Salud Pública.

Creado por mandato constitucional el 24 de agosto de 1956. Una de sus tres políticas es autorizar controlar y vigilar, los establecimientos de, medicamento y otros, así como también la vigilancia del ejercicio de las profesiones relacionadas de modo inmediato con la salud del pueblo, implementando mecanismos y controles que garanticen que se recibe un servicio oportuno y que los productos farmacéuticos y servicios de salud sean suministrado de acuerdo a lo establecido, en las regulación de la materia.

4. Organización Panamericana de la Salud

Creado en 1950 a través de un convenio de cooperación entre el Gobierno de El Salvador y la Organización Mundial de la Salud, que fue ratificada el 30 de julio 1954. Encargado de velar por la salud de la población de la región.

5. Organización Internacional del Trabajo

La OIT, fundada en 1919 es la Institución Mundial responsable de la elaboración y supervisión de las Normas Internacionales de Trabajo. Es la única agencia de las Naciones Unidas de carácter tripartito ya que representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores participan conjunto en la elaboración de sus políticas y programas así como la promoción de trabajo decente para todos.

6. Organización Mundial de la Salud

La OMS entra en vigor el 7 de Abril de 1948 es autoridad directiva y coordinadora de la acción sanitaria en el Sistema de las Naciones Unidas. Es el responsable de desempeñar una función de liderazgo en los asuntos sanitarios mundiales, configurar la agenda de las

investigaciones en salud, establecer normas, articular opciones de política basadas en la evidencia, prestar apoyo técnico a los países y vigilar las tendencias sanitarias mundiales.

7. Centro Regional de Seguridad y Salud Ocupacional

Fue un proyecto creado en 1999 para apoyo a los países en la formulación de Estrategias Nacionales de Seguridad y Salud Ocupacional.

2.8.4 Legislación Reguladora de la Seguridad y Salud Ocupacional en El Salvador.

1. Constitución Política de la República del Salvador

En el régimen de los Derechos sociales se encuentra el capítulo II denominado trabajo Seguridad Ocupacional que a su vez está constituido por 16 artículos que regulan el trabajo como una función social. Entre ellos lo más importantes están los siguientes artículos:

Art. 38. Menciona la existencia de un código, el cuál será el encargado de armonizar las relaciones laborales entre patronos y trabajadores siendo éste el Código de Trabajo, que además regirá los derechos y obligaciones tanto de patronos como de trabajadores.

Art. 44. En éste se hace mención de las condiciones que deben reunir los talleres, fábricas y locales de trabajo. Así como también el Estado será el encargado de velar que estas condiciones se cumplan.

Art. 50. En el que se establece que la seguridad social constituye un servicio público de carácter obligatorio, Y que debe darse por parte de patronos, y trabajadores la importancia que se merece.

2. Ley de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo

A través de la ratificación del convenio 155 de la OIT, nace la Ley de Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo, la cual es una ley especial sobre la seguridad y salud de los trabajadores. El objeto dicha ley, es establecer las condiciones y requisitos que deben reunirse en los lugares de trabajo.

3. Ley del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS).

El objeto de esta ley es velar por la seguridad social de todos los habitantes de la República, según el Artículo 1 de la misma. Esta se fundamentó en el Artículo 186 de la Constitución Política de El Salvador, el cual se establece que el Seguro Social es un servicio obligatorio. A continuación se presentan los más importantes de esta ley que tienen relación con la Seguridad y Salud Ocupacional.

Art. 2.El Seguro Social cubrirá de forma gradual los riesgos a que están expuestos los trabajadores por causa de:

- Enfermedad, accidente común.
- Accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- Maternidad;
- Invalidez
- Vejez
- Muerte y
- Cesantías involuntarias

4. Código de Trabajo

El objetivo principal del Código de Trabajo es: Armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos, obligaciones y se funden principios que tienda el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores.

El título II denominados Seguridad e Higiene en el trabajo menciona las obligaciones de los empleados y patronos en dicho tema.

El artículo 314 menciona que: Todo patrono debe adoptar y poner en práctica medidas adecuadas de Seguridad e Higiene en los lugares de trabajo, para proteger la vida, y la salud y la integridad corporal de sus trabajadores.

Mientras que el artículo 315 dice que: Todo trabajador está obligado a cumplir con las normas sobre Seguridad e Higiene y con las recomendaciones técnicas en lo que refiere: Al

uso y conservación del equipo de protección personal lo que sea suministrado, a las operaciones y procesos de trabajo, al uso y mantenimiento de las protecciones de maquinaria.

Título III denominado: Riesgos Profesionales están compuestos por los siguientes capítulos:

- Capítulo I: Comprende definiciones sobre Riesgos Profesionales, Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional, así como también las circunstancias en las que las cuales se considerará un accidente de trabajo.
- Capítulo II: Menciona sobre los tipos de incapacidades (Total, Permanente y Temporal), muestra diferentes tablas para evaluar el tipo de incapacidad con el objetivo de que el patrono no pueda calcular la indemnización correspondiente y finalmente muestra un listado de los diferentes enfermedades profesionales a causa de los diferentes actividades se realizan en los centros de trabajo.
- Capítulo III: Hace referencia las diferentes obligaciones que tiene el patrono con el empleador a causa de riesgos y/o enfermedades profesionales.
- Capítulo IV: Establece que los patrones están obligados a asegurar aquellos trabajadores que realicen actividades que por su propia naturaleza ocasionen daños salud.

5. Código de Salud

A partir de la sección denominada: Seguridad e Higiene Trabajo, se menciona las acciones que realiza el Ministerio de Salud en lo que respecta a la Seguridad y la Salud Ocupacional, entre las principales se encuentran:

- Establecer condiciones de saneamiento de seguridad contra los accidentes y las enfermedades en todos los lugares de producción, elaboración y comercio.
- Ejecución de medidas generales y especiales sobre protección de los trabajadores y población en general, en cuanto a prevenir enfermedades y accidentes.

- Autorizar la instalación y funcionamiento de las fábricas y demás establecimientos industriales, en tal forma que no constituya un peligro para la salud de los trabajadores y población general.
- Cancelar las autorizaciones correspondientes y ordenar la clausura de los establecimientos industriales cuando su funcionamiento constituya grave peligro para la salud.

6. Convenio 155 de la OIT

El Convenio 155 de la OIT, adoptado en la fecha 22 de junio de 1981, citado como el convenio de Seguridad y Salud de los trabajadores, comprende 5 partes que describen a continuación:

PARTE I. Campo de aplicación y definiciones

En esta parte el convenio indica que se aplicará todas las ramas económicas, permitiendo excluir ramas previo acuerdo entre el Estado, empleadores y trabajadores. Además aclara que la administración pública es considerada una rama económica, es decir enfatizar en la no exclusión del sector público a la aplicación del reglamento sobre Higiene y Seguridad Ocupacional.

PARTE II. Principios de una Política Nacional

En esta parte, se establece que todo el miembro que ratifica el convenio deberá formular una política de seguridad y salud de los trabajadores, teniendo por objeto la prevención de accidentes y daños para la salud. Además indica que esta política debe ser consultada con las organizaciones más representativas y empleadores y trabajadores, precisando sobre la responsabilidad de cada uno.

Parte III. Acción a Nivel Nacional.

Establece que la Acción a Nacional debe ser a través de la vía legislativa, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores, considerando un sistema de control e inspección suficiente para asegurar el cumplimiento de la misma.

PARTE IV. Acción a Nivel de Empresa

Se indican exigencias para los empleadores y trabajos dentro de la empresa, a fin de evitar daños para la salud de los trabajadores. Además obliga la existencia de comunicación entre empleador y representante los trabajadores y viceversa, sobre medidas tomadas para asegurar condiciones y un ambiente trabajo adecuado.

PARTE V. Disposiciones Finales.

La última parte del Convenio establece duración de tiempo para que entre en vigencia y la condición a cumplir para registrar el convenio.

III. SISTEMA DE HIPOTESIS

3.1 Hipótesis General

Las Condiciones de Higiene y Seguridad Ocupacional en las que se desempeña el personal de Enfermería que labora en los servicios de Cirugía General y Medicina Interna del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom son las adecuadas.

3.2 Hipótesis Específicas

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 son desfavorables los cuales no deben ser superiores en un 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 desfavorables las cuales no deben ser superiores en un 70% para el desempeño del personal de Enfermería en sus lugares de trabajo.

HE3. Las Medidas de Seguridad para la Prevención de Accidentes son aplicadas en un 70% en el ambiente laboral del profesional de Enfermería.

Ho3. Las Medidas de Seguridad para la Prevención de Accidentes no son aplicadas en un 70% en el ambiente laboral del profesional de Enfermería.

3.3 Variable

3.3.1 Conceptualización de Variables Principales

a. Condiciones de Higiene

Es el Conjunto de Normas y Procedimientos tendientes a la protección a la integridad física y mental del trabajador, preservando los riesgos de salud inherentes a las tareas a su cargo y ambiente físico donde se ejecutan.

b. Seguridad Ocupacional

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

Variable II. Condiciones Psicológicas.

Variable	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 que afectan positiva o negativamente en el desempeño del personal de Enfermería que labora en los servicios de Medicina Interna y Cirugía General del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom.	<p>Estrés y Fatiga</p> <p>Comportamiento Personal</p> <p>Motivación</p>	<p>Carga laboral</p> <p>Stress labora.</p> <p>Fatiga laboral</p> <p>Agotamiento físico</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Acoso laboral del equipo multidisciplinario</p> <p>Acoso laboral de los padres de familia</p> <p>Doble jornada laboral</p> <p>Coberturas de turno</p> <p>Comunicación asertiva</p> <p>Asignaciones equitativas</p> <p>Exigencia laboral</p> <p>Liderazgo democrático</p> <p>Personas que lo motivan</p> <p>Tipos de motivación</p>

Variable III. Condiciones de Seguridad.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Condiciones 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 Enfermería de los servicios de Medicina Interna y Cirugía General para la protección y prevención de accidentes laborales.	Prevención de riesgos generales.	<ul style="list-style-type: none"> Pasillos Realización de simulacros Disponibilidad de extintor Capacitaciones sobre medidas de bioseguridad Plan de emergencia Señalización adecuada Material y equipo
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES

			Medidas de Bioseguridad	<p>Lavado de manos</p> <p>Agua para insumo humano</p> <p>Segregación de desechos biológicos</p> <p>Capacitación del manejo de desechos biológicos</p>
			Riesgos Físicos	Radiación ionizante y no ionizante
			Riesgos Químicos	<p>Soluciones Antisépticas</p> <p>Mantenimiento de soluciones antisépticas.</p>
			Riesgos Biológicos	<p>Programa de vacunación</p> <p>Presencia de vectores</p> <p>Presencia de roedores</p> <p>Protocolo en caso de Accidentes.</p>

IV. DISEÑO METODOLOGICO

4.1 TIPO DE ESTUDIO

Descriptivo

Porque permitió conocer y determinar la situación o el comportamiento de las variables relacionadas con la Salud Ocupacional en el personal de Enfermería de manera más específica y se presentaron los resultados sin llegar a establecer relación entre las mismas.

Transversal

Se estudiaron las variables en el periodo de junio a septiembre del presente año haciendo un corte en el tiempo sin dar seguimiento posterior al estudio de las mismas.

Prospectivo

Porque se estudió el comportamiento de las variables relacionadas con las Condiciones de Higiene y la Salud Ocupacional en el personal de Enfermería en el momento que se estuvo realizando la investigación.

4.2 ÁREA DE ESTUDIO

La Investigación se llevó a cabo en el Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom ubicado en la final 27 calle poniente y 25 avenida norte de San Salvador, el cual es un centro de atención de tercer nivel, especializado en la atención pediátrica, teniendo la responsabilidad del cuidado de la salud de la población infantil de El Salvador y de la región de Centro América.

4.3 UNIVERSO

El universo estuvo conformado por 418 profesionales de Enfermería entre ellas: Supervisoras, Coordinadoras de piso, Jefes de servicio, Enfermeras hospitalarias y Auxiliares de Enfermería, este dato se obtuvo de un Programa de gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom actualizado en el año 2015 y publicado el 19 de febrero del 2016.

4.4 POBLACION Y MUESTRA

La población en estudio estuvo constituida por un total de 35 profesionales de Enfermería distribuidos en cada servicio de la siguiente manera: Cirugía General posee un total de 17 recursos, 10 Enfermeras generales y 7 auxiliares y Medicina Interna 18 recursos, 8 Enfermeras generales, 10 auxiliares.

Criterios de Inclusión

- Que desearan participar en la investigación

Criterios de Exclusión

- Que no desearan Participar en la Investigación
- Personas con Incapacidades Prolongadas
- Personal de Enfermería que este de vacaciones

4.5 MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

Método Científico

Permitió estudiar el fenómeno en forma sistemática, a partir de la formulación del problema interrelacionando las etapas, desarrollando un proceso confiable en la obtención de la información sobre las Condiciones de Higiene y Seguridad Ocupacional de los servicios en estudio.

Método de Análisis

Porque permitió hacer un estudio particular de la información obtenida de los indicadores que ayudó a medir las variables y así determinar cada uno de los componentes, que caracterizaron la problemática con el fin de determinar las Condiciones de Higiene y Seguridad Ocupacional.

Método de Síntesis

Este método facilitó la consolidación de todas las partes que se presentaron en el estudio reunidas en su totalidad y se detalló la información relevante en forma clara y precisa sobre

las variables en estudio, estableciendo conclusiones finales de la investigación y las respectivas recomendaciones.

Método Estadístico

El estadístico aplicado fue el porcentual que facilitó el procesamiento, presentación de la información y el análisis de los datos que se obtuvieron y además se utilizó la media aritmética para la comprobación de hipótesis.

4.6 TÉCNICAS

Las Técnicas que se utilizaron para la recolección de la información fueron: la Encuesta, ya que esta permitió obtener la información directamente de las unidades de análisis; también se utilizó la Guía de Observación en la cual se verificaron las Condiciones de Higiene y Seguridad Ocupacional en las que se desempeña el personal de Enfermería.

4.7 INSTRUMENTOS

Los instrumentos que se utilizaron para la obtención de respuestas sobre la problemática en investigación fueron: el cuestionario, el cual constó de 47 preguntas entre estas cerradas y mixtas que correspondieron a las variables de las Condiciones de Higiene y Seguridad Ocupacional el cual estuvo dirigido al personal de Enfermería que labora en el Servicio de Medicina Interna y Cirugía General (Ver anexo n° 2)

La Guía de Observación se aplicó para la verificación de las Condiciones de Higiene y Seguridad Ocupacional la que permitió completar la información de los resultados la cual consto de 4 aspectos: Estructurales, Ambientales, Prevención de Riesgos Generales, Medidas de Bioseguridad y cada uno tiene sus ítems. (Ver anexo N° 3)

4.8 PROCEDIMIENTOS PARA LA RECOLECCION DE DATOS

Para llevar a cabo la investigación se realizaron las coordinaciones correspondientes para la recolección de datos sobre el problema en estudio.

4.8.1 Prueba Piloto

Mediante esta prueba se obtuvo la validación de los instrumentos de recolección de datos de la investigación, la que se desarrolló con el 10% de la población para la cual se tomó en cuenta 3 recursos de Enfermería que laboran en el servicio de Nefrología del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom en el mes de julio del presente año. Estos 3 instrumentos fueron analizados en conjunto, donde se hicieron modificaciones en su mayoría de redacción y se incluyeron algunas alternativas de respuesta, cabe mencionar que el instrumento de la prueba piloto constaba de 44 preguntas y con las modificaciones incorporadas aumento a 47 preguntas.

Dicha recolección de datos se ejecutó según la siguiente distribución.

Investigador	Guía de observación	Cuestionarios	Fecha
Nancy Estefanía Jovel Calderón	1		25 al 29 de Julio de 2016
Lorena Beatriz López García		1	
Edith Patricia Cortez Ramos		1	
Rosario Beatriz Días Tolentino		1	
Total	1	3	

4.8.2 Recolección de la información

La recolección de los datos se realizó en el periodo del 19 al 30 de agosto del año 2016 por las investigadoras. Cabe mencionar que la población en estudio era de 35 profesionales de

Enfermería, durante el proceso de recolección de datos se aplicó los criterios de exclusión por incapacidades prolongadas razón por la cual nuestra población final fue de 31 recursos. A continuación se presenta la organización utilizada:

Organización de las investigadoras para la recolección de datos

Servicios	Investigadora	Guía de observación	Cuestionario	Fecha
Medicina Interna	1.Lorena Beatriz López García	1	8	19 al 30 de agosto del 2016
	2. Edith Patricia Cortez Ramos		8	
Cirugía General	1.Nancy Estefanía Jovel Calderón	1	7	
	2.Rosario Beatriz Díaz Tolentino		8	
Total		2	31	

4.8.3 Plan de tabulación y análisis

La tabulación de la información se realizó de forma manual y se utilizaron medios electrónicos como Excel para la elaboración de gráficas. Se aplicó el estadístico porcentual, lo que facilitó el análisis y la interpretación de los datos, utilizando la siguiente fórmula

$$\% = \frac{Fi}{N} \times 100$$

En donde:

%= Porcentaje

Fi= Es el número de veces que se repite determinado valor de la variable.

100= Es una constante

n= Es el total de unidades de análisis que integra la muestra.

Para la realización del análisis de la información se utilizó la siguiente matriz:

CUADRO N° ____

Pregunta	Alternativa	Fr	%
TOTAL			

En donde:

Pregunta: Aspecto a indagar

Alternativa: Posible respuesta

Fr: Número de veces que se repite los datos

%: Datos en términos porcentuales

Total: Sumatoria de frecuencia según alternativa

4.8.4 Comprobación de hipótesis

Para hacer la Comprobación de Hipótesis planteadas en el estudio, se hizo uso de la media aritmética porcentual la cual se presenta con la siguiente formula:

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

Donde:

$\bar{x}\%$: Media aritmética porcentual

Σ : Sumatoria de datos

$X_i \%$: Frecuencia porcentual

N: Total de la población

El siguiente cuadro se utilizó para el vaciamiento de los datos obtenidos para la Hipótesis Especificas n°1 y 2

CUADRO N°

HIPOTESIS N°

PREGUNTA	RESULTADOS			
	FAVORABLE		DESFAVORABLE	
	FR	%	FR	%
TOTAL				

FUENTE:

Donde se entendió lo siguiente:

- HIPOTESIS: 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.
- DESFAVORABLE: Se entiende cuando no produce complacencia, que no es apropiado o agradable a una situación o entorno.

- ESCALA DE A VECES: El criterio de a veces se utilizó bajo el análisis y la interpretación que se realizó a cada pregunta, dando un porcentaje de favorable y desfavorable de acuerdo al mayor número de personas que respondieron a cada alternativa de respuesta y tomando en cuenta los resultados de la guía de observación.

Para la Hipótesis Especifica n°3 se utilizó el siguiente cuadro:

HIPOTESIS N°

PREGUNTA	RESULTADOS			
	APLICA		NO APLICA	
	FR	%	FR	%
TOTAL				

FUENTE:

Donde se entendió lo siguiente:

HIPOTESIS: Se refiere al nombre de la hipótesis alterna a comprobar

Alternativa o resultados son las opciones de respuesta que obtendrán cada pregunta de las cuales se entiende lo siguiente:

APLICA: Produce complacencia, que es apropiado o agradable a una situación o entorno.

NO APLICA: No produce complacencia, que no es apropiado o agradable a una situación o entorno.

1.5 ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN

El Protocolo fue evaluado por el Comité de Investigación y Ética del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom. Durante todo el desarrollo de la Investigación se tomaron en cuenta Los Principios Éticos de Beneficencia, Respeto a la Dignidad Humana y Justicia.

1. Principio de Respeto a la Dignidad Humana.

La Autodeterminación y Consentimiento irrestricto aplicado a los sujetos de estudio, elementos principales en los que se apoya el consentimiento informado, permitió a los participantes a decidir voluntariamente ser parte del estudio sin riesgo de exponerse a represalias o a un trato perjudicado, así como el derecho de dar por terminada su participación en cualquier momento de la investigación, rehusar dar cualquier información o exigir se le explicara el propósito de la investigación y los procedimientos específicos. Es por eso que se dio a conocer a los participantes la naturaleza del estudio, y las responsabilidades del investigador. La información proporcionada fue de carácter confidencial, posteriormente se respondieron preguntas o dudas por parte de los participantes y se procedió a firmar el consentimiento informado (ver anexo n°4).

2. Principio de Beneficencia/ no maleficencia:

Este principio garantizó a las participantes del estudio que los datos que proporcionaron para el desarrollo del mismo no fueron utilizados en su contra sino únicamente para fines de la investigación; y que atrajo beneficios tanto para autoridades de la institución y personal de Enfermería.

Durante la realización de la investigación se explicó a los sujetos que aceptaron participar en el estudio, que no se expondrán a experiencias desagradables, que les provocará daño de origen físico, psicológico y económico. Así mismo se trató de promover el bienestar de los mismos en todo momento de la investigación.

4. Justicia:

Todos y cada uno de los sujetos de estudio fueron tratados de igual manera, manteniendo el respeto sin importar raza credo condición social o preferencia sexual. Referente al personal de Enfermería este fue incluido en el estudio sin tomar en cuenta grado académico, función que desempeñe o preferencia de las jefatura el único requisito fue que deseara participar en la investigación. Así mismo se les explico que la información obtenida durante el estudio se mantendría en la más estricta confidencialidad lo cual se logró a través del anonimato de los datos a recolectar.

V. PRESENTACION, ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

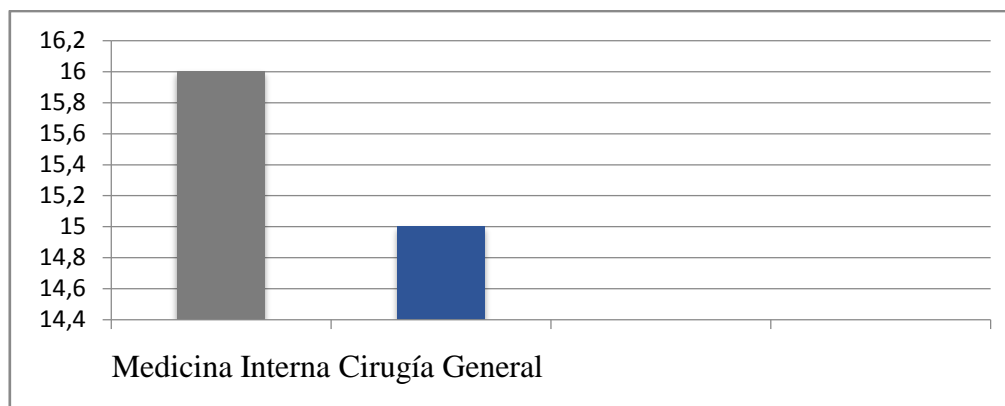
5.1 Presentación de datos

Aspectos generales

Personal de Enfermería encuestado de los Servicios de la Medicina Interna y Cirugía General.

	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Servicios	Medicina Interna	16	52%
	Cirugía General	15	48%
	TOTAL	31	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al personal de Enfermería de los servicios de Medicina Interna y Cirugía General del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom, agosto 2016.

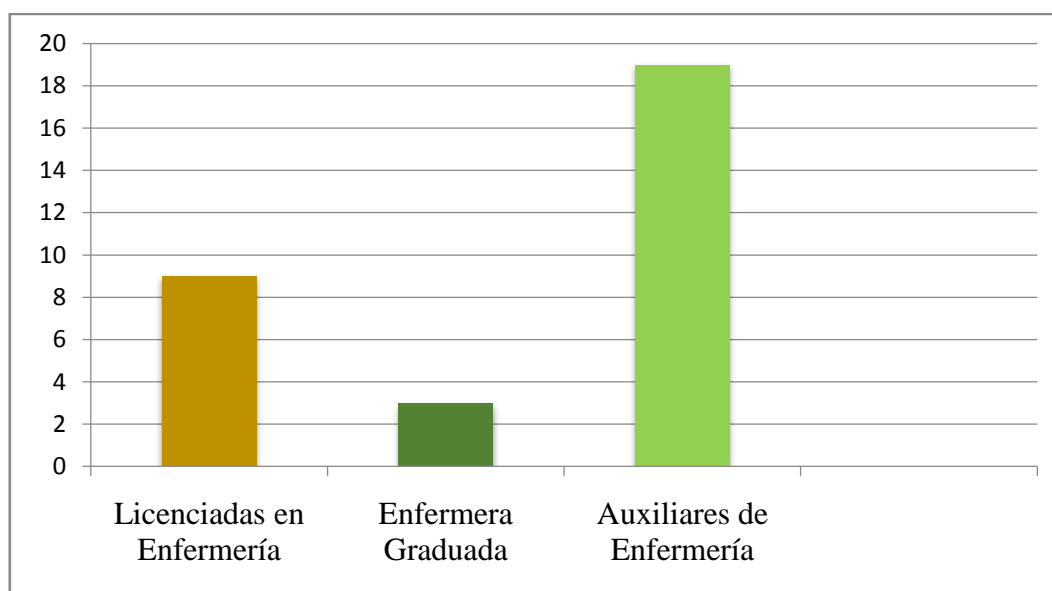


El grafico y la tabla representan el total del personal de Enfermería encuestado de los servicios de Medicina Interna y Cirugía General. El servicio de Medicina Interna con un total de 16 profesionales de enfermería con un porcentaje del 52%, mientras que el servicio de Cirugía General con 15 profesionales de Enfermería con un porcentaje del 48%.

Grado académico del personal de Enfermería de los servicios de Medicina Interna y Cirugía General

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Licenciada en Enfermería	9	29%
Enfermera Graduada	3	10%
Auxiliares de Enfermería	19	61%
TOTAL	31	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al personal de Enfermería de los servicios de Medicina Interna y Cirugía General del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom, agosto 2016

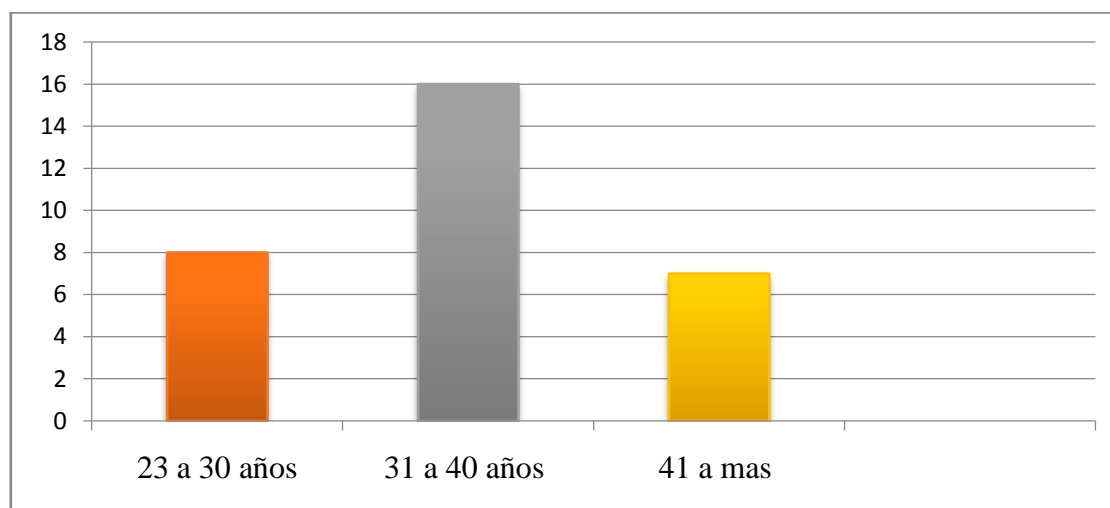


En el gráfico y tabla se pueden observar el número total del personal de Enfermería encuestado en sus diferentes grados académicos, con un 61% hay más auxiliares de Enfermería, el 29% son licenciadas en enfermería y el 10% Enfermeras graduadas.

Edades del personal de Enfermería de los servicios de Medicina Interna y Cirugía General.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
23 a 30 años	8	26%
31 a 40 años	16	52%
41 a mas	7	22%
TOTAL	31	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al personal de Enfermería de los servicios de Medicina Interna y Cirugía General del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom, agosto 2016.

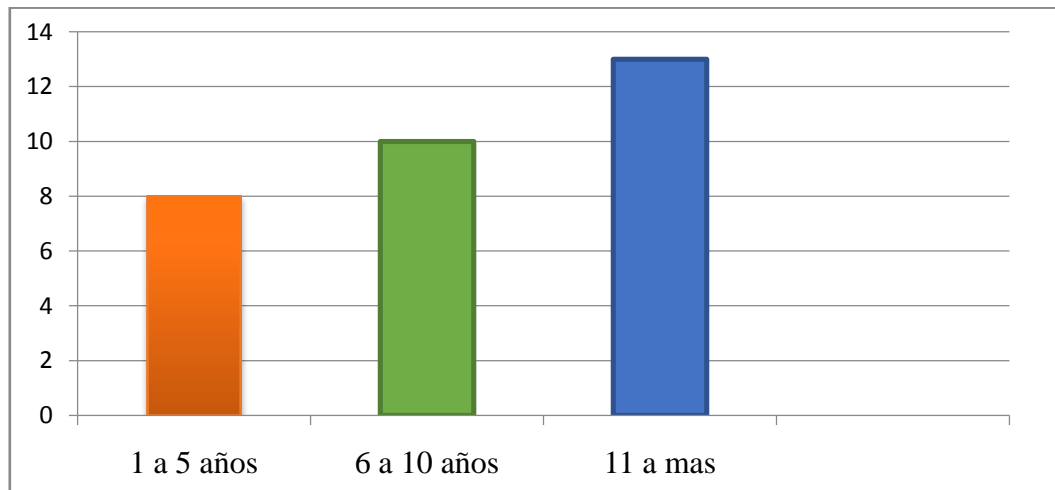


En el gráfico y en la tabla anterior se puede observar con un 52% que las edades entre las que más oscila el profesional de Enfermería es de 31 a 40 años, el 26% de 23 a 30 años y con un menor porcentaje del 22% de 41 a más.

Tiempo de laborar del personal de Enfermería de la Medicina Interna y de la Cirugía General.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1 a 5 años	8	26%
6 a 10 años	10	32%
11 a mas	13	42%
TOTAL	31	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al personal de Enfermería de los servicios de Medicina Interna y Cirugía General del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom, agosto 2016.



La tabla y el grafico anterior representan el tiempo laboral del personal de Enfermería con un 42% vemos que de 11 años a mas, con un 32% de 6 a 10 años y con un menor porcentaje del 26% de 1 a 5 años.

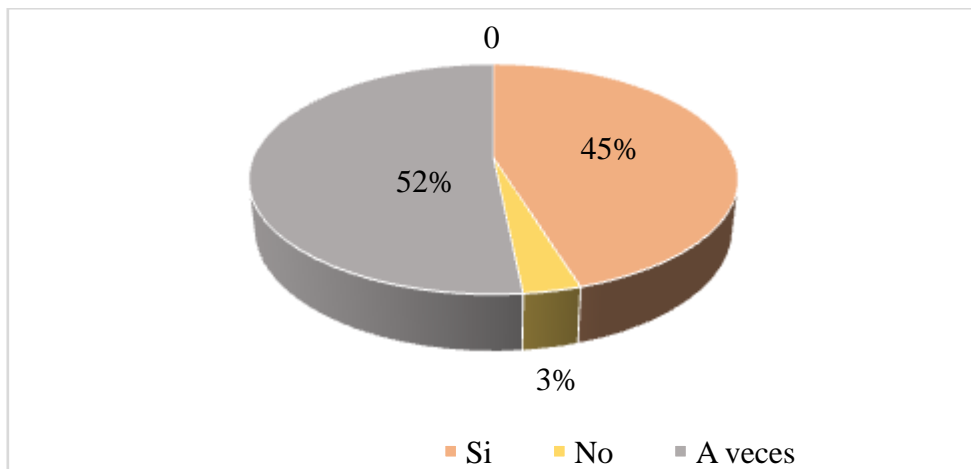
VARIABLE I. CONDICIONES FISICAS

CUADRO N° 1

Orden en el área de trabajo.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Si	14	45%
No	1	3%
A veces	16	52%
Total	31	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al personal de Enfermería de los servicios de Medicina Interna y Cirugía General del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom, agosto 2016.



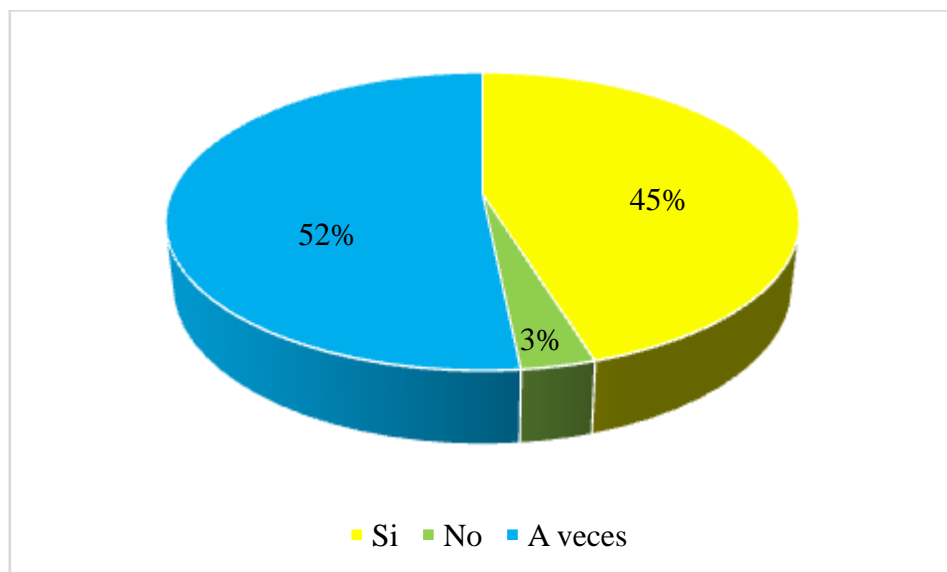
El 52% del personal de Enfermería encuestado manifestó que a veces hay orden en el área de trabajo, mientras que el 45% afirma que sí y el resto un 3% dice que no. El orden, que en el caso de una institución o lugar de trabajo es un término general que abarca todo lo referente a pulcritud y estado general de conservación, no sólo contribuye a prevenir los accidentes, sino que constituye igualmente un factor de productividad y está respaldado por la Ley general de Higiene y Seguridad Ocupacional artículo n° 7 inciso n° 10, “velar por el orden y limpieza en sus lugares de trabajo”

CUADRO N° 2

Limpieza en el área de trabajo.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Si	14	45%
No	1	3%
A veces	16	52%
Total	31	100 %

Fuente: Cuestionario dirigido al personal de Enfermería de los servicios de Medicina Interna y Cirugía General del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom, agosto 2016.



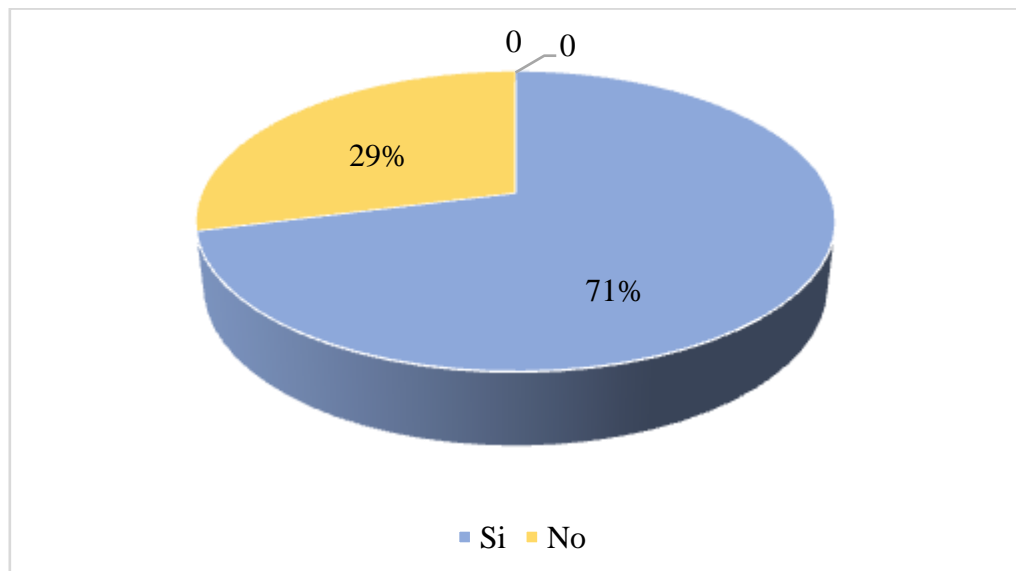
El 52 % del personal de Enfermería encuestado considera que a veces hay limpieza en el área de trabajo, mientras que un 45 % afirma que hay limpieza y el 3 % restante manifiesta que no. La limpieza es tan importante como el orden, sobre todo cuando se trata de proteger a los trabajadores contra infecciones, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Y además Según La Ley general de Higiene y Seguridad Ocupacional artículo n° 7 incisos n° 10, “velar por el orden y limpieza en sus lugares de trabajo”.

CUADRO N° 3

Distribución de los espacios físicos facilita el desempeño de sus labores.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Si	22	71%
No	9	29%
Total	31	100 %

Fuente: Cuestionario dirigido al personal de Enfermería de los servicios de Medicina Interna y Cirugía General del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom, agosto 2016.



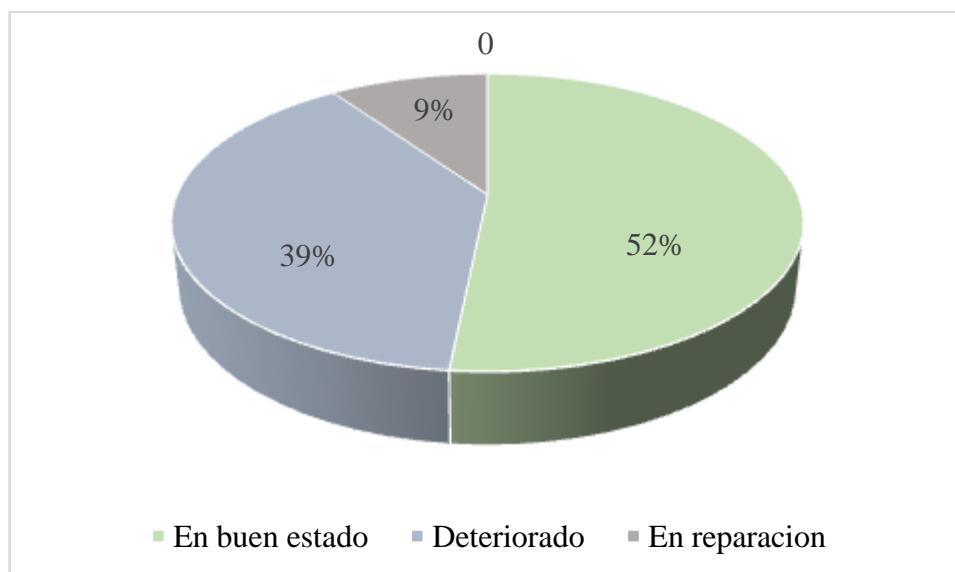
El 71 % del personal de Enfermería encuestado opina que si hay distribución de los espacios destinados para el desempeño de sus actividades y el 29 % manifiesta que no. La distribución del espacio se refiere a la disposición física de los puestos de trabajo, los componentes materiales y a la ubicación de las instalaciones para atender y servir al personal y a los clientes (internos y externos). Según lo establece la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en el 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.

CUADRO N° 4

Condiciones de los cielos falsos.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
En buen estado	16	52 %
Deteriorado	12	39 %
En reparación	3	9 %
Total	31	100 %

Fuente: Cuestionario dirigido al personal de Enfermería de los servicios de Medicina Interna y Cirugía General del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom, agosto 2016.



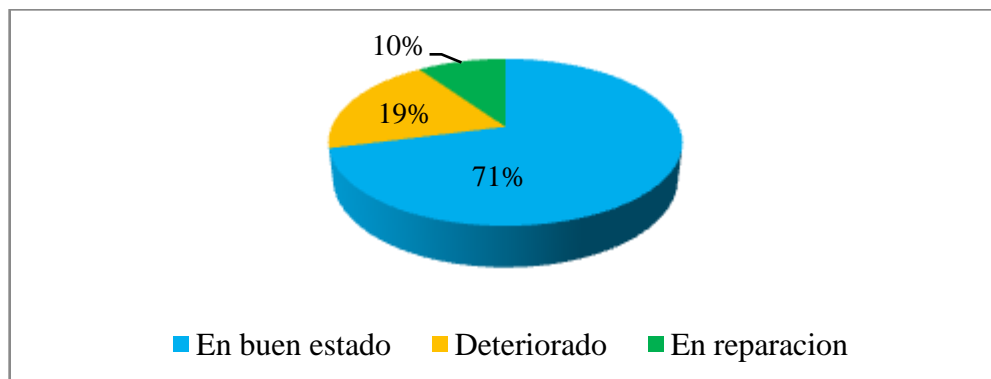
El 52 % de las Enfermeras encuestadas opinan que los cielos falsos están en buenas condiciones y el 39 % manifiestan que está deteriorado y 9 % que están en reparación. Los cielos falsos se definen como cara inferior del mismo, superficie que cierra en lo alto una habitación o espacio cubierto. Según El Reglamento General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo Art. 6 inciso 4 detalla lo siguiente”Los techos deberán reunir las condiciones suficientes para resguardar a los trabajadores de las condiciones del clima y deberán estar montados en estructuras que garanticen su estabilidad” y según la guía de observación estos se encuentra un poco deteriorados.

CUADRO N° 5

Condiciones de los pisos.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
En buen estado	22	71 %
Deteriorado	6	19 %
En reparación	3	10 %
Total	31	100 %

Fuente: Cuestionario dirigido al personal de Enfermería de los servicios de Medicina Interna y Cirugía General del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom, agosto 2016.



El 71 % del personal de Enfermería encuestado opina que los pisos se encuentran en buen estado y el 19 % refieren que están deteriorados y el 10 % responde que están en reparación.

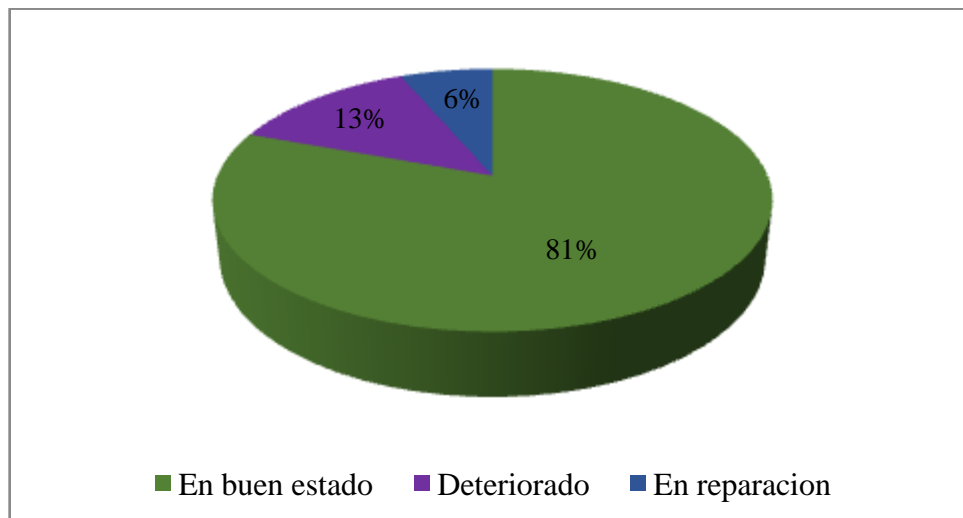
Los pisos son una superficie lisa y recubierta de un material resistente sobre la que se pisa. Según el decreto 89 del Reglamento General De Prevención De Riesgos En Los Lugares De Trabajo detalla lo siguiente según el Art. 6.- “Los pisos de los lugares de trabajo deberán estar libres de grietas o fisuras; serán de material consistente, no resbaladizo o susceptible de serlo con el uso y de fácil limpieza. En los lugares de trabajo en que la técnica de la industria requiera el piso de tierra, se construirán los pasillos impermeables que sean necesarios”. Según guía de observación los pisos se encuentran en su mayoría en buen estado.

CUADRO N° 6

Condiciones de las paredes.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
En buen estado	25	81 %
Deteriorado	4	13 %
En reparación	2	6%
Total	31	100 %

Fuente: Cuestionario dirigido al personal de Enfermería de los servicios de Medicina Interna y Cirugía General del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom, agosto 2016.



El 81 % del personal de Enfermería encuestado opina que las paredes de los servicios en estudio se encuentran en buen estado, mientras que el 13 % manifiesta que está deteriorado y el 6% dice que están en reparación. Una pared es una obra de albañilería vertical que limita un espacio arquitectónico. Su forma suele ser prismática y sus dimensiones horizontal (largo) y vertical (alto) son sensiblemente mayores que su espesor (ancho).

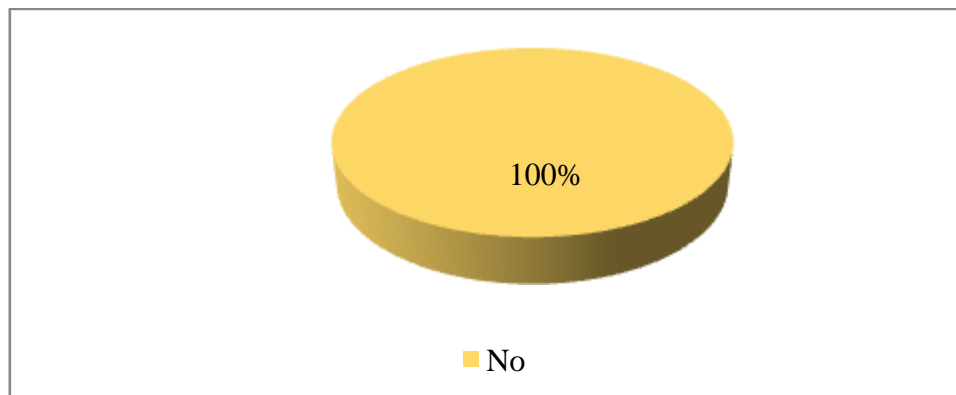
Según el decreto 89 del Reglamento General De Prevención De Riesgos En Los Lugares De Trabajo detalla lo siguiente según el Art. 6.- inciso 3. Detalla lo siguiente: Las paredes serán pintadas, de preferencia, con tonos claros y mates, en buenas condiciones de limpieza. Y según lo observado si cumplen con los colores estipulados y están en buen estado.

CUADRO N° 7

Cuenta con aire acondicionado.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Si	0	0 %
No	31	100 %
Total	31	100 %

Fuente: Cuestionario dirigido al personal de Enfermería de los servicios de Medicina Interna y Cirugía General del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom, agosto 2016.



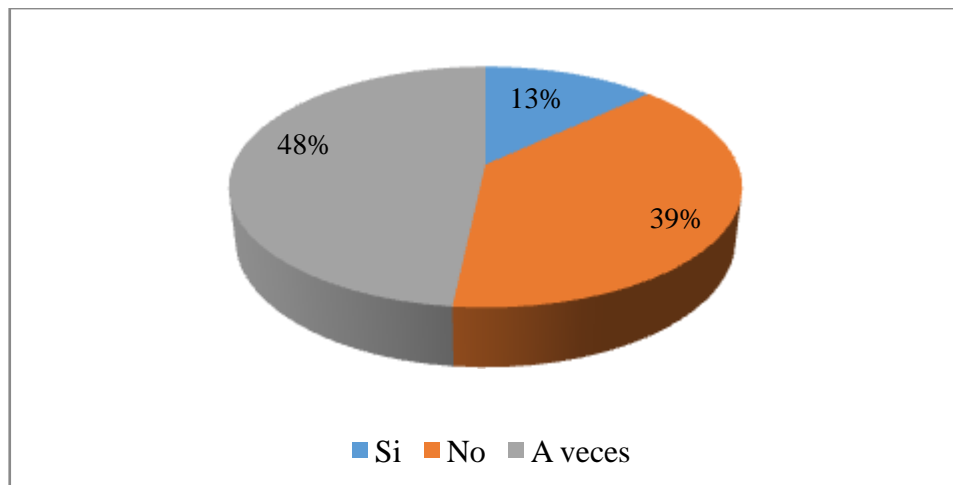
El 100 % del personal de Enfermería encuestado opina que no cuenta con aire acondicionado. El Aire acondicionado es el sistema de refrigeración del aire que se utiliza de modo doméstico para refrescar los ambientes cuando las temperaturas son muy altas y calurosas. Según la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en el Art. 44.- detalla lo siguiente “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”. 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 y así proporcionando condiciones adecuadas de temperatura y humedad influyendo en el entorno y desempeño del trabajador, según la guía de observación este se ve afectado.

CUADRO N° 8

Temperatura ambiental adecuada

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Si	4	13 %
No	12	39 %
A veces	15	48%
Total	31	100 %

Fuente: Cuestionario dirigido al personal de Enfermería de los servicios de Medicina Interna y Cirugía General del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom, agosto 2016.



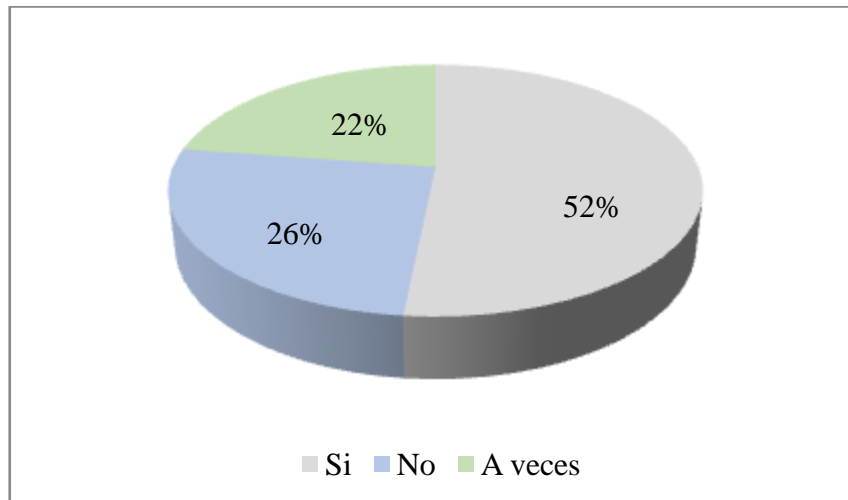
El 48 % de las Enfermeras encuestadas opinan que la temperatura ambiental a veces es adecuada mientras que un 39 % opina que no y la minoría un 13 % manifiesta que la temperatura ambiental es la adecuada. Según Chiavenato (2007), una de las condiciones ambientales importante es la Temperatura. El Art. 47. De La Ley de Prevención de Riesgos 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 de los trabajadores”, al pasar guía de observación la temperatura ambiente varia depende del clima, por lo general se encuentra aceptable.

CUADRO N° 9

Ventilación adecuada en el área de trabajo.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Si	16	52%
No	8	26 %
A veces	7	22%
Total	31	100 %

Fuente: Cuestionario dirigido al personal de Enfermería de los servicios de Medicina Interna y Cirugía General del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom, agosto 2016.



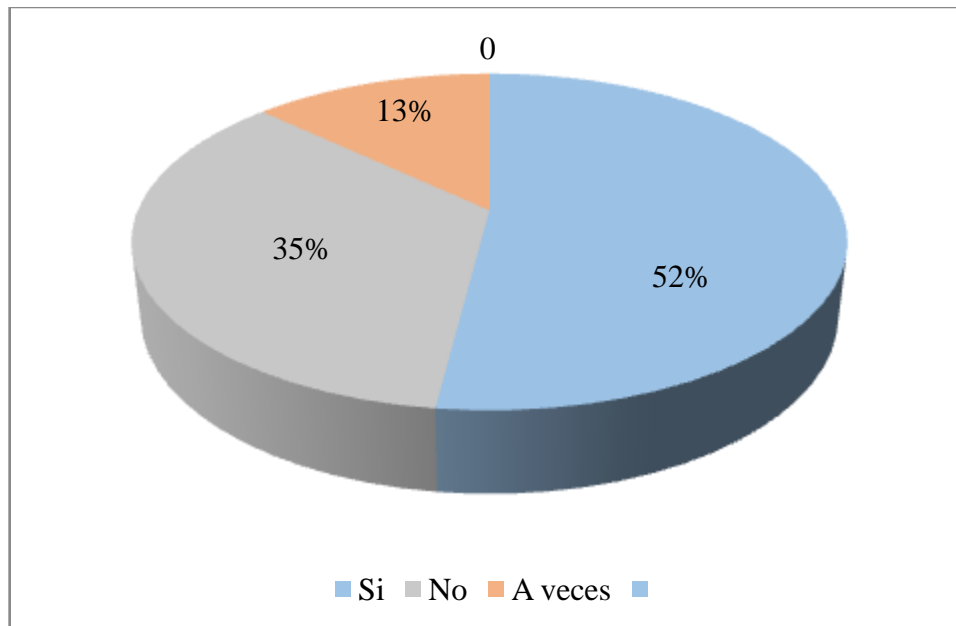
El 52% del personal de Enfermería encuestado opina que si hay ventilación adecuada en el área de trabajo mientras que el 26 % dice lo contrario, y el 22 % manifiesta que la ventilación a veces es la adecuada. La ventilación se refiere a la renovación o reposición de aire sucio o contaminado por aire limpio. Es necesario que exista una renovación del aire en cualquier espacio cerrado para desechar sustancias químicas, el exceso de vapor de agua, los olores desagradables u otros contaminantes. Según la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en el Art. 44.- capítulo V detalla lo siguiente “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.” Según la guía de observación la ventilación es adecuada en su mayoría ya que existen varias ventanas.

CUADRO N° 10

Existe una buena iluminación para la realización de procedimientos.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Si	16	52 %
No	11	35%
A veces	4	13%
Total	31	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al personal de Enfermería de los servicios de Medicina Interna y Cirugía General del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom, agosto 2016.



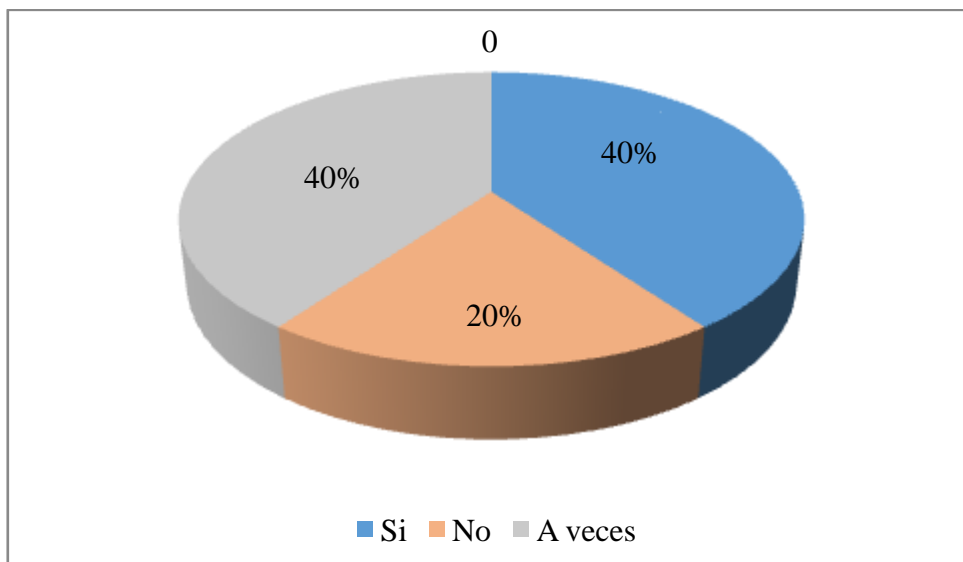
Un 52% del personal de Enfermería afirman que si existe buena iluminación en su área de trabajo para la realización de procedimientos, mientras que un 35% que no, y con un menor porcentaje del 13% que a veces. La iluminación es importante ya que de lo contrario sería difícil para el personal de Enfermería la realización de los diferentes procedimientos como canalización de vena, toma de exámenes entre otros.

CUADRO N° 11

Ruido exterior que afecta el desempeño laboral.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Si	5	40%
No	22	20%
A veces	4	40%
Total	31	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al personal de Enfermería de los servicios de Medicina Interna y Cirugía General del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom Agosto 2016.



Un 40% de la población encuestada afirma que el ruido exterior si afecta en el desempeño de sus actividades laborales, con un mismo porcentaje del 40% respondieron que a veces, mientras que 20% que no les afecta. El Ruido es un sonido indeseable y tiene dos características principales: La frecuencia y la intensidad.

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 empleador, sobre todo en su audición. De acuerdo a La Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en el Art. 50.-“Los trabajadores no estarán expuestos a ruidos y vibraciones que puedan afectar su salud”

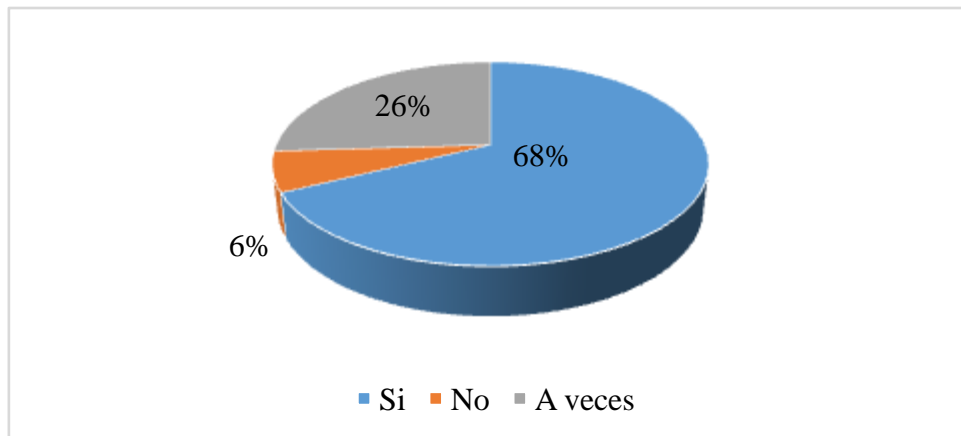
VARIABLE II. CONDICIONES PSICOLOGICAS

CUADRO N° 12

Carga laboral mayor a la asignada.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Si	21	68%
No	2	6%
A veces	8	26 %
Total	31	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al personal de Enfermería de los servicios de Medicina Interna y Cirugía General del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom, agosto 2016.



El 68% de la población encuestada afirma que la carga laboral es mayor a la asignada, mientras que un 26% respondió que a veces, y un 6% que no.

La carga de trabajo es el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral. En la actualidad se sabe que cada día son más las actividades pesadas encomendadas al empleado y aparecen nuevos factores de riesgo ligados a la complejidad de la tarea, la aceleración del ritmo de trabajo, la necesidad de adaptarse a tareas diferentes, entre otros.

CUADRO N° 13

La jornada laboral causa estrés.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Si	14	45%
No	3	10 %
A veces	14	45 %
Total	31	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al personal de Enfermería de los servicios de Medicina Interna y Cirugía General del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom, agosto 2016.



Un 45% de la población encuestada afirma que la jornada laboral le causa estrés, con un mismo porcentaje que a veces y un 10% que no.

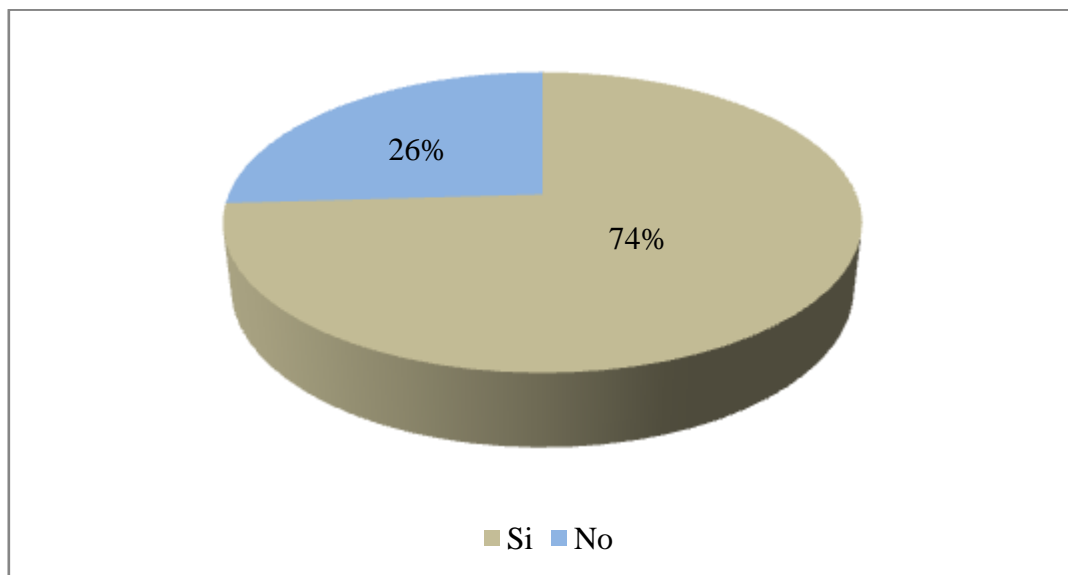
El Estrés Ocupacional es un proceso complejo en el cual se conectan y conjugan muchos aspectos de la vida cotidiana del trabajador, tales como horario de trabajo, organización, ambiente físico, salud del personal y grado de presión de su vida privada. Existen algunos factores que contribuyen al estrés en el sector salud como son la intensidad y duración de la carga física y mental, estrés emocional de cuidar a personas enfermas; Problemas personales o de salud entre otros. Las señales de estrés entre los empleados pueden manifestarse a través de altos índices de ausentismo, cambios de personal, baja productividad, tasas de accidentes y enfermedades, así como de una deficiente concentración que produce que se comentan errores y baja de la condición moral.

CUADRO N° 14

El cargo de desempeño produce fatiga.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Si	23	74 %
No	8	26 %
Total	31	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al personal de Enfermería de los servicios de Medicina Interna y Cirugía General del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom, agosto 2016.



Un 74% de la población encuestada afirma que según el cargo que desempeñan si les causa fatiga la jornada laboral, mientras que un 26% respondió que no. La fatiga es una pérdida transitoria de la capacidad para ejecutar un trabajo, consecutiva a la realización prolongada del mismo.

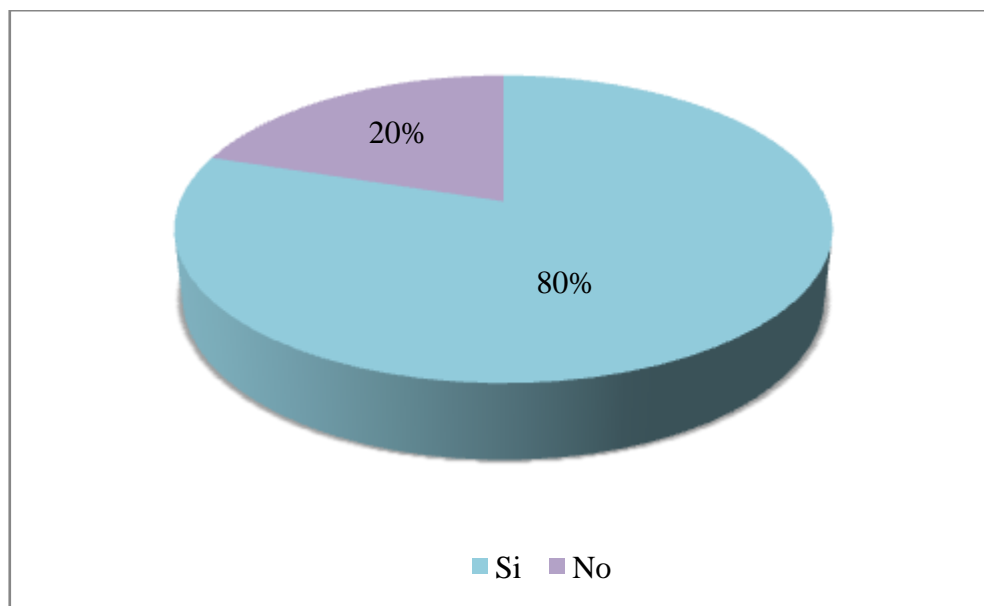
La fatiga en la profesión de enfermería, dadas las condiciones en que transcurre su trabajo, en contacto con personas que sufren dolor, a consecuencia de sus turnos y por la gama de funciones que desempeña está predispuesto a la formación de un ambiente propicio para el desarrollo de fatiga física y/o cognitiva y que está relacionado con la carga física y mental de trabajo, la vida familiar y las características personales.

CUADRO N° 15

Las jornadas producen agotamiento físico.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Si	25	80%
No	6	20%
Total	31	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al personal de Enfermería de los servicios de Medicina Interna y Cirugía General del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom, agosto 2016.



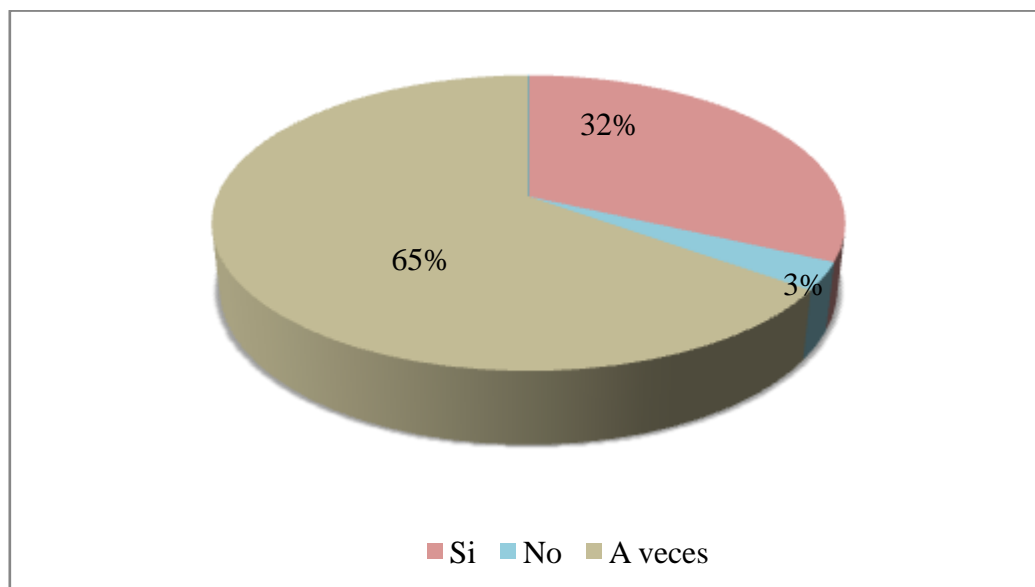
Un 80% del personal de Enfermería encuestado afirman que las jornadas laborales le causan agotamiento físico, mientras un 20% refiere que no. El agotamiento profesional se describió originalmente como una condición mental caracterizada por disminución del desempeño laboral, sensación de impotencia y frustración e incapacidad para alcanzar objetivos o metas laborales. Para los profesionales de la salud se ha observado que es el más afectado ya que ellos asisten y prestan servicios a otras personas enfermas y eso les genera problemas de salud físicos y mentales.

CUADRO N° 16

Trabajo en equipo para la realización de las actividades.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Si	10	32%
No	1	3%
A veces	20	65%
Total	31	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al personal de Enfermería de los servicios de Medicina Interna y Cirugía General del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom, agosto 2016.



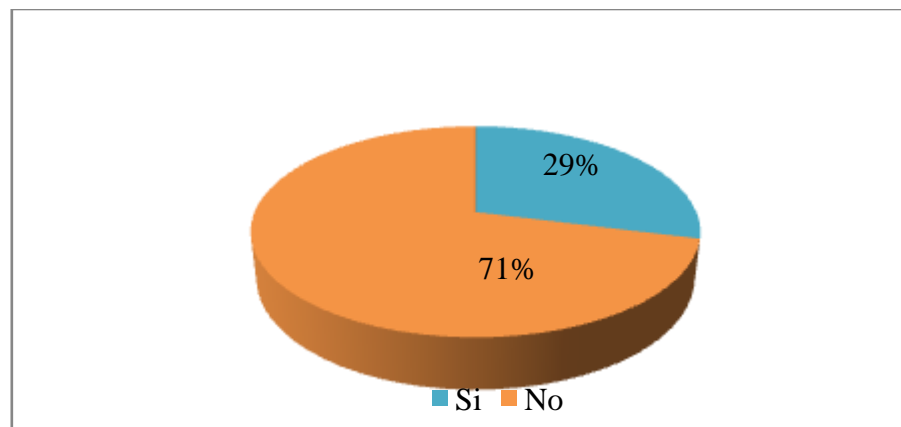
Un 65% de la población encuestada respondió que a veces se trabaja en equipo, un 32% refiere que sí, mientras que un 3% respondió que no. Se define a un equipo como “un grupo que trabaja en común”, más profundamente es “un conjunto de personas que deben confiar en la colaboración colectiva para que cada miembro experimente el mayor éxito y logre más ampliamente sus objetivos”. En enfermería hay muchos factores que influyen a que no se trabaje en equipo entre los cuales se puede mencionar la mala comunicación con los demás miembros del equipo de salud y el individualismo entre otros.

CUADRO N° 17

Percibe acoso laboral por parte del equipo multidisciplinario.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Si	9	29%
No	22	71%
Total	31	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al personal de Enfermería de los servicios de Medicina Interna y Cirugía General del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom, agosto 2016.

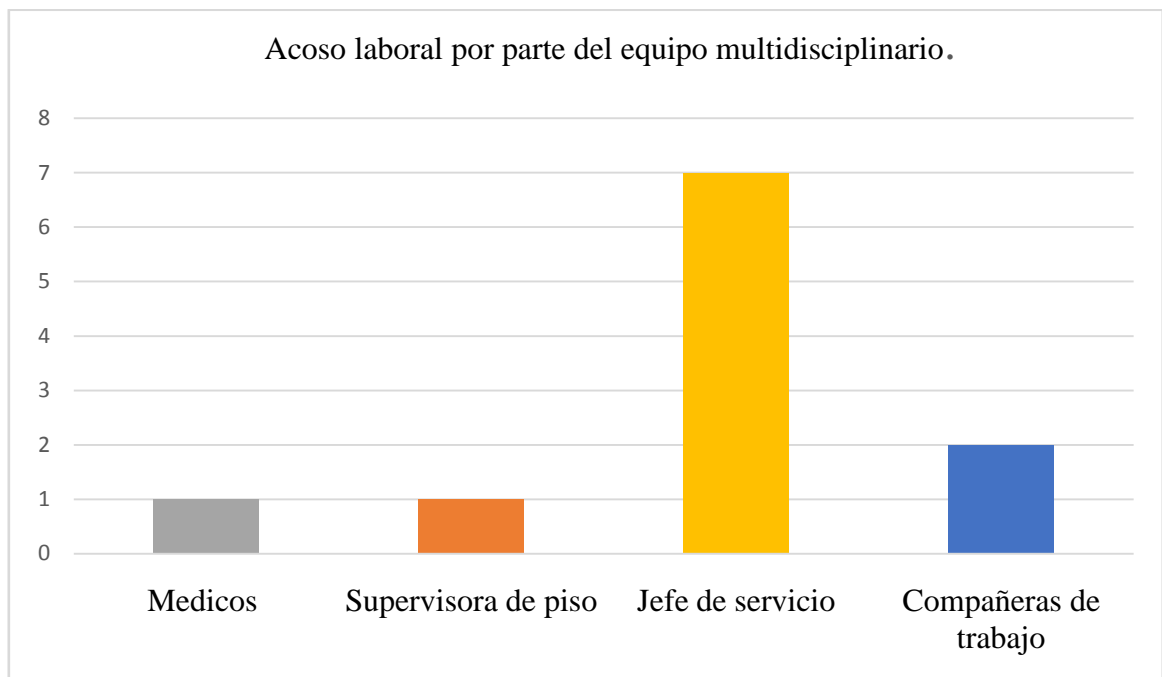


Un 71% de la población encuestada respondió que no perciben acoso laboral por parte del equipo multidisciplinario, mientras que un 29% afirman que sí. El acoso laboral es toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

En enfermería en la actualidad ocurren muchos casos de acoso laboral en el país y esto conlleva consecuencias negativas para la salud física y mental de los profesionales que lo padecen. Según el Código de Trabajo y la Ley de Servicio Civil en el Art. 29- detalla “Guardar la debida consideración a los trabajadores (y trabajadoras) absteniéndose de maltratarlos (o maltratarlas) de obra o de palabra”.

Si su respuesta es afirmativa especifique:

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Medicos	1	11 %
Supervisora de piso	1	11 %
Jefe de servicio	5	56 %
compañeras de trabajo	2	22 %
Total	9	100 %



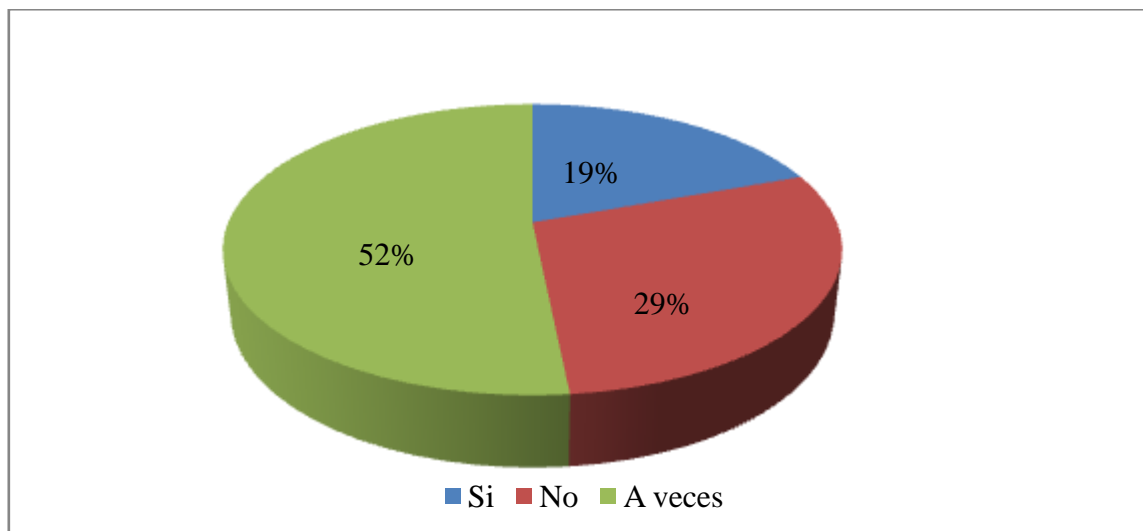
Como se puede observar en la gráfica anterior el personal de Enfermería respondió con un 64 % que perciben acoso laboral por parte de la Jefe del servicio, seguido con un 18 % por parte de las compañeras de trabajo y con 9 % por parte de los Médicos y Supervisora de piso. Lo que puede llevar a un entorno laboral con tensión y no armonioso.

CUADRO N° 18

Percibe acoso laboral por parte de los padres de familia.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Si	6	19%
No	9	29%
A veces	16	52%
Total	31	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al personal de Enfermería de los servicios de Medicina Interna y Cirugía General del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom, agosto 2016.



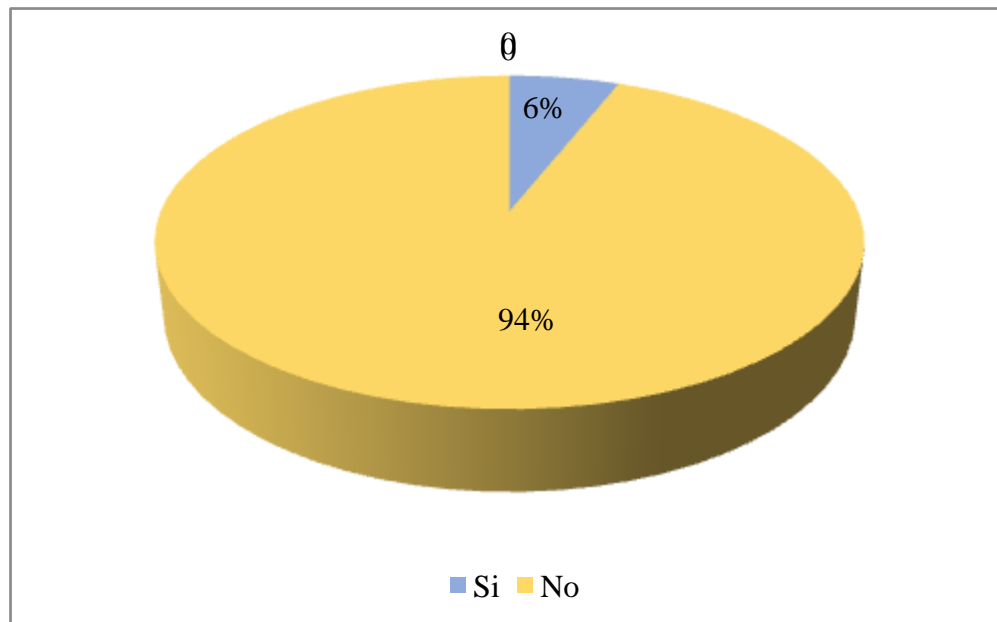
Un 52% de la población encuestada respondió que a veces percibe acoso laboral por parte de los padres ó cuidadores mientras que un 29% respondió que no, y con menor porcentaje de 19 % que si percibe acoso. Los padres de familia o cuidadores de los pacientes tienen derecho de cuidar a sus hijos durante su estancia hospitalaria, en algunas ocasiones la exigencia de los padres en cuanto a la atención de sus hijos puede percibirse como acoso laboral.

CUADRO N° 19

Labora en otra institución realizando doble jornada de trabajo.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Si	2	6%
No	29	94%
Total	31	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al personal de Enfermería de los servicios de Medicina Interna y Cirugía General del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom, agosto 2016.



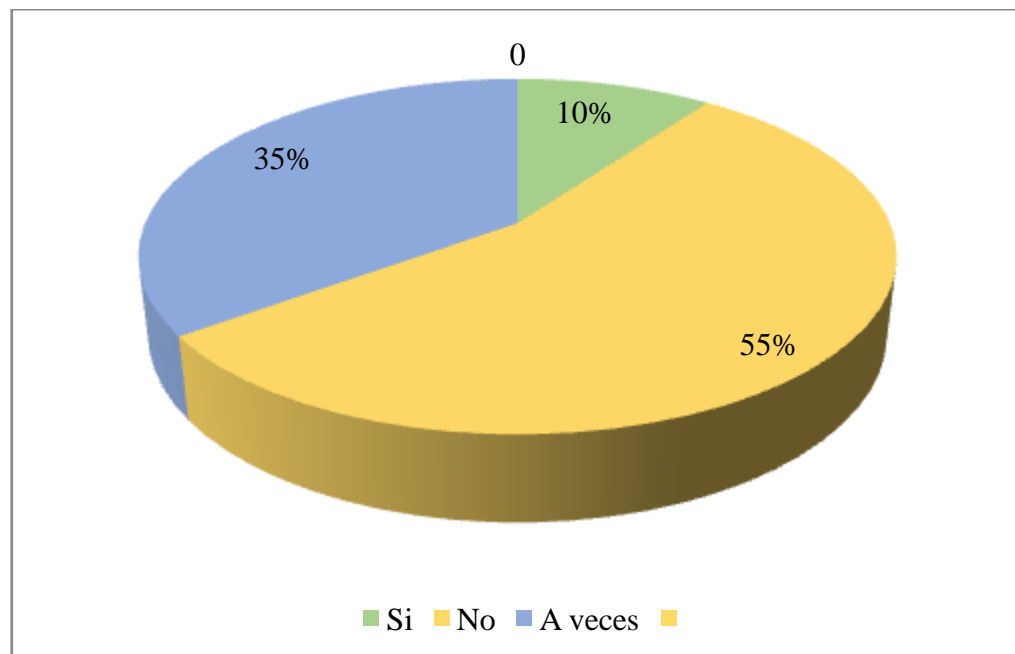
Un 94% del personal de Enfermería encuestado opina que no labora en otra institución realizando doble jornada de trabajo, mientras que 6% respondió que sí. La doble jornada laboral es aquella en la que el empleador trabaja en otra institución a parte en la que labora considera como aquella de 24 horas dividida en dos turnos mañana y noche.

CUADRO N° 20

Realiza coberturas de trabajo.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Si	3	10%
No	17	55%
A veces	11	35%
Total	31	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al personal de Enfermería de los servicios de Medicina Interna y Cirugía General del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom, agosto 2016.



Un 55% del personal de Enfermería encuestado respondió que no realiza coberturas aparte de los turnos programados en su plan de trabajo, un 35% que a veces, y con un menor porcentaje del 10% que sí.

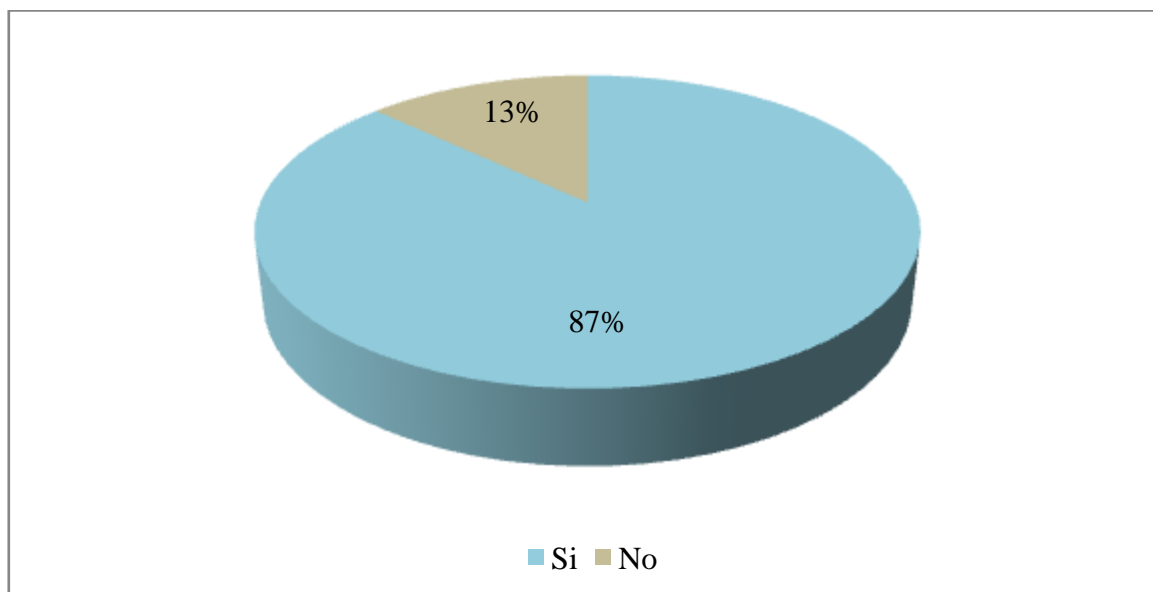
Las coberturas son turnos que el profesional de Enfermería realiza a otro profesional recibiendo remuneración económica.

CUADRO N° 21

La comunicación con el equipo multidisciplinario es asertiva.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Si	27	87%
No	4	13%
Total	31	100%

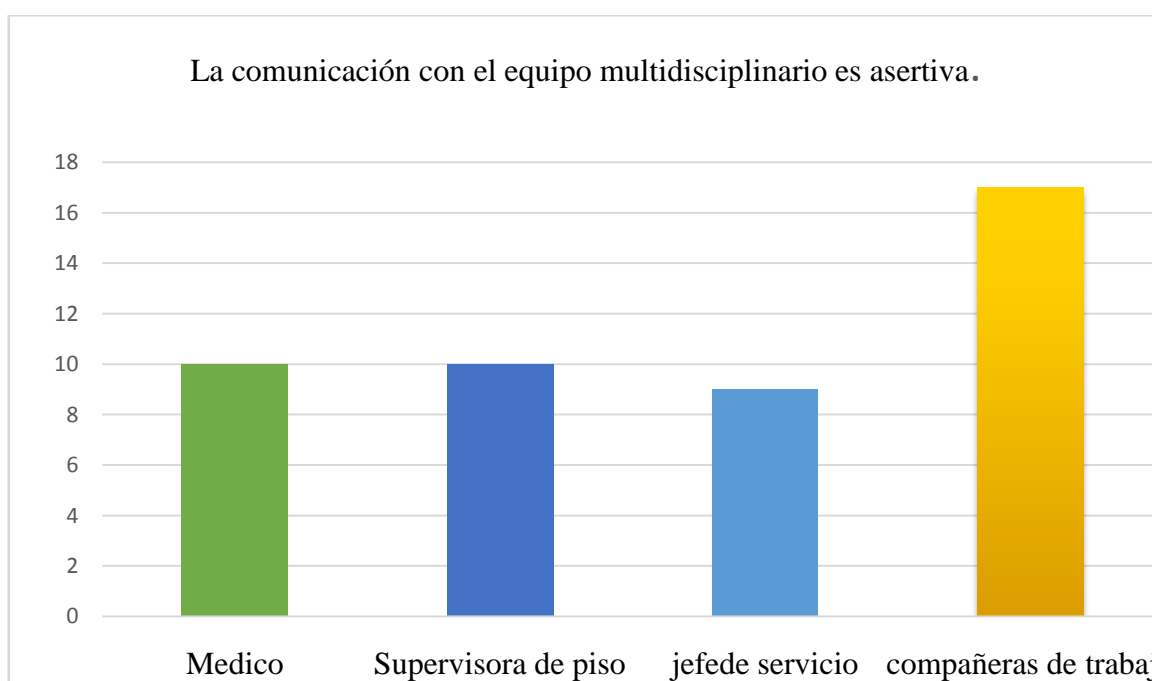
Fuente: Cuestionario dirigido al personal de Enfermería de los servicios de Medicina Interna y Cirugía General del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom, agosto 2016.



Un 87% del personal de Enfermería afirma que la comunicación es asertiva con el equipo multidisciplinario, mientras que un 13% respondió que no. La comunicación asertiva como habilidad social de relación es una forma de expresión consciente, mediante la cual se manifiestan las ideas, deseos, opiniones, sentimientos o derechos de forma congruente, clara, directa, equilibrada, honesta y respetuosa, sin la intención de herir o perjudicar, y actuando desde una perspectiva de autoconfianza. La comunicación en enfermería es importante ya que se trabaja con otros profesionales de la salud con un mismo fin u objetivo que es el de mejorar la salud del paciente.

Si su respuesta es afirmativa especifique:

Alternativa	Fr	%
Medico	10	22 %
Supervisora de piso	10	22 %
Jefe de servicio	9	19 %
Compañeras de trabajo	17	37 %
Total	46	100 %



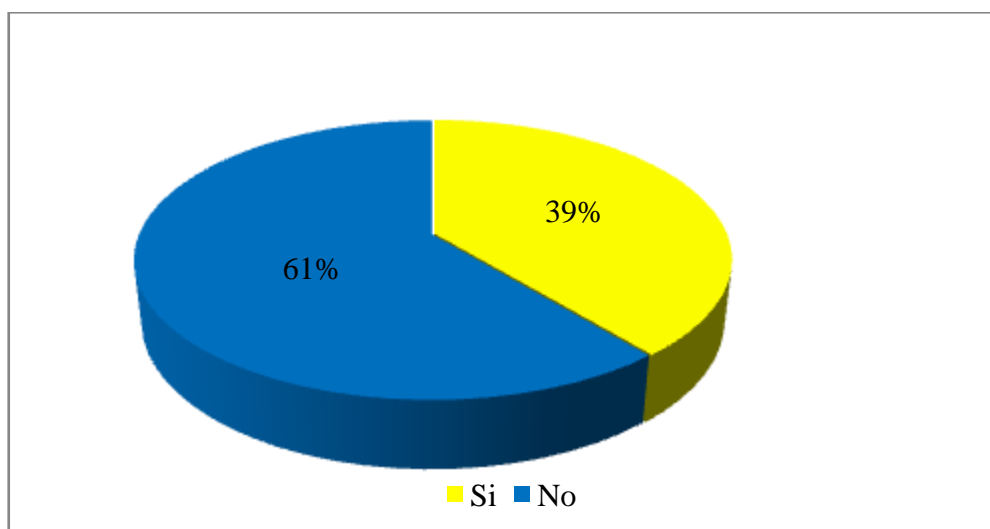
De acuerdo al grafico anterior se puede observar que en un 37% del personal encuestado respondió que es con las mismas compañeras de trabajo que mantienen una comunicación asertiva, mientras que con un 22% con el Médico y la Supervisora de piso, y en grado menor con 19% con la Jefe del servicio.

CUADRO N° 22

Las asignaciones que realiza durante la jornada laboral son equitativas.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Si	12	39%
No	19	61%
Total	31	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al personal de Enfermería de los servicios de Medicina Interna y Cirugía General del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom, agosto 2016.



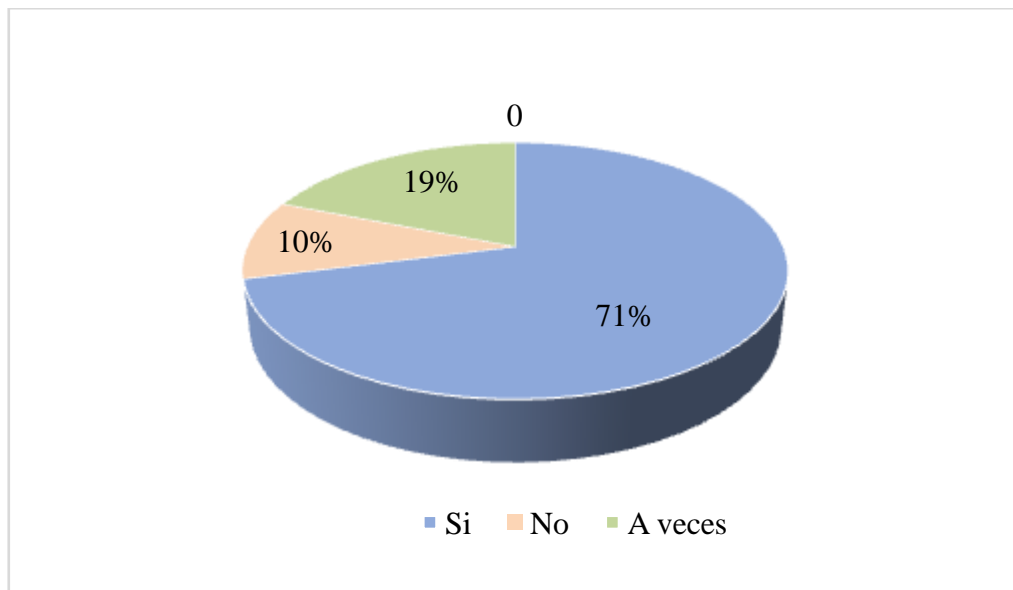
El 61% del personal de Enfermería encuestado opina que la distribución de asignaciones durante la jornada laboral no es equitativa, mientras que el 39% expresó que sí es equitativa. La carga de trabajo es el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral. En todo trabajo hay distribución de funciones y de cargas laborales, es de mucha importancia distribuir dichas funciones y asignaciones de una forma equitativa para evitar la sobre carga de tareas a una persona o grupo de personas específicas.

CUADRO N° 23

Las actividades que realiza en su área trabajo son muy exigentes.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Si	22	71%
No	3	10%
A veces	6	19%
Total	31	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al personal de Enfermería de los servicios de Medicina Interna y Cirugía General del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom, agosto 2016.



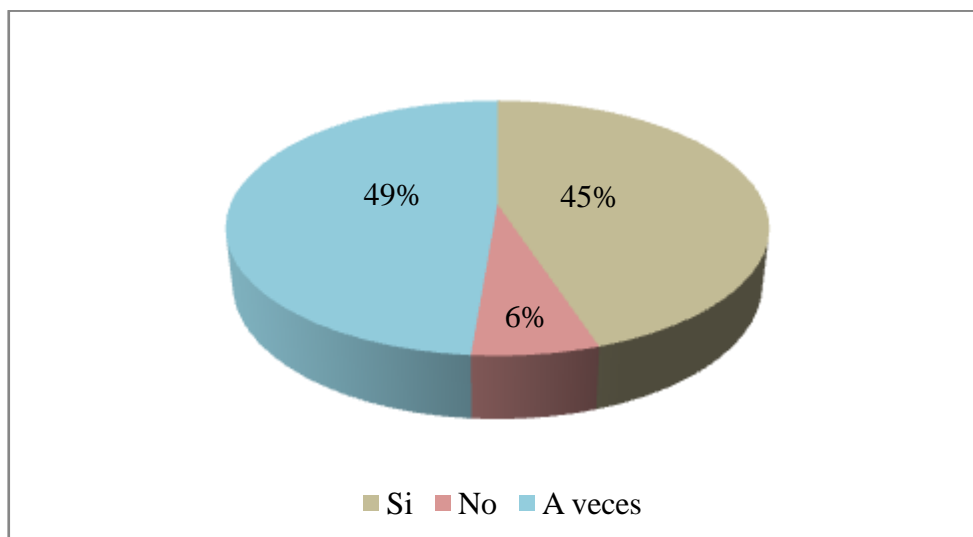
El 71% del personal de Enfermería encuestado manifiesta que las actividades que realizan en su lugar de trabajo son muy exigentes, mientras que un 19% opina que solo algunas veces, y un 10% expresa que las actividades no son exigentes. Las diversas actividades psicofísicas a las que se ve sometido el personal de Enfermería a lo largo de su jornada laboral pueden ocasionar resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral y agotamiento los cuales pueden manifestarse a través de altos índices de ausentismo, cambios de personalidad, baja productividad, altas tasas de accidentes y enfermedades, así como de una deficiente concentración que produce que se comentan errores y baja de la condición moral

CUADRO N° 24

La jefatura ejerce un liderazgo democrático

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Si	14	45%
No	2	6%
A veces	15	49%
Total	31	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al personal de Enfermería de los servicios de Medicina Interna y Cirugía General del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom, agosto 2016.



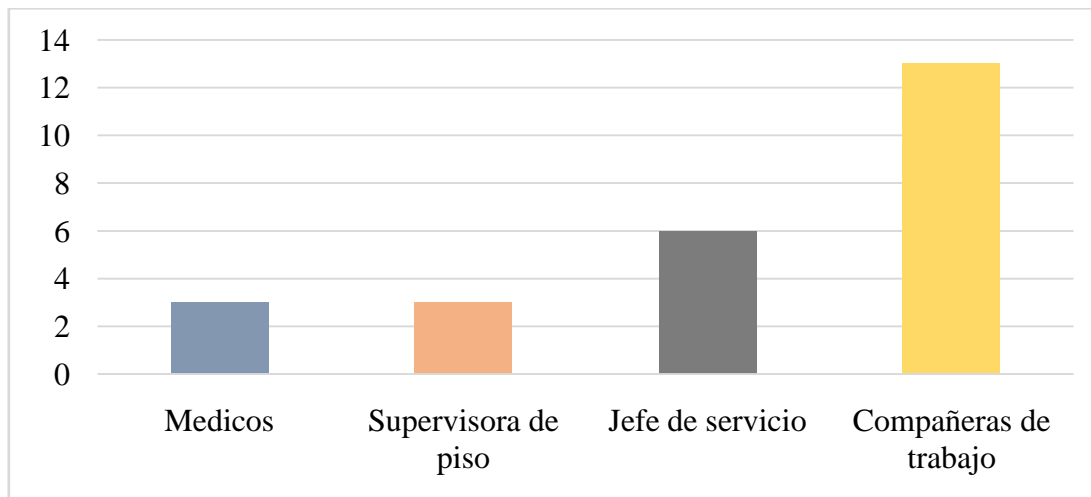
El 45% del personal de Enfermería encuestado opina que la jefatura ejerce un liderazgo democrático, mientras que el 6% opina que no y un 49% manifiesta que a veces. El liderazgo democrático es importante ya que fomenta el dialogo entre los miembros del equipo de trabajo, lo que genera resultados más eficaces ya que los trabajadores se sienten miembros de un equipo. Los trabajadores pueden opinar, no se limitan solo a recibir órdenes, y de hecho se alienta su participación.

CUADRO N° 25

De parte de quien recibe motivación profesional:

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Médicos	3	12 %
Supervisora de piso	3	12 %
Jefe de servicio	6	24 %
Compañeras de trabajo	13	52 %
De nadie	6	24]%
Total	31	100 %

Fuente: Cuestionario dirigido al personal de Enfermería de los servicios de Medicina Interna y Cirugía General del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom, agosto 2016.



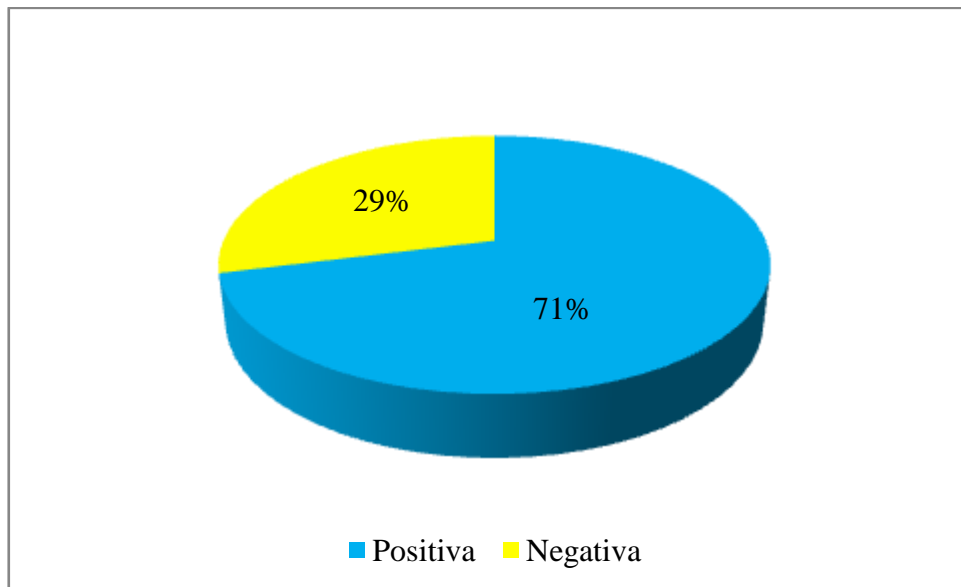
El personal de Enfermería encuestado respondió con un 52% que recibe mayor motivación de las compañeras de trabajo y la jefe del servicio con un 24%, mientras que una minoría del 12% manifestó que de los Médicos y de la Supervisora de piso. La motivación laboral es lo que impulsa a los trabajadores a intentar conseguir mediante acciones, objetivos personales o comunes dentro de la empresa. El liderazgo puede ser ejercido por distintas personas del mismo grupo, de acuerdo a las circunstancias.

CUADRO N° 26

Tipo de motivación que reciben

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Positiva	22	71%
Negativa	9	29%
Total	31	100 %

Fuente: Cuestionario dirigido al personal de Enfermería de los servicios de Medicina Interna y Cirugía General del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom, agosto 2016.



El 71% del personal de Enfermería encuestado opinó que reciben una motivación positiva, mientras que el 29% opina que reciben un tipo de motivación negativa. La motivación es un impulso o ánimo que esté detrás de algún movimiento o acción, la motivación es importante ya que permite llevar a cabo las tareas diarias sin que supongan una carga para el trabajador.

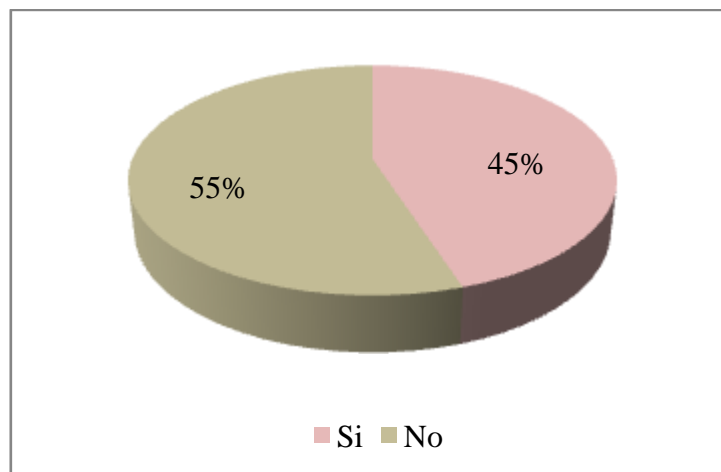
VARIABLE III. CONDICIONES DE SEGURIDAD

CUADRO N° 27

Pasillos libres de riesgos.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Si	14	45%
No	17	55%
Total	31	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al personal de Enfermería de los servicios de Medicina Interna y Cirugía General del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom, agosto 2016.



El 45% del personal de Enfermería encuestado, opina que los pasillos se encuentran libres de riesgos, mientras que un 55 % manifiesta que no están libres de riesgos. Los pasillos son un espacio que se usa de paso es decir, no se permanece en él, sino que se emplea a la hora de dirigirse a otro lugar. Tener pasillos libre de riesgos es muy importante ya que las lesiones causadas por accidentes como resbalones, tropiezos y caídas son reportados como los más frecuentes en el ámbito laboral, estos ocurren con frecuencia porque las situaciones que pueden llevar a dicho tipo de accidentes son muy prevalentes en los lugares de trabajo. Mediante la guía de observación se pudo verificar que los pasillos de los servicios en estudio no se encuentran libres de obstáculos así como las salidas de emergencia.

CUADRO N° 28

La institución realiza simulacros.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Si	1	4%
No	30	96%
Total	31	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al personal de Enfermería de los servicios de Medicina Interna y Cirugía General del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom, agosto 2016.



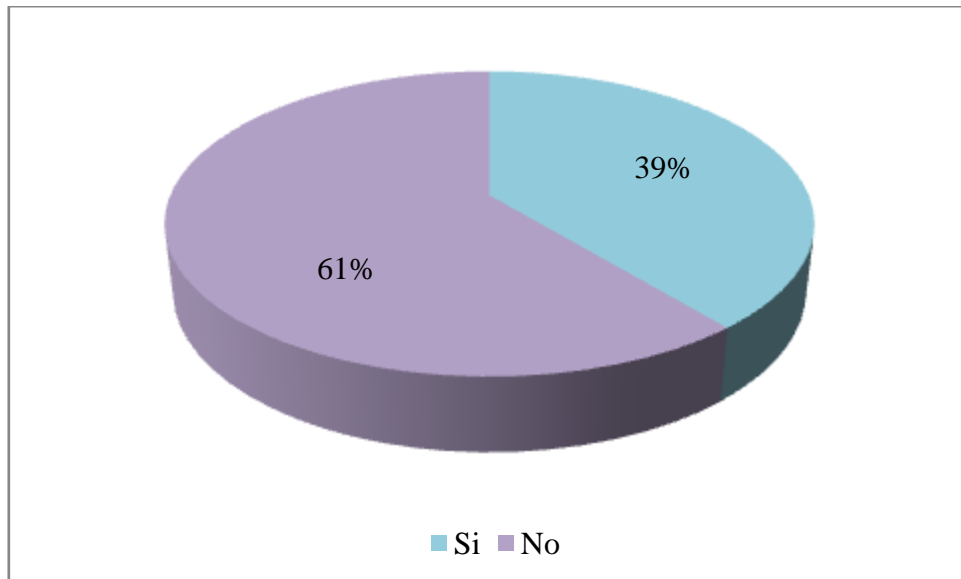
El 96% del personal de Enfermería encuestado refiere que no se realizan simulacros en la institución en la que laboran, mientras que un 4% manifestó que sí. Los simulacros sirven para poner en práctica toda la teoría e información que se ha recibido sobre cómo actuar ante la ocurrencia de una emergencia o desastre natural, hace referencia a las acciones preventivas que pueden llevarse a cabo en diferentes instituciones o que pueden desarrollar diversos organismos. Según Ley de Prevención de Riesgos laborales en su artículo 20 obliga a todas las empresas a analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores.

CUADRO N° 29

El servicio cuenta con extintor.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Si	12	39%
No	19	61%
Total	31	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al personal de Enfermería de los servicios de Medicina Interna y Cirugía General del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom, agosto 2016.



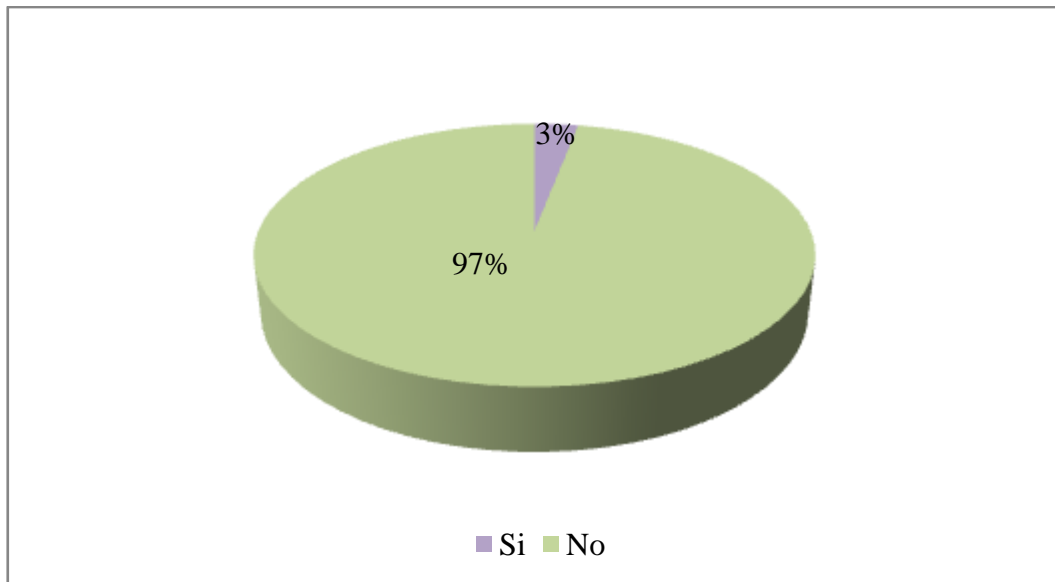
El 39% del personal de Enfermería encuestado refiere que su servicio no cuenta con un extintor y un 61% manifiesta que sí. El extintor es un aparato portátil para apagar fuegos o incendios de pequeña magnitud. Los incendios pueden causar innumerables pérdidas materiales y ponen en riesgo la seguridad de la vida humana, por eso es muy importante contar con un extintor ante la amenaza de fuego, ya sea por un mal manejo de materiales, líquidos inflamables e instalaciones eléctricas mal terminadas. Mediante la guía de observación se pudo verificar que uno de los servicios en estudio no cuenta con extintor.

CUADRO N° 30

Capacitación para la utilización del extintor.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Si	1	3%
No	30	97%
Total	31	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al personal de Enfermería de los servicios de Medicina Interna y Cirugía General del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom, agosto 2016.



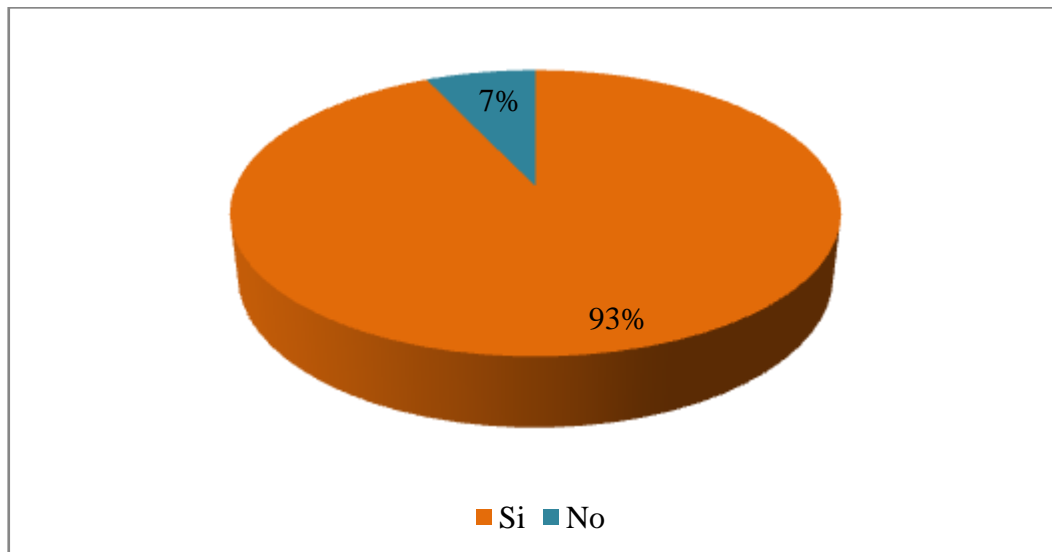
El 3% del personal de Enfermería encuestado refiere que si se les ha capacitado en el uso del extintor, mientras que el 97% manifiesta que no. La institución debe capacitar a sus trabajadores en el uso de extintores, ya que son estos equipos los primeros elementos que se deben utilizar frente a un inicio de incendio, y dependerá de su correcto uso el poder detener un desastre de grandes proporciones, un extintor puede ser sólo tan efectivo como la persona que lo utiliza.

CUADRO N° 31

Existe plan de capacitación sobre medidas de bioseguridad.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Si	29	93%
No	2	7%
Total	31	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al personal de Enfermería de los servicios de Medicina Interna y Cirugía General del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom, agosto 2016.



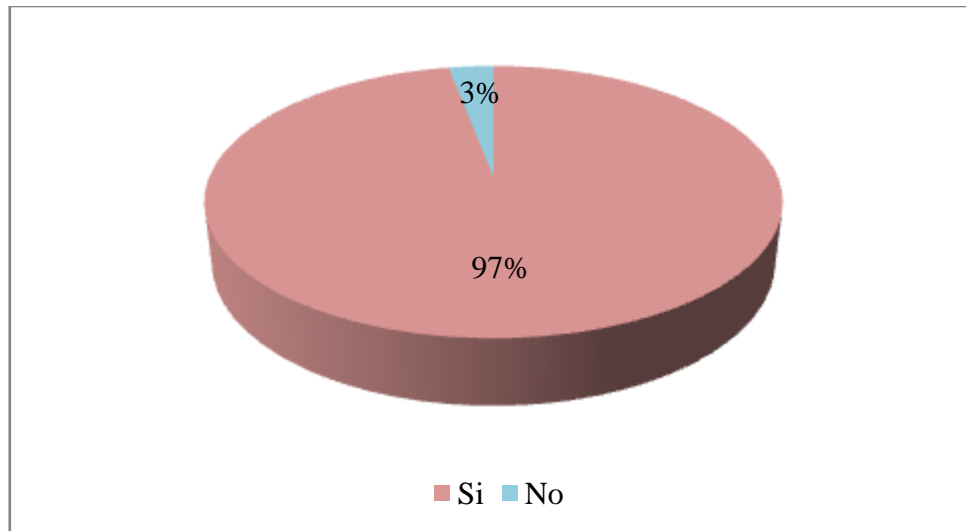
El 93% del personal de Enfermería encuestado refiere que en su servicio si cuentan con un plan de capacitación sobre medidas de bioseguridad, y un 7% manifiesta que no. Las normas de bioseguridad están destinadas a reducir el riesgo de transmisión de microorganismos de fuentes reconocidas o no reconocidas de infección en los servicios de salud de ahí la importancia de capacitar al personal de salud y desarrollar las habilidades y destrezas que permitan un mejor desempeño en sus labores habituales.

CUADRO N° 32

Existe plan de emergencia en casos de desastres naturales.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Si	30	97%
No	1	3%
Total	31	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al personal de Enfermería de los servicios de Medicina Interna y Cirugía General del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom, agosto 2016.



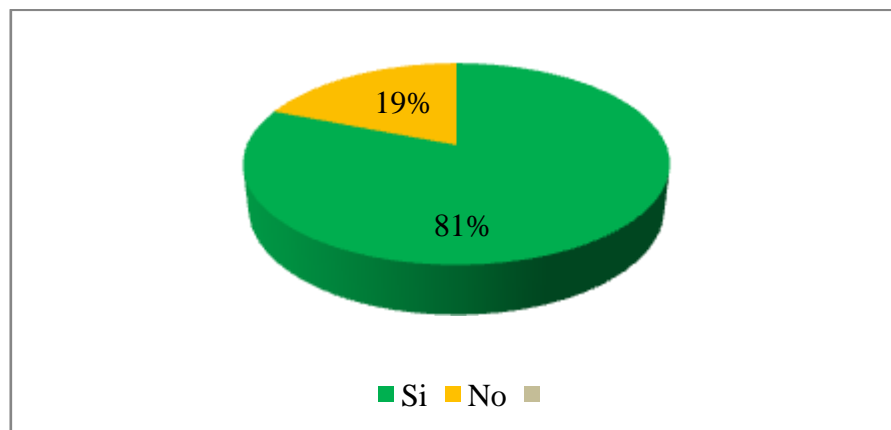
El 97% del personal de Enfermería encuestado manifiesta que su servicio cuenta con un plan de emergencia en caso de desastres naturales, mientras que el 3% refiere que no. Todo lugar de trabajo debe contar con un plan de emergencia acorde a sus riesgos y tipo de actividad que desarrolla, ya que es imprescindible la implementación de una serie de medidas que permitan lograr la reducción de los efectos de un desastre natural y así minimizar en lo posible los daños a los pacientes, al personal y a las instalaciones.

CUADRO N° 33

Señalización adecuada.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Si	25	81%
No	6	19%
Total	31	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al personal de Enfermería de los servicios de Medicina Interna y Cirugía General del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom, agosto 2016.



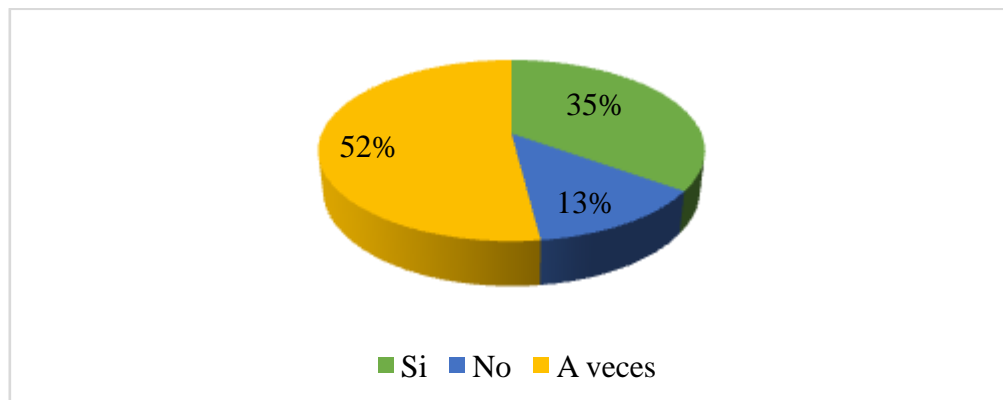
El 81% del personal de Enfermería encuestado opina que su servicio cuenta con una señalización adecuada, mientras que el 19% opina que no. La correcta señalización de los servicios es una medida de seguridad para evitar accidentes en el lugar de trabajo, además, los trabajadores deberán recibir formación específica para conocer el significado de las señales y los comportamientos generales o específicos que deban adoptarse en función de las mismas, de acuerdo al Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo: Art. 49.; Se deberá instalar la señalización de advertencia de peligro o riesgo a la seguridad del público. Mediante la guía de observación se pudo verificar que los servicios cuentan con una adecuada señalización de riesgos y salidas de emergencia.

CUADRO N° 34

Proporcionan material para la realización del trabajo

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Si	11	35 %
No	4	13 %
A veces	16	52%
Total	31	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al personal de Enfermería de los servicios de Medicina Interna y Cirugía General del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom, agosto 2016.



De acuerdo al gráfico anterior del 100% del personal de Enfermería encuestado un 52 % respondió que a veces se les proporcionan material para la realización del trabajo, un 35% respondió que sí se les proporcionan mientras que un 13% respondió que no.

Es importante contar con material y equipo necesario para brindar una atención de calidad y en forma oportuna, y de esta forma poder satisfacer las necesidades en salud de los pacientes.

Según Código de Trabajo de la República de El Salvador

Artículo 29. Obligaciones del empleador

3) Proporcionar al trabajador los materiales necesarios para el trabajo; así como las herramientas y útiles adecuados para el desempeño de las labores, cuando no se haya convenido que el trabajador proporcione estos últimos.

CUADRO N° 35

Utilización del material y equipo de protección necesario para la realización de procedimientos.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Si	30	97%
No	1	3%
Total	31	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al personal de Enfermería de los servicios de Medicina Interna y Cirugía General del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom, agosto 2016.



Según la tabla anterior podemos apreciar que el 97 % del personal de Enfermería encuestado respondió que utiliza las medidas de protección necesarias para la realización de sus actividades mientras que un 3% respondió que no las utiliza. Esto favorece ya que la mayor parte del personal practica el autocuidado en la ejecución de los diferentes procedimientos.

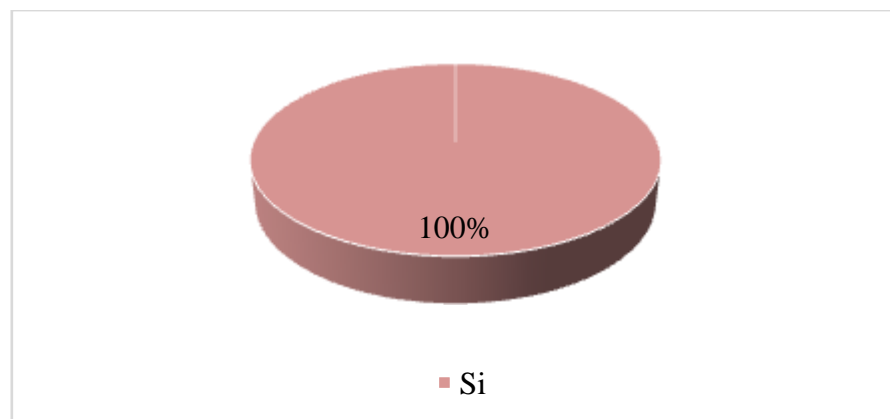
Según el código de trabajo en función del cumplimiento de normas de seguridad e higiene en el Art. 315.- detalla lo siguiente “Todo trabajador estará obligado a cumplir con las normas sobre seguridad e higiene y con las recomendaciones técnicas, en lo que se refiere: al uso y conservación del equipo de protección personal que le sea suministrado, a las operaciones y procesos de trabajo, y al uso y mantenimiento de las protecciones de maquinaria”

CUADRO N° 36

Aplicación de los 5 momentos de lavado de manos

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Si	31	100%
No	0	0%
Total	31	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al personal de Enfermería de los servicios de Medicina Interna y Cirugía General del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom, agosto 2016.



Según el gráfico anterior se puede apreciar que el 100% del personal de Enfermería encuestado refiere aplicar los 5 momentos en el lavado de manos. El lavado de manos es una medida que cobra gran importancia a nivel hospitalario y es quizá la forma más eficaz de prevenir la contaminación cruzada entre pacientes, personal hospitalario y visitantes.

Según el Reglamento Interno del Órgano Ejecutivo:

Art. 42. Compete al Ministerio de Salud: Inciso“2. Dictar las normas y técnicas en materia de salud y ordenar las medidas y disposiciones que sean necesarias para resguardar la salud de la población”.

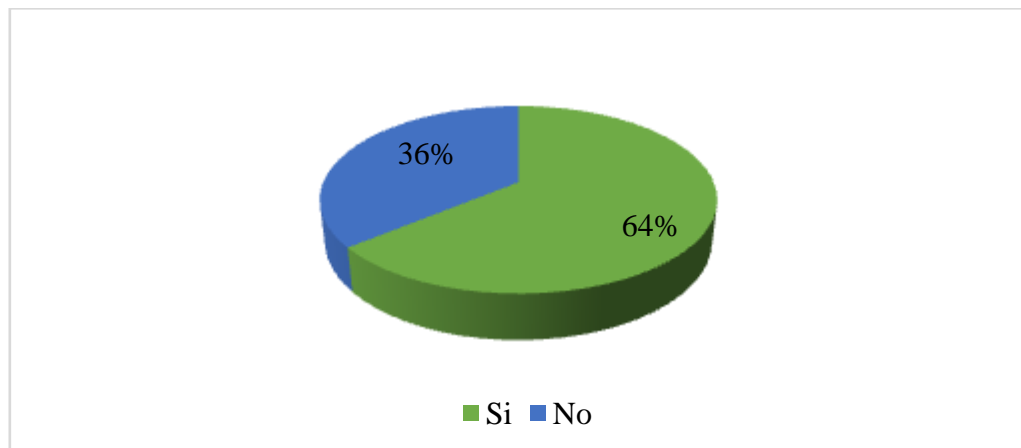
De acuerdo a la guía de observación se pudo apreciar que el personal de Enfermería aplica los 5 momentos del lavado de manos lo cual es la piedra angular para la prevención de las infecciones asociadas a la atención sanitaria.

CUADRO N° 37

Agua para su consumo humano.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Si	20	64 %
No	11	36 %
Total	31	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al personal de Enfermería de los servicios de Medicina Interna y Cirugía General del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom, agosto 2016.



Según el gráfico anterior podemos apreciar que el 100% del personal de Enfermería encuestado un 64% respondió que el servicio en cual se desempeñan cuenta con agua para su consumo mientras que un 36% respondió que no; según la guía de observación se pudo apreciar que se el personal de Enfermería se organiza con el personal multidisciplinario para comprarla, dando una cuota mensual específica para ello.

Según el Reglamento General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, en la Sección III Servicios de Higiene: Agua potable.

Art. 20.; Todo lugar de trabajo deberá tener abastecimiento de agua potable, de acuerdo a lo siguiente:

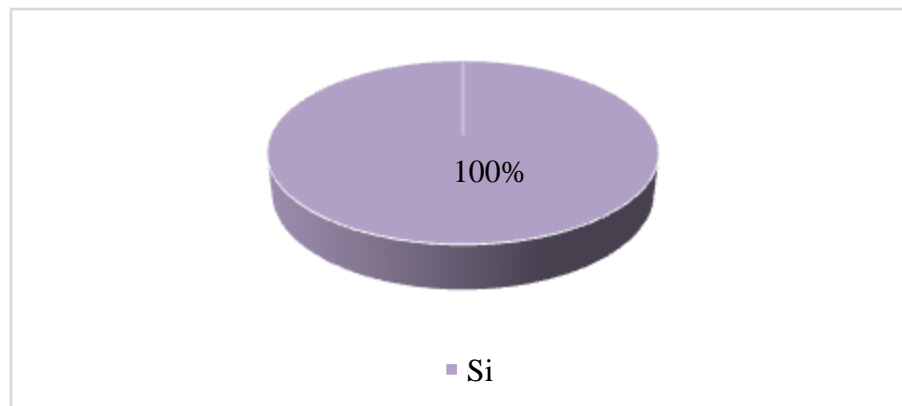
1. Fácilmente accesible a todos los trabajadores y trabajadoras y distribuidos en lugares próximos a los puestos de trabajo.

CUADRO N° 38

Segregación adecuada de desechos biológicos.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Si	31	100%
No	0	0%
Total	31	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al personal de Enfermería de los servicios de Medicina Interna y Cirugía General del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom, agosto 2016.



Según los datos reflejados en la tabla anterior demuestra que el 100% del personal de Enfermería afirma que los servicios en estudio cuentan con una adecuada segregación de desechos biológicos. Es importante contar con un manejo adecuado de los desechos sólidos hospitalarios, para evitar infecciones transmisibles.

Se pudo apreciar a través de la guía de observación que el servicio cuenta con una adecuada segregación de desechos, además es importante describir la existencia del material necesario para la misma (bolsas negras, bolsas rojas, garrafas para cortopunzantes, cajas para el vidrio etc.)

Según el guía técnica para el manejo de desechos sólidos hospitalarios detalla lo siguiente:

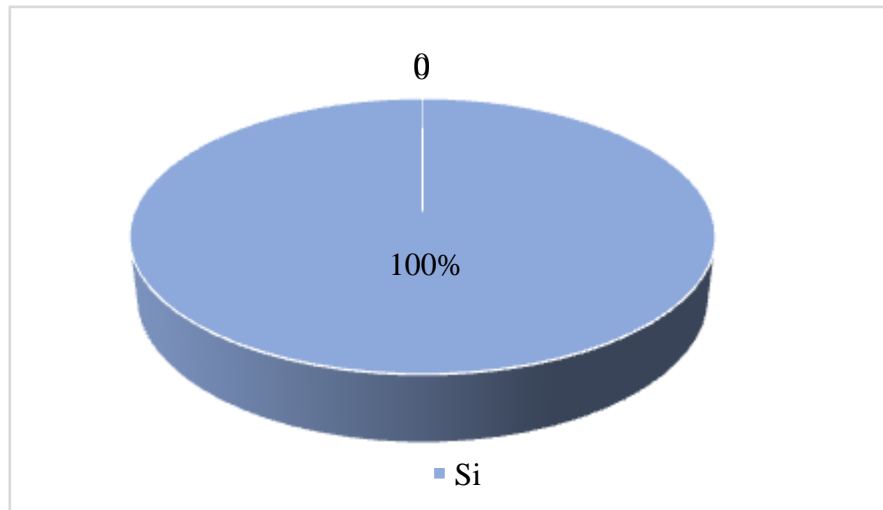
Se dotaran de los recursos mínimos necesarios para el personal involucrado realice una separación rigurosa en el punto de generación (esto es: recipiente, bolsa y según los desechos en los colores y cantidades apropiadas). Así como el equipo de bioseguridad para proteger y disminuir los accidentes laborales (guantes, mascarillas).

CUADRO N° 39

Capacitación sobre manejo de desechos biológicos.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Si	31	100%
No	0	0%
Total	31	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al personal de Enfermería de los servicios de Medicina Interna y Cirugía General del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom agosto 2016.



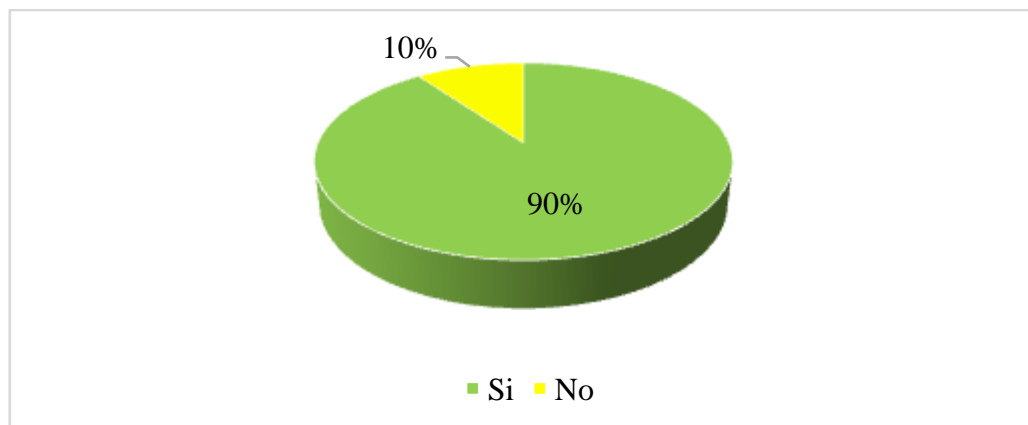
Según los datos reflejados en la tabla anterior demuestra que el 100% del personal de Enfermería afirma que se les ha capacitación sobre manejo de desechos biológicos. Los desechos biológicos hospitalarios representan riesgos para la salud y para el ambiente cuando no son eliminados correctamente. Es por ello que siempre es importante que se brinde orientación, capacitación a la población para mejorar la segregación y evitar el riesgo potencial que tiene.

CUADRO N° 40

Exposición a radiaciones ionizantes.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Si	28	90 %
No	3	10 %
Total	31	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al personal de Enfermería de los servicios de Medicina Interna y Cirugía General del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom, agosto 2016.



De acuerdo a los datos reflejados en la tabla anterior demuestra que el 100% del personal de Enfermería encuestado, un 90% afirma que está expuesto a radiaciones ionizantes mientras que un 10% asegura que no. Los efectos dependerán de la cantidad de radiación ionizante que recibió y por cuanto tiempo, factores personales tales como el sexo, edad a la que se expuso, de su estado de salud y nutrición.

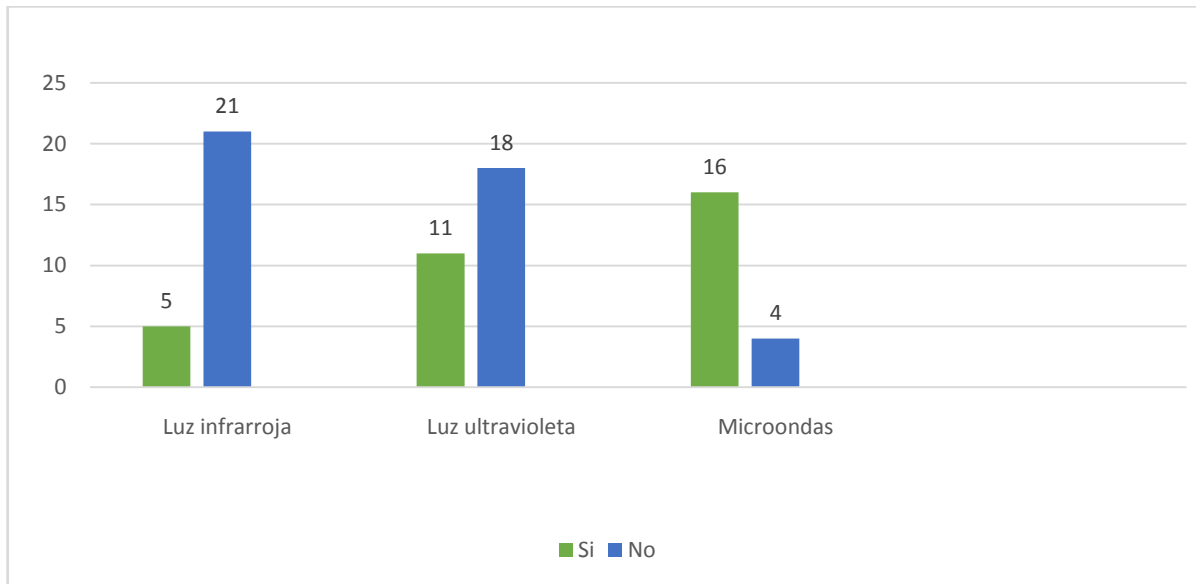
Se logró observar durante la recolección de la información que el personal se encuentra expuesto a diferentes tipos de radiaciones ionizantes, debido a que los servicios en estudio por su complejidad alojan pacientes en estado crítico y es debido a su estado o realización de procedimientos especiales requieren de rayos x ambulatorio lo cual se realiza en los servicios sin contar con paredes, puertas, y equipo de protección necesarias para el personal que labora en dichos lugares.

CUADRO N° 41

Exposición a radiaciones no ionizantes (luz infrarroja, ultravioleta, microonda)

ALTERNATIVA	LUZ INFRARROJA	LUZ ULTRAVIOLETA	MICROONDAS
Si	5	11	16
No	21	18	4

Fuente: Cuestionario dirigido al personal de Enfermería de los servicios de Medicina Interna y Cirugía General del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom, agosto 2016.



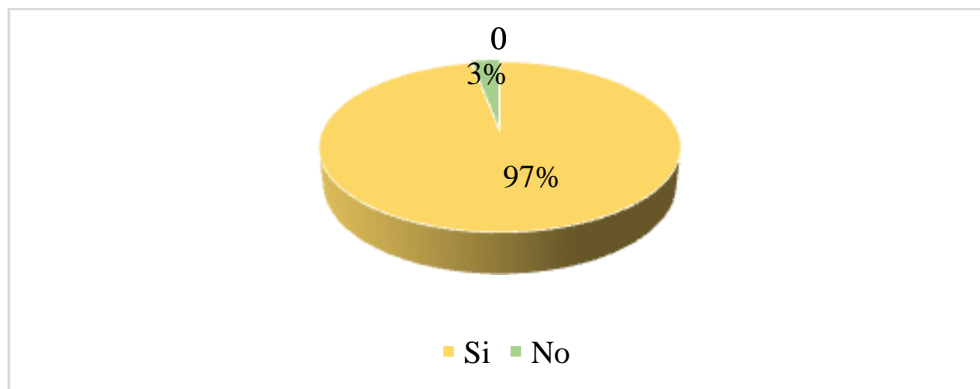
De acuerdo al gráfico anterior el personal de Enfermería encuestado respondió que a los tipos de radiaciones no ionizantes a las que más se encuentran expuestos es al tipo ultravioleta y microondas. Las radiaciones no ionizantes pueden afectar al ser humano de forma negativa, sobre todo por la exposición prolongada y por los posibles efectos diferidos tales como diversos cánceres o ciertos efectos inducidos durante la edad prenatal o postnatal precoz.

CUADRO N° 42

Exposición a sustancias químicas.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Si	30	97%
No	1	3%
Total	31	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al personal de Enfermería de los servicios de Medicina Interna y Cirugía General del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom, agosto 2016.



Según el gráfico anterior el 97% del personal encuestado respondió que en el servicio de desempeño está expuesto a sustancias químicas mientras que un 3% respondió que no. Las sustancias químicas son tóxicos que pueden provocar consecuencias locales y sistémicas según la naturaleza del producto y la vía de exposición.

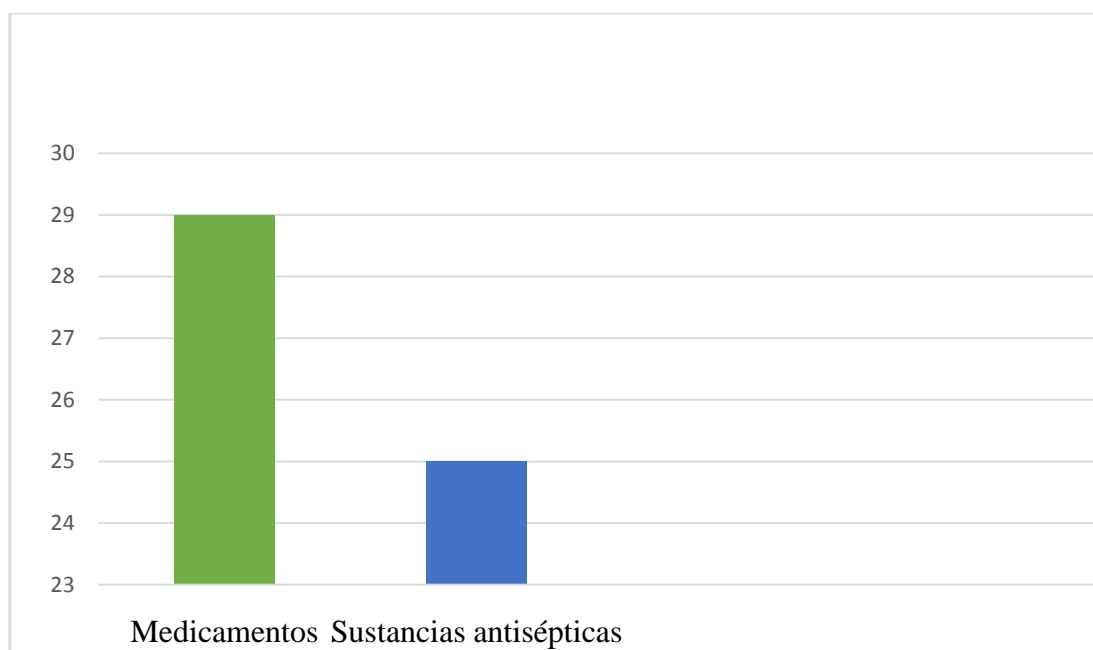
Según la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en el Capítulo VII Sustancias Químicas establece lo siguiente:

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.

Tipos de sustancias

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Medicamentos	29	54%
Soluciones antisépticas	25	46%
Total	54	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al personal de Enfermería de los servicios de Medicina Interna y Cirugía General del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom, agosto 2016.



Según el gráfico anterior A las sustancias químicas a las que se ven expuestas el personal de enfermería son: medicamentos en un 54% y soluciones antisépticas en un 46%.

De acuerdo a la guía de observación se pudo apreciar que los servicios en estudio por su complejidad se administran diferentes tipos de medicamentos complejos que se vuelven nocivos para la salud del personal que los administra.

CUADRO N° 43

Área específica para las soluciones antisépticas.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Si	30	97%
No	1	3%
Total	31	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al personal de Enfermería de los servicios de Medicina Interna y Cirugía General del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom, agosto 2016.



Según la tabla anterior el 97 % de las personas encuestadas respondieron que las en los servicios en estudio hay un área específica para el mantenimiento de las soluciones antisépticas. Tener un lugar específico para el resguardo de estas, es de suma importancia ya que la naturaleza del riesgo es reconocible y se tiene la orientación, manipulación, almacenaje y transporte entre otros beneficios más.

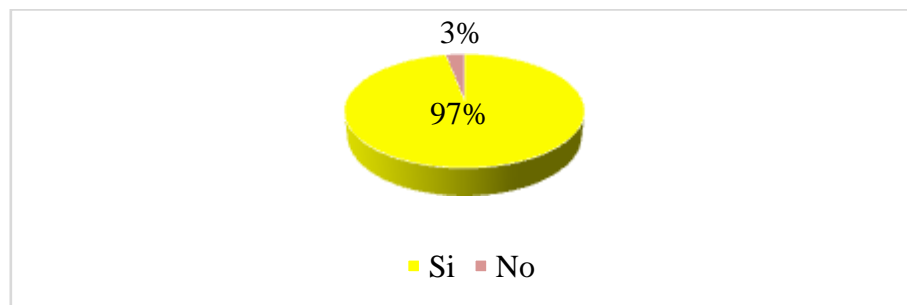
A través de la aplicación de la guía de observación se pudo apreciar que los servicios en estudio tienen un área específica para el mantenimiento o resguardo de los diferentes tipos de sustancias químicas más utilizadas, así mismo se encuentran debidamente rotuladas, lo que reduce a la exposición a la misma.

CUADRO N° 44

Programa de vacunación.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Si	30	97%
No	1	3%
Total	31	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al personal de Enfermería de los servicios de Medicina Interna y Cirugía General del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom, agosto 2016.



Según la tabla anterior se puede apreciar que el 97% del personal en estudio afirma que la institución cuenta con un programa de vacunación, mientras que un 3% responde que no.

Esta es una de las medidas sanitarias que mayor beneficio ha producido y sigue produciendo a la humanidad, previenen enfermedades que antes causaban grandes epidemias, muertes y secuelas. Las vacunas benefician tanto a las personas vacunadas como a las personas no vacunadas y susceptibles que viven en su entorno.

Según El Reglamento General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, en Sección V Riesgos Biológicos: Medidas de Protección contra Riesgos Biológicos.

Art. 271.; Los lugares de trabajo en que permanente y directamente manipulen agentes biológicos o donde por las materias primas que se usan o por las condiciones de trabajo, puedan estar expuestos los trabajadores a riesgos biológicos, deberán tener un protocolo de evaluación del personal expuesto y un plan de evaluación y control de los factores de riesgo, que incluya:

e) Medidas preventivas y particularmente vacunaciones a través de las instancias de salud que correspondan.

CUADRO N° 45

Existencia de vectores en el servicio.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Si	31	100%
No	0	0%
Total	31	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al personal de Enfermería de los servicios de Medicina Interna y Cirugía General del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom, agosto 2016.



Según los datos obtenidos de las personas encuestadas un 97% respondió que en el servicio de desempeño hay existencia de vectores mientras que un 3% respondió que no. Siendo esto de riesgo ya que pueden transmitir enfermedades infecciosas como dengue, chikungunya y zika causando incapacidades en el personal de Enfermería.

Según el Reglamento General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, Sección V Riesgos Biológicos: Otras medidas

Art. 272.- Cuando se constate que en determinados puestos de trabajo, los trabajadores pueden adquirir una enfermedad o ver afectada su salud, el empleador deberá proceder a:

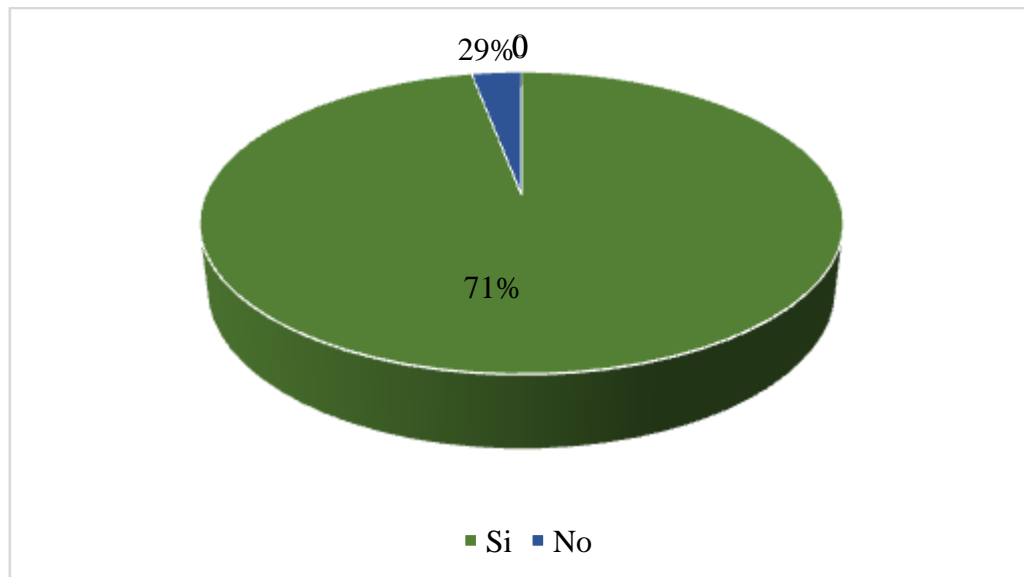
e) Implementar medidas de protección colectivas, entre las que incluyan: Cabinas de seguridad biológica; procedimientos de desinfección especificados; control eficiente de vectores.

CUADRO N° 46

Existencia de roedores en el servicio.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Si	22	71%
No	9	29%
Total	31	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al personal de Enfermería de los servicios de Medicina Interna y Cirugía General del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom, agosto 2016.



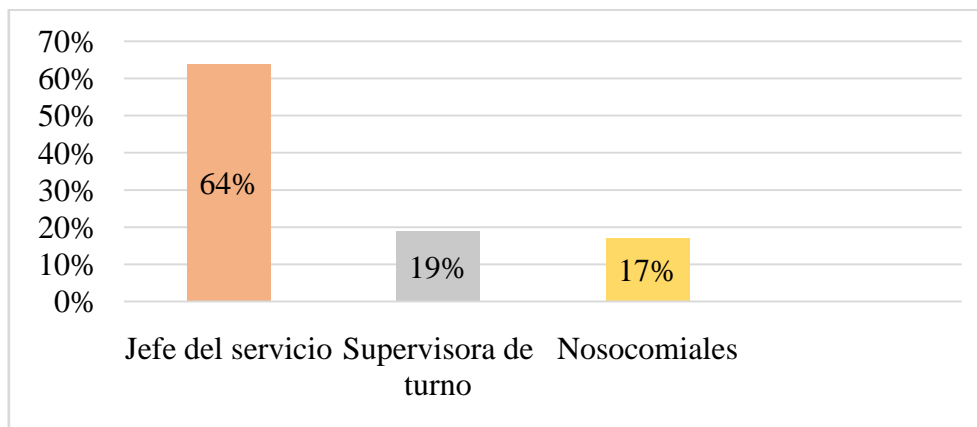
Según los datos obtenidos de las personas encuestadas, respondió un 71% que en el servicio de desempeño hay existencia de roedores mientras que un 29% respondió que no. Las ratas y ratones son en definitiva una de las plagas más temidas por las enfermedades que son capaces de transmitir, tales como la leptospirosis; así mismo las cucarachas producen cuadros alérgicos y de asma causados por su excremento.

CUADRO N° 47

En caso de accidente laboral a quien notifica

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Jefe del servicio	20	64 %
Supervisora de turno	6	19 %
Nosocomiales	5	17%
Total	31	100%

Fuente: Cuestionario dirigido al personal de Enfermería de los servicios de Medicina Interna y Cirugía General del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom, agosto 2016.



Según el gráfico anterior se puede apreciar que del 100% del personal de Enfermería encuestado el 64% notifica al Jefe del servicio en caso de accidente laboral, un 19% responde que días festivos y fines de semana notifican a la Supervisora de turno, mientras que un 17% responde que notifica a nosocomiales. Lo cual es de suma importancia para actuar eficaz y oportunamente en caso de presentar algún accidente laboral.

Según el Código de Trabajo de El Salvador

Título Segundo “Seguridad e higiene del trabajo”.

Capítulo I Obligaciones de los patronos.

Art. 314 Todo patrono debe de adoptar y poner en práctica medidas adecuadas de seguridad e higiene en los lugares de trabajo, para proteger la vida, la salud y la integridad corporal de sus personales.

5.2 PRUEBA DE HIPOTESIS

HIPOTESIS DE TRABAJO N° 1

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 ser superiores en un 70% para el desarrollo de sus actividades.

N°	VI. CONDICIONES FISICAS	RESULTADOS			
		FAVORABLE		DESFAVORABLES	
	PREGUNTAS	FR	%	FR	%
1	¿Considera que hay orden en su área de trabajo?	30	97%	1	3%
2	¿Considera que la limpieza es adecuada en su lugar de trabajo?	30	97%	1	3%
3	¿La distribución de espacios físicos facilita el desempeño de sus actividades?	22	71%	9	29%
	¿Cómo considera el estado del cielo falso de su servicio?				
4	En buen estado	16	52%	0	0
5	Deteriorado	0	0	12	39%
6	En reparación	0	0	3	9%
	¿Cómo considera estado de los pisos de su servicio?				
7	En buen estado	22	71%	0	0
8	Deteriorado	0	0	6	19%

9	En reparación	0	0	3	10%
	¿Cómo considera el estado de las Paredes de su servicio?				
10	En buen estado	25	81%	6	19%
11	Deteriorado	0	0	4	13%
12	En reparación	0	0	2	61%
13	¿El servicio cuenta con aire acondicionado?	0	0%	31	100%
14	¿La temperatura ambiental del servicio es la adecuada?	4	13%	26	87%
15	¿Considera que la ventilación en su área laboral es la adecuada?	23	74%	8	26%
16	¿Considera usted que el servicio cuenta con buena iluminación para la realización de los procedimientos?	16	52%	15	48%
17	¿Considera que el ruido exterior afecta en su desempeño laboral?	5	16%	26	71%
	TOTAL	168	692	153	427

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

$$Si = 692/17 = 41\% \quad No = 427/17 = 25\%$$

De acuerdo con los resultados obtenidos con la aplicación de la media aritmética porcentual, se obtuvo que el 41% del personal de Enfermería desempeñan sus actividades en Condiciones Físicas favorables, mientras que un 25 % en condiciones físicas no favorables, por lo tanto se rechaza la hipótesis de trabajo y se acepta la nula.

HIPOTESIS DE TRABAJO N° 2

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 ser superiores en un 70% para el desempeño del personal de Enfermería en sus lugares de trabajo.

N°	VARIABLE II. CONDICIONES PSICOLOGICAS	RESULTADOS			
		FAVORABLE		DESFAVORABLE	
	PREGUNTAS	FR	%	FR	%
18	¿Considera usted que la carga laboral en su servicio es mayor a la asignada?	2	61%	29	94%
19	¿Las asignaciones que realiza durante la jornada laboral le causan estrés?	3	10%	28	90%
20	¿El cargo que desempeña exige llevar un ritmo muy rápido de trabajo produciéndole fatiga?	8	26%	23	74%
21	¿Las jornadas laborales le producen agotamiento físico?	6	20%	25	80%
22	¿Considera usted que en el servicio se practica el trabajo en equipo para la realización de las actividades?	30	97%	1	3%
23	¿En su lugar de trabajo percibe acoso laboral por parte del equipo multidisciplinario?	22	71%	9	29%
24	¿En su lugar de trabajo percibe acoso laboral por parte de los padres de familia?	9	29%	22	71%
25	¿Actualmente labora en otra institución realizando doble jornada de trabajo?	28	94%	2	6%
26	¿Realiza coberturas aparte de los turnos programados en su plan de trabajo?	17	55%	14	45%

27	¿La comunicación con el equipo multidisciplinario es asertiva	27	87%	4	13%
28	¿Considera usted que las asignaciones que realiza durante la jornada laboral son equitativas	13	39%	19	61%
29	¿Considera usted que las actividades que realiza en su área trabajo son muy exigentes?	3	10%	28	90%
30	¿En su lugar de trabajo se ejerce un liderazgo democrático?	29	94%	2	6%
	¿De parte de quién recibe Motivación profesional?				
31	Médicos	3	10%	0	0
32	Supervisora de pisos	3	10%	0	0
33	Jefe de servicios	6	20%	0	0
34	Compañeras de trabajo	13	42%	0	0
35	¿Qué tipo de motivación recibe?	22	71%	9	29%
	TOTAL	244	791	215	691

$$\bar{x}\% = \frac{\sum xi\%}{N} \quad \text{Si} = 791/18 = 44\% \quad \text{No} = 691/18 = 38\%$$

De acuerdo con los resultados obtenidos con la aplicación de la media aritmética porcentual, se obtuvo que el 44% del personal de Enfermería desempeñan sus actividades en Condiciones Psicológicas favorables, mientras que un 38% en Condiciones Psicológicas no favorables, por lo tanto se rechaza la hipótesis de trabajo y se acepta la nula, debido a que el valor estadístico obtenido a través de la media aritmética fue menor al que se planteó en la hipótesis de trabajo, que fue del 70%.

HIPOTESIS DE TRABAJO N° 3

HE3. Las Medidas de Seguridad para la Prevención de Accidentes son aplicadas en un 70% en el ambiente laboral del profesional de Enfermería.

Ho3. Las Medidas de Seguridad para la Prevención de Accidentes no son aplicadas en un 70% en el ambiente laboral del profesional de Enfermería

N°	VARIABLE III. CONDICIONES DE SEGURIDAD	RESULTADOS			
		APLICA		NO APLICA	
	PREGUNTAS	FR	%	FR	%
36	¿Los pasillos en su área de trabajo están libres de riesgos?	14	45%	17	55%
37	¿En su servicio se realizan simulacros como preparación para situaciones de emergencia?	1	4%	30	96%
38	¿El servicio cuenta con extintor?	12	39%	19	61%
39	¿Se le ha capacitado para la utilización del extintor?	1	3%	30	97%
40	¿Existe un plan de capacitación sobre medidas de bioseguridad en su servicio?	29	93%	2	7%
41	¿El servicio cuenta con un plan de emergencia en casos de desastres naturales?	30	97%	1	3%
42	¿Considera que el servicio tiene la señalización adecuada?	25	81%	6	19%
43	¿Considera usted que se le proporcionan los materiales necesarios para la realización del trabajo?	27	87%	4	13%

44	¿Utiliza el equipo de protección necesario para la realización de procedimientos en su área de trabajo?	30	97%	1	3%
45	¿Aplica los 5 momentos del lavado de manos?	31	100%	0	0%
46	¿Cuenta en su área de trabajo con la disponibilidad de agua para su consumo?	20	64%	11	36%
47	¿El servicio cuenta con una adecuada segregación de desechos biológicos?	31	100%	0	0%
48	¿El personal está capacitado para el manejo de desechos biológicos?	31	100%	0	0
49	¿En su lugar de trabajo se encuentra expuesto a radiaciones ionizantes (rayos x, gamma)?	3	10%	28	90%
	¿En su lugar de trabajo se encuentra a radiaciones no ionizantes?				
50	Luz infrarroja	21	81%	5	19%
51	Luz ultravioleta	18	62%	11	38%
52	Microondas	4	20%	18	80%
53	¿En su lugar de trabajo está expuesto a sustancias químicas?	1	3%	30	97%
54	¿El servicio cuenta con un área específica para el mantenimiento de soluciones antisépticas?	30	97%	1	3%
55	¿La institución cuenta con programas de vacunación para el personal?	30	97%	1	3%
56	¿Hay presencia de vectores en el servicio?	0	0	31	100%

57	¿Hay presencia de roedores en el servicio?	9	29%	22	71%
	¿En caso de accidente laboral a quien notifica?				
58	Jefe del servicio	20	64%	0	0
59	Supervisora de turno	6	36%	0	0
60	Nosocomiales	5	17%	0	0
	Total	385	1246	268	891

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

$$Si = 1246/25=50\%$$

$$No = 754/25=30\%$$

De acuerdo con los resultados obtenidos con la aplicación de la media aritmética porcentual, se obtuvo que las Condiciones de Seguridad en las que se desempeña el personal de Enfermería se aplican en un 50%, mientras que un 30% las Condiciones de Seguridad no se aplican, por lo tanto se rechaza la hipótesis de trabajo y se acepta la nula.

5.3 ANALISIS GENERAL DE RESULTADOS

Según los resultados de la investigación que se realizó con el propósito de determinar las Condiciones de Higiene y Seguridad Ocupacional en las que se desempeña el personal de Enfermería que labora en los servicios de Cirugía General y Medicina Interna del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom en el periodo de Junio a Septiembre del presente año. Realizada con una muestra de 31 profesionales de Enfermería en los diferentes grados académicos, las cuales en su mayoría las edades oscilan de 31 a 40 años con un tiempo de laborar de más de 6 años.

De acuerdo a los resultados obtenidos sobre las Condiciones Físicas que son todos aquellos factores ambientales de naturaleza física (Iluminación, temperatura, ruido, ventilación, orden y limpieza) que contribuyen al desempeño del trabajo. Con los resultados obtenidos se logró identificar que las Condiciones Físicas en las que se desempeña el personal de Enfermería son favorables en un 41% mientras que un 25% se desempeña en Condiciones Físicas no favorables, por esta razón se rechaza la hipótesis de trabajo, ya que aplicando el estadístico de la media aritmética el valor obtenido fue menor al planteado.

Tomando como base las Condiciones Físicas que debe reunir un área de trabajo según la investigación los resultados más relevantes fueron: que cielo falso está deteriorado, los servicios no cuentan con aire acondicionado y la temperatura ambiental no es la adecuada.

Asi mismo las Condiciones Psicológicas que son los factores del ambiente y relaciones laborales que influyen en la salud mental que afecta positiva o negativamente en el desempeño de los profesionales de Enfermería.

De acuerdo con los resultados obtenidos con la aplicación de la media aritmética porcentual, se obtuvo que el 44% del personal de Enfermería desempeñan sus actividades en Condiciones Psicológicas favorables, mientras que un 38% en Condiciones Psicológicas no favorables, por lo tanto se rechaza la hipótesis de trabajo y se acepta la nula, debido a que el valor estadístico obtenido a través de la media aritmética fue menor al que se planteó en la hipótesis de trabajo, que fue del 70%.

Se obtuvieron los siguientes hallazgos: la carga laboral es mayor a la asignada, las jornadas laborales causan estrés y no son equitativas, el cargo que desempeñan les produce fatiga y agotamiento físico, hay acoso laboral por parte de los padres de familia y las actividades en el área de trabajo son muy exigentes.

Al respecto de las condiciones de medidas de seguridad que respectan 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.

De acuerdo con los resultados obtenidos con la aplicación de la media aritmética porcentual, se obtuvo que las Condiciones de Seguridad en las que se desempeña el personal de Enfermería son aplicadas en un 50%, mientras que un 30% las Condiciones de Seguridad no son aplicadas, por lo tanto se rechaza la hipótesis de trabajo y se acepta la nula.

De acuerdo a esta variable los hallazgos más relevantes fueron: que los pasillos no están libres de riesgo; tener pasillos libres de riesgos es muy importante ya que las lesiones causadas por accidentes como resbalones, tropiezos y caídas son los reportados como los más frecuentes en el ámbito laboral, en los servicios en estudio no se cuenta con la disponibilidad de un extintor por tal razón no se les ha capacitado para el uso del mismo, el personal se organiza para comprar el agua para su consumo ya que no es proporcionada por la institución y además no se realizan simulacros en caso de emergencia, es importante retomar que si se cuenta con un plan de capacitación en casos de desastres naturales, el personal se encuentra expuesto radiaciones ionizante y a soluciones químicas como medicamentos y soluciones antisépticas, también se logró identificar la presencia de vectores y roedores que pueden causar enfermedad.

VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 CONCLUSIONES

A partir de la revisión teórica, la aplicación del método científico y los resultados de la investigación, se concluyó lo siguiente:

1. Se concluyó que las Condiciones Físicas en las que se desempeña el personal de Enfermería son favorables en un 41%, estas condiciones influye en el desempeño de las actividades laborales como el orden, limpieza, ventilación e iluminación.
2. Se determinó que las Condiciones Psicológicas en las que se desempeña el personal de Enfermería son favorables en un 44% que además experimentan estrés debido a la carga laboral ya que es mayor a la asignada, lo cual conlleva al estrés y fatiga, así mismo la poca motivación profesional que reciben es por parte de las mismas compañeras de trabajo.
3. Se identificó que las Condiciones de Seguridad son aplicadas en un 50% por el personal de Enfermería, es importante retomar que el Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom cuenta con un comité de Seguridad y Salud Ocupacional que vela por el bienestar de los trabajadores, fomentando la práctica de medidas para evitar accidentes en el trabajo a través de las capacitaciones constantes. Sin embargo en los servicios no cuentan con extintor ni el personal está capacitado para el uso del mismo, además la presencia de vectores y roedores que pueden provocar enfermedades causando daño a la salud.

6.2 RECOMENDACIONES

1. Al Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom se sugiere crear un plan de obras para el mantenimiento de las condiciones físicas de los servicios en estudio y así favorecer el desempeño de las actividades de los profesionales de enfermería, motivar al personal de limpieza para que continúe manteniendo el orden y aseo en el

lugar de trabajo, realizar las gestiones correspondientes para la colocación de equipos de aire acondicionado en los servicios de enfermería.

2. Al Comité de Salud y Seguridad Ocupacional implementar planes de salud mental para el personal de Enfermería; A las Jefaturas de los servicios y responsables de turno cumplir con la normativa en la distribución de las asignaciones del personal de enfermería para que puedan rotar en otras áreas y así disminuir la fatiga, además fomentar la motivación profesional positiva.

3. Al Comité de Salud y Seguridad Ocupacional verificar la disponibilidad del extintor en los servicios y crear un plan de capacitación para su utilización, además implementar un plan de ejecución de simulacros como preparación para emergencias de desastres naturales y un plan de fumigación para la erradicación de vectores.

6.3 PROPUESTA DE INTERVENCION

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



PROPUESTA EDUCATIVA SOBRE CONDICIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD
OCUPACIONAL DIRIGIDO AL PERSONAL DE ENFERMERIA QUE LABORA EN
LOS SERVICIOS DE MEDICINA INTERNA Y CIRUGIA GENERAL DEL HOSPITAL
DE NIÑOS BENJAMIN BLOOM, DEL DEPARTAMENTO DE SAN SALVADOR.

POR:

LOPEZ GARCIA, LORENA BEATRIZ
CORTEZ RAMOS, EDITH PATRICIA
DIAZ TOLENTINO, ROSARIO BEATRIZ
JOVEL CALDERON, NANCY ESTEFANIA

DOCENTE ASESORA:

LICDA. SONIA MARGARITA SICILIANO DE SERPAS

CIUDAD UNIVERSITARIA, NOVIEMBRE 2016

INDICE

Introducción.	i
I. Justificación.	153
II. Objetivos	
General.	154
Específicos.	154
III. Metas.	155
IV. Generalidades del proyecto.	156
V. Descripción del proyecto.	157
VI. Metodología.	158
VII. Recursos.	159
VIII. Guías didácticas.	160
IX. Evaluación.	165
X. Cronograma.	166
XI. Presupuesto.	167
XII. Bibliografía.	168

Anexos

Nº 1 Contenido de la Propuesta Educativa

INTRODUCCION

En El Salvador la Higiene y Seguridad Ocupacional ha sido respaldada por un importante número de leyes y reglamentos decretados en diversos años, por lo que es importante que las instituciones velen por el bienestar de sus trabajadores. En la actualidad, las instituciones referentes a la materia contemplan que los problemas de salud relacionados con el trabajo son susceptibles, dado que sus factores determinantes se encuentran precisamente en las condiciones de trabajo.

Como parte de la investigación se determinó que las Condiciones de Higiene y Seguridad Ocupacional en las que se desempeña el personal de Enfermería eran favorables en un 41 % en cuanto a las Condiciones Físicas, un 33% en las Condiciones Psicológicas y 50% en Condiciones de Seguridad por lo cual se tomó de base para la planificación de la presente propuesta la cual ha sido elaborado con el propósito de fortalecer los conocimientos sobre las Condiciones de Higiene y Seguridad Ocupacional, dirigida al personal de Enfermería de los Servicios de Medicina Interna y Cirugía General del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom.

La presente propuesta de intervención se ha organizado de la siguiente manera:

La justificación a través de la cual se especifica la razón y propósitos de realizar el proyecto educativo; Asimismo se describen los objetivos que serán la guía para la ejecución de lastemáticas, al igual que las metas planteadas que reflejan los porcentajes que se pretenden alcanzar. Además se incluyen las generalidades y descripción del proyecto que contiene el tema, el lugar donde se ejecutará y los beneficiarios. En la metodología que contiene las técnicas educativas para desarrollar esta propuesta, se describe detalladamente como se llevará a cabo el desarrollo de la actividad; también se incluyen los recursos humanos y materiales, así como los guías educativos que describen aspectos como: objetivos, contenido, metodología, recursos, responsables, tiempo, la evaluación de la ejecución de proyecto y el presupuesto estimado para la realización del mismo, finalmente de presentan las fuentes de información que sustenta científicamente la base teórica y los anexos.

I. JUSTIFICACION

Como parte de la investigación se determinó que las Condiciones de Higiene y Seguridad Ocupacional en las que se desempeña el personal de Enfermería eran favorables en un 41 % en cuanto a las Condiciones Físicas, un 33% en las Condiciones Psicológicas y 50% en Condiciones de Seguridad por lo cual se tomó de base para la planificación de la presente propuesta la cual ha sido elaborado con el propósito de fortalecer los conocimientos sobre las Condiciones de Higiene y Seguridad Ocupacional, dirigida al personal de Enfermería de los Servicios de Medicina Interna y Cirugía General del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom.

La elaboración del programa educativo sobre Higiene y Seguridad Ocupacional favorecerá a prevenir los accidentes y enfermedades laborales dentro de la institución, y su aplicabilidad tiene como objetivo proteger la vida y la integridad física de los empleados. Por lo que su importancia radica en poner en práctica las medidas preventivas ya que la mayoría de los trabajadores pasan por lo menos ocho horas en su lugar de trabajo exponiéndose a riesgos y enfermedades profesionales.

Por lo que al hacer uso de un proyecto educativo sobre Higiene y Seguridad Ocupacional se garantiza un adecuado y seguro ambiente de trabajo así también el bienestar para los empleados logrando mayor productividad y calidad de los cuidados. Así mismo el presente proyecto será factible porque se considera que se cuenta con los recursos humanos y materiales mínimos para llevarse a cabo también económicamente porque se cree que los costos para llevarse a cabo su ejecución no exceden los límites con los que cuenta dicho Hospital.

Finalmente se considera que será viable porque se contara con la disponibilidad y tiempo del personal de los diferentes servicios en estudio.

II. OBJETIVOS

Objetivo General

Reforzar conocimientos sobre las Condiciones de Higiene y Seguridad Ocupacional dirigida al personal de Enfermería que labora en los servicios de Medicina Interna y Cirugía General del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom.

Objetivo Especifico

- Implementar la aplicación del Modelo Kaizen para mejorar el desempeño laboral y crear un ambiente seguro del personal de Enfermería que labora en los servicios de Medicina Interna y Cirugía General del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom.
- Promover la salud mental positiva del personal de Enfermería que labora en los servicios de Medicina Interna y Cirugía General del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom.
- Identificar estrategias para controlar los niveles de estrés del personal de Enfermería que labora en los servicios de Medicina Interna y Cirugía General del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom.
- Capacitarsobre el uso y manejo de los extintores portátiles al personal de Enfermería que labora en los servicios de Medicina Interna y Cirugía General del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom.
- Capacitarsobre los tipos de simulacros al personal de Enfermería que labora en los servicios de Medicina Interna y Cirugía General del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom.

III. METAS

Al realizar la propuesta educativa se espera:

- Que el Comité de Salud y Seguridad Ocupacional implemente la aplicación del Modelo Kaizen en un 70% en los servicios en estudio.
- Que el personal de Enfermería tenga la capacidad en un 70% de mantener una salud mental positiva en el lugar de trabajo.
- Que el personal de Enfermería tenga la capacidad en un 70% de aplicar estrategias para controlar los niveles de estrés.
- Que el personal de Enfermería conozca en un 100% el uso y manejo de los extintores portátiles contra incendios.
- Que el personal de Enfermería tenga el conocimiento en un 70% sobre los tipos de simulacros.

IV. GENERALIDADES DE LA PROPUESTA.

Nombre del Proyecto: Propuesta Educativa sobre Condiciones de Higiene y Seguridad Ocupacional dirigido al personal de Enfermería que labora en los servicios de Medicina Interna y Cirugía General del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom, del Departamento de San Salvador.

Responsable en la ejecución:

- Comité de Salud y Seguridad Ocupacional del Hospital.

Duración del proyecto:

- De Enero a Junio de 2017.

Lugar de ejecución:

- Sala de Usos Múltiples del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom.

Beneficiarios:

- Jefes de Servicio.
- Profesionales de enfermería.

Temáticas:

- Aplicación del modelo kaizen
- Salud mental positiva
- Manejo del estrés
- Uso y manejo de los extintores portátiles
- Tipos de simulacros

Recursos:

Humanos:

- Comité de Seguridad y Salud ocupacional
- Personal de Enfermería que labora en los servicios en estudio.

V. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

El proyecto educativo está dirigido al personal de Enfermería que labora en el servicio de Medicina Interna y Cirugía General del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom, con el propósito de fortalecer los conocimientos sobre Higiene y Seguridad y Ocupacional,

Se desarrollará en el salón de usos múltiples en un periodo de 5 meses, se propone que se lleve a cabo un tema de capacitación por mes, con una 1 jornada de 4 horas para lograr capacitar el 100% del personal. Se espera que los recursos materiales necesarios sean proporcionados por las autoridades del Hospital.

Dicho proyecto será impartido por el Comité de Salud y Seguridad Ocupacional, utilizando una metodología participativa, expositiva. Posteriormente se hará ponencia en plenaria, tomando como base las guías didácticas que se detallaran más adelante. Se evaluará asistencia, participación y conocimientos de los asistentes.

VI. METODOLOGÍA

Para el desarrollo de la propuesta, el Comité de Salud y seguridad Ocupacional será el encargado de ejecutar o delegar dicho proyecto. Se desarrollará en el salón de usos múltiples en un periodo de 5 meses, se propone que se lleve a cabo un tema de capacitación por mes, con una 1 jornada de 4 horas para lograr capacitar el 100% del personal de Enfermería que labora en los servicios de Medicina Interna y Cirugía General, del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom; Se espera que los recursos materiales necesarios sean proporcionados por las autoridades del Hospital.

Dicho proyecto será impartido por el Comité de Salud y Seguridad Ocupacional, utilizando una metodología participativa y expositiva realizando las ponencia en plenaria, tomando como base las guías didácticas que se detallaran más adelante, con el fin de facilitar el logro de objetivos propuestos se utilizará ayudas audiovisuales como el cañón donde el equipo responsable de la ejecución pueda proyectar videos para que el personal pueda obtener una mejor idea de las temáticas, los temas serán impartidos en horario y fecha que las jefaturas consideren convenientes.

Se evaluará asistencia, participación y conocimientos del personal.

VII. RECURSOS

1. HUMANOS

Personal del Comité de Salud y Seguridad Ocupacional.

Personal de Enfermería de los Servicios de Medicina Interna y Cirugía General.

2- MATERIALES

- Equipo multimedia para proyectar (cañón y laptop).
- Diapositivas.
- Papel bond.
- Plumones.
- Bolígrafos
- Tirro.
- Fotocopias de material bibliográfico.
- Brochures
- Extintores portátiles
- Refrigerio.

VIII. GUIAS DIDACTICAS
8.1 IMPLEMENTACION DEL MODELO KAISEN

CONTENIDO	OBJETIVO	METODOLOGÍA	RECURSOS	TIEMPO	RESPONSABLE	EVALUACION
<p>1- Concepto del Modelo Kaizen</p> <p>2- Kaizen y La Administración</p> <p>3- Estrategias del Kaisen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Clasificar. (Seiri) Significado Beneficios Como implantarlo • Orden. (Seiton) Significado Beneficios Como implantarlo • Limpieza. (Seiso) Significado Beneficios Como implantarlo • Limpieza Estandarizada. (Seiktsu) Significado Beneficios Como implantarlo • Disciplina. (Shitsuke) Significado Beneficios Como implantarlo 	<p>Retroalimentar en el personal de Enfermería la aplicación del Modelo Kaizen para mejorar el desempeño laboral en un ambiente seguro y libre de riesgo.</p>	<p>A través de charla expositiva y lluvia de ideas por parte de los participantes</p>	<p>Humanos: Personal Responsable y Personal de Enfermería.</p> <p>Materiales: Cañón y Laptop</p>	<p>4 Horas</p>	<p>Personal de Salud</p>	<p>La evaluación se realizara por la persona responsable de impartir la temática.</p>

8.2 SALUD MENTAL POSITIVA

CONTENIDO	OBJETIVO	METODOLOGIA	RECURSOS	TIEMPO	RESPONSABLE	EVALUACION
<p>Definición de salud mental.</p> <p>Importancia de la salud mental.</p> <p>Dimensiones de la salud mental.</p> <p>Salud mental en el profesional de la salud.</p> <p>Tips para mantener una buena salud mental.</p> <p>Dinámica sobre salud mental.</p>	<p>Fortalecer conocimientos sobre la salud mental.</p> <p>Dar a conocer la importancia de la salud mental en el personal de enfermería.</p> <p>Fortalecer la salud mental del personal de enfermería a través de consejos.</p>	<p>Capacitación expositiva y participativa.</p> <p>Lluvia de ideas.</p> <p>Dinámicas para la salud mental.</p> <p>Evaluación.</p>	<p>Humanos</p> <p>Comité de salud y seguridad ocupacional del HNNBB.</p> <p>Profesionales de enfermería de los servicios de Cirugía General y Medicina Interna.</p> <p>Materiales</p> <p>Pizarrones.</p> <p>Plumones.</p> <p>Papel bond.</p> <p>Equipo multimedia para proyectar.</p> <p>Diapositivas.</p> <p>Mobiliario.</p>	<p>3 horas.</p>	<p>Psicólogo.</p> <p>Comité de salud y Seguridad Ocupacional.</p>	<p>La evaluación se realizara por la persona responsable de impartir la temática.</p>

8.3 MANEJO DEL ESTRES

CONTENIDO	OBJETIVO	METODOLOGIA	RECURSOS	TIEMPO	RESPONSABLE	EVALUACION
<p>Definición del estrés.</p> <p>Importancia del manejo del estrés.</p> <p>Causas que provocan estrés.</p> <p>Recomendaciones para combatir el estrés.</p> <p>Test para detectar el nivel de estrés.</p>	<p>Fortalecer conocimientos sobre la temática del estrés.</p> <p>Dar a conocer las causas que provocan estrés.</p> <p>Brindar recomendaciones al personal de enfermería para combatir el estrés.</p>	<p>Capacitación expositiva y participativa.</p> <p>Lluvia de ideas.</p> <p>Dinámicas para la disminuir los niveles de estrés.</p> <p>Evaluación.</p>	<p>Humanos</p> <p>Comité de salud y seguridad ocupacional del HNNBB.</p> <p>Profesionales de enfermería de los servicios de Cirugía General y Medicina Interna.</p> <p>Materiales</p> <p>Pizarrones.</p> <p>Plumones.</p> <p>Papel bond.</p> <p>Equipo multimedia para proyectar.</p> <p>Diapositivas.</p> <p>Mobiliario.</p> <p>Refrigerio</p>	<p>2 horas.</p>	<p>Profesional de Enfermería.</p> <p>Comité de salud y Seguridad Ocupacional.</p>	<p>La evaluación se realizara por la persona responsable de impartir la temática.</p>

8.4 USO DEL EXTINTOR

CONTENIDO	OBJETIVO	METODOLOGIA	RECURSOS	TIEMPO	RESPONSABLE	EVALUACION
Definición del extintor. Funciones del extintor. Importancia del extintor. Uso del extintor. Recomendaciones generales para el uso del extintor.	Fortalecer conocimientos sobre el extintor. Concientizar sobre la importancia del uso y manejo del extintor. Demostrar el procedimiento del uso del extintor. Brindar recomendaciones generales al personal de enfermería sobre el uso del extintor.	Capacitación expositiva y participativa. Técnica demostrativa. Lluvia de ideas. Evaluación.	Humanos Comité de salud y seguridad ocupacional del HNNBB. Profesionales de enfermería de los servicios de Cirugía General y Medicina Interna. Personal capacitado en el uso del extintor. Materiales Pizarrones. Plumones. Papel bond. Equipo multimedia para proyectar. Diapositivas. Mobiliario. Extintor portátil. Refrigerio	2 horas.	Personal capacitado en el uso del extintor. Comité de salud y Seguridad Ocupacional.	La evaluación se realizara por la persona responsable de impartir la temática.

8.5 TIPOS DE SIMULACROS

CONTENIDO	OBJETIVO	METODOLOGIA	RECURSOS	TIEMPO	RESPONSABLE	EVALUACION
<p>Definición de Simulacro.</p> <p>Importancia de la implementación de simulacros.</p> <p>Tipos de simulacros en caso de desastres naturales.</p>	<p>Fortalecer conocimientos los simulacros en casos de desastres naturales.</p> <p>Concientizar sobre la importancia de la realización de simulacros en caso de desastres naturales.</p> <p>Dar a conocer los tipos de simulacros existentes.</p>	<p>Capacitación expositiva y participativa.</p> <p>Lluvia de ideas.</p> <p>Evaluación.</p>	<p>Humanos</p> <p>Comité de salud y seguridad ocupacional del HNNBB.</p> <p>Profesionales de enfermería de los servicios de Cirugía General y Medicina Interna.</p> <p>Personal capacitado.</p> <p>Materiales</p> <p>Pizarrones.</p> <p>Plumones.</p> <p>Papel bond.</p> <p>Equipo multimedia para proyectar.</p> <p>Mobiliario.</p> <p>Diapositivas</p> <p>Refrigerio</p>	<p>2 horas.</p>	<p>Personal capacitado en la temática.</p> <p>Comité de salud y Seguridad Ocupacional.</p>	<p>La evaluación se realizara por la persona responsable de impartir la temática.</p>

IX. EVALUACIÓN

Se evaluarán los siguientes aspectos:

- Asistencia continúa a las capacitaciones.
- Al desarrollar los contenidos de las guías didácticas se realizarán preguntas a los asistentes verificando así el nivel de comprensión de cada temática con base a los objetivos planteados, además utilizar técnicas educativas interactivas para la enseñanza de sobre Condiciones de Higiene y Seguridad Ocupacional.
- Participación activa, dinámica y voluntaria de los asistentes.
- Aportes de nuevas estrategias para mejorar las Condiciones de Higiene y Seguridad Ocupacional.
- Identificación de los aspectos que se deben fortalecer y mejorar en cada uno del personal de enfermería.

X. CRONOGRAMA.

Actividades/ Fecha	Año 2017							
	Octubre 2016	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio
Planeación de la propuesta de intervención.								
Socializar los resultados de la investigación.								
Organización del comité de Seguridad y Salud ocupacional para la elaboración del material didáctico sobre la temática a abordar en cada tema.								
Realizar promoción de las capacitaciones a las jefaturas sobre las temáticas a impartir.								
Capacitación 1: Implementación del modelo kaizen								
Capacitación 2: Salud mental positiva								
Capacitación 3: Manejo del estrés								
Capacitación 4: Uso del extintor.								
Capacitación 5: Tipos de simulacros								
Finalización de la propuesta de intervención								

XI. PRESUPUESTO DE LA PROPUESTA DE INTERVENCION.

N°	ARTICULO	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO	TOTAL
1	Papel bond	1	\$4	\$4
2	Plumones	5	\$1	\$5
3	Lápices	5	\$ 0.20	\$1
4	Lapiceros	5	\$0.25	\$1.25
5	Refrigerio	50	\$1	\$50
6	Imprevistos	10%		\$6.12
	Total			\$67.37

XII. FUENTES DE INFORMACION

TEXTOS

- Marystani, Jaime. Administración de Recursos Humanos. Primera Edición, Editorial Prentice Hall, Buenos Aires, junio 2000.
- Sampieri Hernández, Roberto. Metodología de la Investigación, Segunda Edición, Editorial Pearson Educación, México 2000.
- Stephen Robinsy MaryCoulter, “Administración”, Sexta Edición, Editorial Pearson Educación, México 2001.
- M. Amorena y G. Gazzano, Gestión De Calidad, Primera Edición 2003, Pág. 12.
- Ministerio de Educación. “Manual de Educación para la Vida”1º edición san Salvador, El Salvador. Impreso por graficolor, mayo 2002. Total de paginas 37.

TESIS

- Ascencio Huevo. Seguridad Ocupacional de la Maquila en El Salvador, Universidad Centroamericana José Simeón Cañas UCA, 1999.

WEB

- Diaz D., "Gestion de la calidad (I) Metodo Kaizen" pag 1, [actualizado en el 2014 consultado el 20 de agosto de 2016] disponible desde: <http://www.educadictos.com/gestion-de-la-calidad-i-metodo-kaizen/>.

ANEXO N° 1
CONTENIDO DE PROPUESTAS

1- Concepto del Modelo Kaizen

Significa un mejoramiento continuo, del desempeño en todos los niveles que involucra a todos (gerentes y trabajadores) en el despliegue de políticas, sistemas de aseguramiento de calidad, estandarización, entrenamiento y educación, administración de costos y círculos de calidad.

El Kaizen surgió en Japón como resultado de sus imperiosas necesidades de superarse a sí mismo, de forma tal de poder alcanzar a las potencias industriales de Occidente y así ganar el sustento para una población que vive en un país de escaso tamaño y recursos.

El Kaizen no sólo debe ser comprendido por los empresarios y trabajadores, sino también por los gobernantes, educadores, estudiantes y formadores de opinión. El Estado no sólo debe mejorarse a sí mismo, sino que además debe fomentar y capacitar a sus ciudadanos para lograr la mejora continua como única alternativa posible en un mundo cambiante.

2- Kaizen y la Administración.

“La percepción japonesa de la administración tiene dos componentes principales: el mantenimiento y el mejoramiento. El mantenimiento se refiere a las actividades dirigidas a mantener estándares actuales de mediante el entrenamiento y la disciplina. El mejoramiento se refiere a mejorar los estándares actuales, o sea establecer estándares más altos. Así la percepción japonesa de la administración se reduce a un precepto: Mantener y mejorar los estándares”.

El mejoramiento puede dividirse en Kaizen e innovación. Kaizen significa pequeñas mejoras realizadas, en un proceso gradual, lento y a menudo invisible, con efectos que se sienten a largo plazo. La innovación significa una mejora drástica como resultado de una inversión, más grande en tecnología o en equipo, o nuevas técnicas de producción, excluyendo los elementos humanos. Un ejemplo de esto es la Reingeniería.

Mientras que el Kaizen es un proceso continuo, la innovación es un proceso de una sola acción. Uno de los beneficios del kaizen, es que no requiere una técnica sofisticada o tecnología avanzada, solo se necesitan técnicas sencillas de control de calidad. Con frecuencia todo lo que se necesita es sentido común. Tampoco se requiere una inversión necesariamente grande para aplicarse, se requiere una gran cantidad de esfuerzo continuo y dedicación de todos en la compañía. Por eso el Kaizen está orientado a las personas, en tanto la innovación está orientada a la tecnología y al dinero.

3- EL MOVIMIENTO DE LAS CINCO ESTRATEGIAS DEL KAIZEN (5 S)

¿Qué es la Estrategia de las Cinco “S”?

Se llama estrategia de las 5 “S”, porque representan acciones que son principios expresados, con cinco palabras japonesas que comienzan con S.

Cada palabra tiene un significado importante para la creación de un lugar digno y seguro donde trabajar. Estas cinco palabras son:

- Clasificar. (Seiri)
- Orden. (Seiton)
- Limpieza. (Seiso)
- Limpieza Estandarizada. (Seiktsu)
- Disciplina. (Shitsuke)

Las cinco “S” son el fundamento del modelo de productividad creado en Japón y hoy aplicado en empresas occidentales. No es que las 5 S sean características exclusivas de la cultura japonesa. Todos los no japoneses practicamos las cinco “S” en la vida personal. Se practica el Seiri y Seiton cuando se mantienen en lugares apropiados e identificados los elementos como, herramientas, documentos, archivos, basura, extintores, maquinarias, etc. Cuando el entorno de trabajo esta desorganizado y sin limpieza se pierde la eficiencia y la moral en el trabajo se reduce. Son poco frecuentes las empresas, oficinas, que aplican de forma estandarizada las cinco “S”. Esto no debería ser así, ya que en el trabajo diario, las rutinas de mantener el orden y la organización sirven para mejorar la eficiencia en el

trabajo. Ante esto se hace la siguiente pregunta vale la pena mantener el lugar de trabajo desordenado, sucio y poco organizado?

Es por esto que cobra importancia la aplicación de la estrategia de las 5 “S “. No se trata de una moda, un nuevo modelo de dirección o un proceso de implantación de algo japonés que “nada tiene que ver con la cultura latina”.

Simplemente, es un principio básico de mejorar la vida y hacer del sitio de trabajo un lugar donde valga la pena vivir plenamente. Y si con todo esto además se obtiene, mejorar la productividad, las condiciones seguras de trabajo de las pequeñas empresas industriales por qué no hacerlo?

Necesidad de la Estrategia 5 S

La estrategia de las 5 S es un concepto sencillo que a menudo las personas no le dan la suficiente importancia, sin embargo, una empresa limpia y segura se permita orientar el trabajo hacia las siguientes metas.

Dar respuesta a la necesidad de mejorar el ambiente de trabajo, eliminación del desorden, falta de aseo, fugas, contaminación, etc.

Buscar la reducción de pérdidas por la calidad, incremento de la moral por el trabajo.

Facilitar y crear las condiciones para aumentar la vida de los equipos, herramientas, gracias a la inspección permanente por parte de la persona quien opera la maquinaria.

Mejora la estandarización, la disciplina y participación del personal, en procedimientos de limpieza y organización de su ambiente de trabajo.

Controlar periódicamente acciones de mantenimiento de las mejoras alcanzadas con la aplicación de las 5 S.

Reducir las causas potenciales de accidentes y se aumenta la conciencia de cuidado y conservación de los equipos y demás recursos de la compañía.

Definición de salud mental.

- La salud mental no es sólo la ausencia de trastornos mentales. Se define como un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad.
- La salud mental suele ser definida como el estado de equilibrio entre una persona y su entorno socio- cultural. Este estado garantiza al individuo su participación laboral, intelectual y social para alcanzar un bienestar y calidad de vida.

Importancia de la salud mental.

La salud mental es un estado de bienestar en el cual uno se da cuenta de sus propias aptitudes, además puede:

- Afrontar las presiones normales de la vida.
- Trabajar provechosa y productivamente.
- Hacer una contribución a nuestro entorno.

Dimensiones de la salud mental.

- La psicología humana.
- Las emociones.
- Los pensamientos
- Los estados de ánimo

Salud mental en el profesional de la salud.

- Los profesionales de la salud pueden perder de vista que detrás de cada problema o patología está la totalidad de una persona.
- El “modelo integral”, u “holístico” de intervención en el cuidado a las personas enfermas y sus familias supone considerar a la persona en todas sus partes del cuerpo, psique, sentimientos, relaciones, valores, creencias y cultura.

Tips para mantener una buena salud mental.

- Aprenda a expresar sus sentimientos en formas adecuadas. Es importante que la gente que está cerca de usted sepa cuando hay algo que le está molestando a usted. Guardar sentimientos de tristeza o de rabia dentro de sí consume energía adicional y puede causar problemas en sus relaciones interpersonales y en su trabajo o escuela.
- Piense antes de actuar. Las emociones pueden ser muy fuertes. Pero antes de que usted se deje llevar por sus emociones y diga o haga algo de lo cual podría arrepentirse tómese tiempo para pensar las cosas.
- Empéñese por lograr llevar una vida balanceada. Saque tiempo para hacer las cosas que disfruta. Concéntrese en las cosas positivas en su vida.
- Ocúpese de su salud física. Su salud física puede afectar su salud emocional. Cuide de su cuerpo haciendo ejercicio con regularidad, comiendo alimentos saludables y durmiendo lo suficiente. No abuse de las drogas o del alcohol.
- Sea tolerante con las personas con las que convive diariamente, esta actitud fomenta y promueve un clima de respeto.
- Mantenga la comunicación abierta y directa con sus hijos y su familia, conviva con ellos.
- Medite sobre las decisiones difíciles que tiene que tomar tratando de apreciar con anticipación las consecuencias que su solución pueda traer consigo.
- Medite sobre las decisiones difíciles que tiene que tomar tratando de apreciar con anticipación las consecuencias que su solución pueda traer consigo.

Definición del estrés.

Estado de cansancio mental provocado por la exigencia de un rendimiento muy superior al normal; suele provocar diversos trastornos físicos y mentales.

Importancia del manejo del estrés.

1. El estrés es muy importante evitarlo porque una mente más sana o tranquila puede afrontar una situación de la mejor manera posible.
2. El estrés puede traernos grandes problemas tanto sociales como familiares. Una persona que se deje llevar por el estrés puede reaccionar de muchas maneras y decir o hacer cosas que no son propias de sí misma.
3. El estrés produce mucho cansancio y agotamiento tanto mental como físico.
4. También puede enfermarnos, el estreñimiento puede ser causado por estrés acumulado.
5. El estrés crónico es muy importante tratarlo pronto, puesto que puede llevar a la persona a un estado grave de depresión o adicciones como la única salida.
6. Las adicciones relacionadas con el estrés son: Alcohol, cigarrillos, drogas e incluso la pornografía puede tomarse como adicción para salir de una depresión.

Causas que provocan estrés.

Las causas más comunes del estrés son:

- Duelo
- Problemas familiares
- Asuntos financieros
- Enfermedad

- El trabajo - de acuerdo a una organización benéfica del Reino Unido "Mind", el trabajo es la principal causa de estrés en la vida de los británicos, generando factores que pueden tener un impacto significativo en su bienestar.
- La falta de tiempo
- Una mudanza
- Relaciones (incluido el divorcio)

Los siguientes también son causas de estrés:

- Aborto
- Convertirse en madre o padre
- Conflictos en el lugar de trabajo
- Conducir con mal tráfico
- Miedo a la delincuencia
- Perder el trabajo
- Aborto involuntario
- Vecinos ruidosos
- Superpoblación
- Polución
- Embarazo
- Jubilación
- El exceso de ruido
- La incertidumbre (espera de los resultados de pruebas de laboratorio, resultados de exámenes académicos, resultados de la entrevista de trabajo, etc.).

Recomendaciones para combatir el estrés.

Existen muchas maneras de manejar el estrés.

- **Reconozca las cosas que no puede cambiar.** Aceptar que no puede cambiar ciertas cosas le permite dejarlas ir y no alterarse. Por ejemplo, no puede cambiar el hecho de que debe conducir durante la hora pico. Pero puede buscar maneras de relajarse en el trayecto, como escuchar un podcast o un audiolibro.
- **Evite las situaciones estresantes.** Siempre que le sea posible, aléjese de la fuente del estrés. Por ejemplo, si su familia discute en los días festivos, dese un descanso y salga a caminar o a dar una vuelta en el auto.
- **Haga ejercicio.** Realizar actividades físicas todos los días es la mejor y más fácil manera de lidiar con el estrés. Al hacer ejercicio, su cerebro libera químicos que lo hacen sentir bien. También puede ayudarle con su energía reprimida o su frustración. Busque algo que disfrute, ya sea caminar, montar en bicicleta, jugar softball, nadar o bailar, y hágalo por al menos 30 minutos la mayoría de los días.
- **Cambie su perspectiva.** Intente desarrollar una actitud más positiva ante los desafíos. Puede hacerlo reemplazando los pensamientos negativos con pensamientos más positivos. Por ejemplo, en lugar de pensar, "¿por qué siempre todo sale mal?", cambie esa idea por, "puedo encontrar una manera de superar esto". Puede parecer difícil o tonto en un principio, pero podría descubrir que esto le ayuda a dar un giro a su perspectiva.
- **Haga algo que disfrute.** Cuando el estrés lo tenga decaído, haga algo que disfrute para ayudar a ponerlo de pie de nuevo. Puede ser algo tan simple como leer un buen libro, escuchar música, ver su película favorita o salir a cenar con un amigo. O comience un nuevo pasatiempo o clase. Sin importar lo que elija, intente hacer al menos una cosa al día que sea solo para usted.
- **Aprenda nuevas maneras para relajarse.** La práctica de técnicas de relajación es una gran manera de lidiar con el estrés del día a día. Las técnicas de relajación le ayudan a disminuir el ritmo cardíaco y reducir la presión sanguínea. Existen muchos

tipos, desde respiraciones y meditación hasta yoga y taichí. Tome una clase o intente aprender de libros, videos y recursos en línea.

- **Conéctese con sus seres queridos.** No deje que el estrés se interponga entre usted y su vida social. Pasar tiempo con familiares y amigos puede ayudarle a sentirse mejor y olvidarse del estrés. Confiar sus problemas a un amigo también puede ayudarle a resolver sus problemas.
- **Duerma lo suficiente.** Descansar suficientemente durante la noche puede ayudarle a pensar con más claridad y a tener más energía. Esto hará que sea más fácil manejar cualquier problema que pueda surgir. Intente dormir entre 7 y 9 horas todas las noches.
- **Consuma una dieta saludable.** Comer alimentos saludables ayuda a darle energía a su cuerpo y su mente. Evite los refrigerios con altos contenidos de azúcar y consuma muchas verduras, frutas, granos integrales, lácteos reducidos o libres de grasas y proteínas magras.
- **Aprenda a decir que no.** Si su estrés viene de realizar demasiadas tareas en casa o en el trabajo, aprenda a establecer límites. Pida ayuda a los demás cuando la necesite.

Test para medir el nivel de estrés:

¿Se enoja con mucha facilidad?

Sí_____ No_____

¿Suele tener problemas de salud?

Sí_____ No_____

¿Prefiere quedarse en su casa a competir en el exigente mundo moderno?

Sí_____ No_____

¿Le resulta difícil mantener el equilibrio en situaciones de agresión externa?

Sí_____ No_____

¿A menudo se siente poco amado?

Sí_____ No_____

¿No soporta que lo critiquen?

Sí_____ No_____

¿Siente que en su vida hay más sacrificios que compensaciones?

Sí_____ No_____

¿Se siente solo y vacío?

Sí_____ No_____

¿Carga con mucha responsabilidad en su trabajo?

Sí_____ No_____

¿Le cuesta separar los problemas externos (laborales, económicos) de su vida interior?

Sí_____ No_____

¿Siente que en su trabajo no lo consideran como usted se merece?

Sí_____ No_____

¿Tiene problemas en su vida conyugal?

Sí_____ No_____

¿Siente que su vida es muy rutinaria?

Sí_____ No_____

¿Se siente a prueba en forma permanente?

Sí_____ No_____

¿Le cuesta imponer su autoridad?

Sí_____ No_____

¿Se siente mal con usted mismo?

Sí_____ No_____

¿Su trabajo le resulta rutinario y poco apasionante?

Sí_____ No_____

¿Está por divorciarse en contra de su voluntad y sufre por ello?

Sí_____ No_____

¿Perdió su trabajo o está a punto de hacerlo?

Sí_____ No_____

¿Tiende a ser introvertido?

Sí_____ No_____

¿Le resulta difícil distribuir bien su tiempo?

Sí_____ No_____

¿Su trabajo le provoca frecuentes disgustos?

Sí_____ No_____

¿Hace más cosas de las que puede?

Sí_____ No_____

¿Le cuesta perdonar?

Sí_____ No_____

¿Se disgusta mucho cuando las cosas no le salen como había planeado?

Sí_____ No_____

¿Le cuesta encarar de frente las dificultades?

Sí_____ No_____

¿Suele dejar tareas a medio hacer?

Sí_____ No_____

¿Le cuesta lograr que el dinero le alcance a fin de mes?

Si_____ No_____

Su vida tuvo muchos cambios en los últimos años?

Si_____ No_____

Resultados

Si: 2 puntos

No: 1 punto

- Para las preguntas 2, 18 y 19, "Si" vale 2 puntos y "No" vale 1.
- Sume el total de los puntos que obtuvo en las preguntas.
- A más puntos, son mayores las posibilidades de estrés.

Menos de 30 puntos:

- Usted no es candidato para el estrés. Tiene la suficiente fortaleza interior para evitar que las agresiones externas pongan en peligro su equilibrio psicológico. Suele ser optimista y

reacciona positivamente frente a los estímulos externos. La vida se le presenta como algo apasionante, un desafío en el que usted es capaz de triunfar.

De 30 a 48 puntos:

- No deje que las dificultades y agresiones del mundo externo influyan tanto sobre su equilibrio interior. La clave de la armonía con uno mismo no es obviar los problemas sino saber enfrentarlos. Aprenda a decir no y a poner límites a las exigencias que exceden su capacidad física y psicológica. No se puede hacer todo a la vez; evalúe cuáles son sus prioridades y atienda las que considere más importantes y gratificantes.

Más de 48 puntos.

- Es probable que esté sufriendo alguno de los síntomas del estrés: angustia, sensación de opresión física en el estómago, depresión, etcétera. Por eso, es imprescindible que haga un alto en el camino. Replantee sus hábitos de vida e introduzca las modificaciones que sean necesarias. Tal vez lo beneficie descubrir alguna actividad física o creativa que lo ayude a liberar tensiones.

Definición del extintor.

El extintor es un aparato que contiene un agente extintor en su interior, que puede ser proyectado o dirigido sobre un incendio por acción de una presión interna, con el fin de apagar el fuego en su fase inicial. Puede transportarse y operarse a mano.

De forma más concreta se podría definir un extintor como un aparato autónomo, diseñado como un cilindro, que puede ser desplazado por una sola persona y que usando un mecanismo de impulsión bajo presión de un gas o presión mecánica, lanza un agente extintor hacia la base del fuego, para lograr extinguirlo.

Funciones e Importancia del extintor.

Los extintores cumplen una función de vital importancia en el plan de protección contra incendios de un centro de trabajo puesto que, cuando se inicia un incendio, son los primeros elementos que se usan para intentar controlarlo. En esos momentos, las características del extintor, su fácil localización y el uso que se haga de él son factores determinantes para que se consiga evitar, o no, la propagación del fuego.

De acuerdo con esta premisa, a continuación exponemos las normas básicas que se deben tener en cuenta para la elección y utilización de los extintores, haciendo una breve referencia obligada a su clasificación y a las «clases de fuego» existentes.

1. Determinar la clase de fuego que se puede producir en el centro de trabajo considerando el tipo de construcción, los materiales que contiene, etc.:
 - clase A (combustibles sólidos);
 - clase B (combustibles líquidos);
 - clase C (gases combustibles);
 - clase D (metales especiales combustibles).
1. Elegir los extintores adecuados a la clase o clases de fuego que se haya determinado.

2. Cumplir con las revisiones periódicas reglamentarias que garantizan la eficacia del extintor
3. Instalar los extintores en lugares visibles y accesibles, próximos a puntos con riesgo de incendio y a las salidas de evacuación
4. Disponer del número total de extintores indicado en el plan de protección y evacuación del centro de trabajo
5. Formar a todo el personal del centro de trabajo sobre los conocimientos básicos del fuego y en el manejo de los extintores

Uso del extintor.

- Sáquelo de su soporte.
- Diríjase al lugar caminando.
- Ubíquese a favor del viento si es en el exterior o bien a favor de las corrientes de aire si es en el interior de una oficina o habitación.
- Quite el precinto de seguridad.
- Ubíquese a una distancia de 1,50 metros.
- Con una mano tome la válvula de descarga y con la otra, la manguera
- Presione la manilla de presión apuntando a la base del fuego.
- Apriete la válvula de descarga dirigiendo el chorro del agente extintor a la base de la llama, haga un barrido comenzando desde un extremo a otro
- Utilice la carga necesaria para apagar las llamas.
- Una vez apagado el fuego, retírese del lugar retrocediendo, ya que el fuego puede reaparecer
- Todos podemos prevenir los fuegos, pero en caso que se produzca uno debemos saber cómo actuar.

Recomendaciones generales para el uso del extintor.

Es preferible utilizar un extintor multiuso que se pueda utilizar para todos los tipos de incendios. Se recomienda que el extintor sea lo suficientemente grande como para apagar un incendio pequeño, pero no tan grande que sea difícil de manipular.

Lea las instrucciones que vienen con el extintor de incendios y familiarícese con sus piezas y su funcionamiento antes de que ocurra un incendio. Generalmente, los departamentos de bomberos locales o los distribuidores de equipos para incendios ofrecen capacitaciones prácticas para usar extintores de incendios.

Instale extintores de incendios cerca de una salida. Si ocurre un incendio, manténgase de espaldas a una salida desobstruida cuando use el extintor para poder escapar rápidamente si no puede controlar el incendio. Si la habitación se llena de humo, salga de ella de inmediato.

Revisar los extintores periódicamente para determinar si se deben recargar o reemplazar. Los extintores se deben recargar o reemplazar luego de cada uso (incluso si no utilizó todo el agente extintor).

Independientemente de qué tipo de extintor de incendios compre, asegúrese de que el indicador de presión muestre que está "lleno" y que haya sido fabricado durante el año anterior. La Asociación Nacional de Protección contra Incendios recomienda que los extintores con productos químicos secos que deben ser descartados luego de su uso y se deben desechar 12 años luego de la fecha de fabricación.

Definición de Simulacro.

Los simulacros de emergencia son imitaciones o representaciones de posibles situaciones de peligro, emergencias o desastres que requieren una acción inmediata.

En estos simulacros se busca recrear de una manera ficticia, las dificultades que se generarían en una situación real, ya sea causada por un incendio, una alarma de bomba, una inundación o terremotos, entre otros.

Son también conocidos como ejercicios en vivo y varían desde ejercicios a pequeña escala, que analizan algún componente de la respuesta como una evacuación, hasta ejercicios a escala completa donde se evalúa toda la organización que responde a un incidente. Proporcionan el único medio de examinar a fondo las actuaciones cruciales para manejar los recursos de que se disponen.

Importancia de la implementación de simulacros.

La importancia de los simulacros se puede considerar respecto a tres enfoques: en cuanto a las personas que participan, en cuanto a las instalaciones en las que se realizan y en cuanto a las operaciones, procedimientos o protocolos que se aplican.

Los simulacros ayudan a mejorar el conocimiento de las instalaciones, el conocimiento de las vías de evacuación y las posibles salidas, la sensación de que el tiempo de que se dispone no es suficiente, la confianza en las personas de ser capaces de enfrentarse a una situación de emergencia, sin perder el control ni sucumbir al pánico, y la sensación de seguridad al conocer cuáles son las medidas adoptadas por los responsables para salvaguardar la seguridad

Tipos de simulacros en caso de desastres naturales.

En la planeación de los ejercicios de simulación se tendrán cuatro modalidades:

- **SIMULACRO DE GABINETE.**- Se caracteriza por que se pueden planear en forma detallada todas las actividades a realizar durante el desalojo o repliegue de un inmueble de acuerdo a diferentes hipótesis. En este caso, sólo participan los integrantes del Comité Interno de Protección Civil y los brigadistas, mediante el sistema de tarjetas. No se requiere la participación del resto de la población del colegio, empresa, industria o establecimiento.

- **SIMULACRO CON PREVIO AVISO, ESPECIFICANDO FECHA Y HORA.-** En este tipo de ejercicios, participa todo el personal del colegio, empresa, industria o establecimiento, si se trata de un ejercicio total y únicamente las áreas involucradas si se trata de un ejercicio parcial.
- **SIMULACRO CON PREVIO AVISO, ESPECIFICANDO FECHA ÚNICAMENTE.-** Este tipo de ejercicios se hará cuando el personal ya ha tenido cierta preparación derivada de ejercicios anteriores.
- **SIMULACRO SIN PREVIO AVISO.-** En este tipo de ejercicios, se hará únicamente cuando el personal ya ha tenido una preparación suficiente derivada de ejercicios anteriores. No se podrá hacer este tipo de ejercicios si antes no se han practicado previamente los planes y programas que tenga establecido la empresa, industria o establecimiento.

ANEXOS



ANEXO N° 1



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

FACULTAD DE MEDICINA

ESCUELA DE TECNOLOGIA MÉDICA

LICENCIATURA EN ENFERMERIA

CUESTIONARIO PARA LA PREINVESTIGACION SOBRE LAS CONDICIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

INSTITUCION: Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom

SERVICIO: Medicina Interna ____ Cirugía General ____ FECHA: _____

RESPONSABLE: _____

Objetivo: Indagar sobre las condiciones de higiene y seguridad ocupacional

1. ¿Cómo evalúa Usted la infraestructura física de su servicio?

2. ¿Considera usted que por la profesión de su trabajo se expone a riesgos físicos, biológicos y ergonómicos? mencione

cuales: _____

3. ¿Considera que la jornada laboral es muy extensa o es adecuada en su servicio? _____

4. ¿Cómo personal de enfermería aplica las medidas de bioseguridad en la realización de procedimientos? _____

5. ¿Considera usted que por la demanda de paciente y falta de recursos humanos hay sobrecarga laboral en su servicio? _____

ANEXO N° 2



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

Cuestionario sobre Condiciones de Higiene y Seguridad Ocupacional en los que se desempeña el personal de Enfermería de los servicios de Medicina Interna y Cirugía General del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom en el periodo de Junio a Septiembre del año 2016.

Objetivo: Identificar las Condiciones de Higiene y Seguridad Ocupacional en las que se desempeña el personal de Enfermería de los servicios de Medicina Interna y Cirugía General del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom.

Indicación: Responda las preguntas que a continuación se le presentan colocando una X según corresponda.

I. Aspectos Generales:

Servicios:	Medicina Interna	<input type="checkbox"/>	Cirugía General	<input type="checkbox"/>	
Cargo: Licda. En Enfermería	<input type="checkbox"/>	Enfermera graduada	<input type="checkbox"/>	Auxiliar de Enfermería	<input type="checkbox"/>
Edad: 23 a 30 años	<input type="checkbox"/>	31 a 40 años	<input type="checkbox"/>	41 a mas	<input type="checkbox"/>
Tiempo de laborar: 1 a 5 años	<input type="checkbox"/>	6 a 10 años	<input type="checkbox"/>	11 a más	<input type="checkbox"/>

Variable I. Condiciones Físicas

1. ¿Considera que hay orden en su área de trabajo?

Si

No

A veces

2. ¿Considera que la limpieza es adecuada su lugar de trabajo?

Si No A veces

3. ¿La distribución de espacios físicos facilita el desempeño de sus actividades?

Sí No

4. ¿Cómo considera el estado del cielo falso de su servicio?

En buen estado Deteriorado En reparación

5. ¿Cómo considera el estado de los pisos de su servicio?

En buen estado Deteriorado En reparación

6. ¿Cómo considera el estado de las paredes de su servicio?

En buen estado Deteriorado En reparación

7. ¿El servicio cuenta con aire acondicionado?

Sí No

8. ¿La temperatura ambiental del servicio es la adecuada?

Si No A veces

9. ¿Considera que la ventilación en su área laboral es la adecuada?

Si No A veces

10. ¿Considera usted que el servicio cuenta con buena iluminación para la realización de los procedimientos?

Si No A veces

11. ¿Considera que el ruido exterior afecta en su desempeño laboral?

Si No A veces

Variable II. Condiciones psicológicas.

12. ¿Considera usted que la carga laboral en su servicio es mayor a la asignada?

Si No A veces

13. ¿Las asignaciones que realiza durante la jornada laboral le causa estrés?

Si No A veces

14. ¿El cargo que desempeña exige llevar un ritmo muy rápido de trabajo produciéndole fatiga?

Sí No

15. ¿Las jornadas laborales le producen agotamiento físico?

Sí No

16. ¿Considera usted que en el servicio se practica el trabajo en equipo para la realización de las actividades?

Si No A veces

17. ¿En su lugar de trabajo percibe acoso laboral por parte del equipo multidisciplinario?

Sí No

Si su respuesta es afirmativa especifique:

Médicos

Supervisora de piso

Jefe de servicio

Compañeras de trabajo

18. ¿En su lugar de trabajo percibe acoso laboral por parte de los padres de familia?

Si

No

A veces

Especifique _____

19. ¿Actualmente labora en otra institución realizando doble jornada de trabajo?

Sí

No

Especifique _____

20. ¿Realiza coberturas aparte de los turnos programados en su plan de trabajo?

Si

No

A veces

21. ¿La comunicación con el equipo multidisciplinario es asertiva?

Sí

No

Si su respuesta es afirmativa especifique:

- Médicos
- Supervisora de piso
- Jefe de servicio
- Compañeras de trabajo

22. ¿Considera usted que las asignaciones que realiza durante la jornada laboral son equitativas?

Sí No

Especifique: _____

23. ¿Considera usted que las actividades que realiza en su área trabajo son muy Exigentes?

Si No A veces

24. ¿Considera que en su lugar de trabajo la jefatura ejerce un liderazgo democrático?

Si No A veces

25. ¿De quién recibe motivación profesional?

- Médicos
- Supervisora de piso
- Jefe de servicio
- Compañeras de trabajo

26. ¿Qué tipo de motivación recibe?

Positiva

Negativa

Especifique _____

Variable III. Condiciones de Seguridad.

27. ¿Los pasillos en su área de trabajo está libre de riesgos?

Sí No

28. ¿En su servicio se realizan simulacros como preparación para situaciones de emergencias?

Sí No

29. ¿El servicio cuenta con extintor?

Sí No

Si la respuesta anterior es positiva

30. ¿Se le ha capacitado para la utilización del extintor?

Sí No

31. ¿Existe un plan de capacitación sobre medidas de bioseguridad en su servicio?

Sí No

32. ¿El servicio cuenta con un plan de emergencia en casos de desastres naturales?

Sí

No

33. ¿Considera que el servicio cuenta con la señalización adecuada?

Sí

No

34. ¿Considera usted que se le proporcionan los materiales necesarios para la realización del trabajo?

Sí

No

A veces

35. ¿Utiliza el material y equipo de protección necesario para la realización de procedimientos en su área de trabajo?

Sí

No

36. ¿Aplica los 5 momentos del lavado de mano?

Sí

No

37. ¿Cuenta en su área de trabajo con la disponibilidad de agua para su consumo?

Sí

No

Especifique:

38. ¿El servicio cuenta con una adecuada segregación de desechos biológicos?

Sí

No

39. ¿El personal está capacitado para el manejo de desechos biológicos?

Sí No

40. ¿En su lugar de trabajo se encuentra expuesto a radiaciones ionizantes (rayos x, gamma)?

Sí No

41. ¿En su lugar de trabajo se encuentra a radiaciones no ionizantes (luz infrarroja, ultravioleta, microonda)?

Luz infrarroja Sí No

Luz Ultravioleta Sí No

Microonda Sí No

42. ¿En su lugar de trabajo está expuesto a sustancias químicas?

Sí No

Si su respuesta es afirmativa especifique a que tipo

Medicamentos

Soluciones antisépticas

43. ¿El servicio cuenta con un área específica para el mantenimiento de soluciones antisépticas?

Sí No

44. ¿La institución cuenta con un programa de vacunación al personal?

Sí No

45. ¿Hay presencia de vectores en el servicio?

Sí

No

Especifique _____

46. ¿Hay presencia de roedores en el servicio?

Sí

No

Especifique _____

47. ¿En caso de accidente laboral a quien notifica?

Especifique su respuesta:



ANEXO N° 3

UNIVERSIDAD DE ELSALVADOR

FACULTAD DE MEDICINA ESCUELA DE TECNOLOGIA MÉDICA LICENCIATURA EN ENFERMERIA 2016

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

Objetivo: Identificar las Condiciones de Higiene y Seguridad Ocupacional en los que se desempeña el personal de Enfermería en los servicios de Medicina Interna y Cirugía General del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom.

ASPECTOS A OBSERVAR	SI	NO	OBSERVACIONES
1. Estructurales			
<ul style="list-style-type: none">- Las Instalaciones se encuentran en Orden- Las áreas de trabajo tienen Aseo- Se encuentran distribuidas adecuadamente las Áreas- Las Paredes se encuentran en buen estado- Los Techos están en buenas condiciones			
2. Ambientales			
<ul style="list-style-type: none">- Se cuenta con Aire acondicionado en los servicios- Hay ventilación adecuada- Hay suficientes ventanas en el área de trabajo- Se tiene suficiente luz para la realización de las tareas- Las lámparas funcionan- No se utilizan máquinas y herramientas que generan ruidos- Hay presencia de ruidos y gritos en el servicio			
3. Prevención de Riesgo Generales			
<ul style="list-style-type: none">- Los pasillos se encuentran libres de objetos- Las salidas están libres de obstáculos- Gradas con antideslizante- Señalización de riesgos- Se cuenta con extintor- Las señales están situadas en lugares fácilmente observables desde diferentes puntos del servicio.- La planta cuenta con salidas de emergencia debidamente identificadas			

<ul style="list-style-type: none"> - La cantidad de salidas de emergencias es adecuada - Las salidas de emergencias están libres de obstáculos. 			
<p>4. Medidas de Bioseguridad</p>			
<ul style="list-style-type: none"> - Inmobiliario en buen estado - Se encuentra lugares específicos para el almacenamiento de materiales - Se emplean vestimentas de protección al contacto con pacientes, al realizar actividades - Se realiza asepsia en mesas antes de utilizarlas - Las soluciones (Alcohol, Solución yodada) para los procedimientos se cambian diariamente - Se cuenta y utiliza equipo y material de protección como: <ul style="list-style-type: none"> Gorro Mascarilla Guantes - Exposición a sustancias irritantes a los ojos, nariz y garganta - Los productos químicos usados están claramente identificados - El ambiente está completamente libre de riesgo para la salud del trabajador a través de la inhalación, contacto o ingesta de sustancias químicas. - Se guardan medicamentos en refrigeradores destinados a estos solamente. - Disposición adecuada para la segregación de desechos. - Se clasifican los depositos de desechos por código de colores - Hay suficientes depósitos para descartar cortopunzantes - Hay deposito para descartar los vidrios - Aplicación del lavado de manos 			



ANEXO N° 4

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 Medicina Interna y Cirugía General del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom.

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 Servicios de Medicina Interna y Cirugía General del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom, en el periodo de Junio a Septiembre de 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° 5**PRESUPUESTO**

CONTENIDO	CANTIDAD	PRECIO (UNITARIO)	PRECIO (TOTAL)
Impresiones	600pag	\$0.05	\$30
Anillado	2	\$1	\$2
Instrumentosparapruebapiloto	20 pag	\$0.05	\$1
Instrumentos de recolección de datos	192 pag	\$0.05	\$9.60
Consentimientoinformado	64 pag	\$0.05	\$3.20
Lapiceros	4	\$0.25	\$1
Folder	10	\$0.15	\$1.50
Fastener	4	\$0.10	\$0.40
Informe final	1200pag	\$0.05	\$60
Empastado de informe final	4	\$10	\$40
Copias de trabajo de grado	4	\$20	\$80
Reproducción de CD tesis	4	\$1	\$4
Decoración del local para la defensa			\$25
Sub-total			\$257.7
Improvisto del 10%			\$25.77
Total			\$283.47

ANEXO N° 7

DEFINICION DE TERMINOS BASICOS.

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

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

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

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

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

AJUSTABILIDAD: Acomodar o adaptar una cosa con otra.

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

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

BIOLÓGICOS: Consiste en la presencia de un organismo o sustancia derivada de un organismo, que representa una amenaza a la salud humana. Esto puede incluir los residuos sanitarios, muestras de un microorganismo, virus o toxina una fuente biológica que puede resultar patógena.

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

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

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

CAPACIDAD DEL TRABAJO: Es el conjunto de virtudes, conocimientos, competencias técnicas y psicológicas que hacen que una persona pueda ejecutar ciertas labores con eficiencia.

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

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

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

COMUNICACIÓN: Es un fenómeno inherente a la relación que los seres vivos mantienen cuando se encuentran en grupo. A través de la comunicación, las personas obtienen información respecto a su entorno y pueden compartirla con el resto, es vital desde el inicio hasta el desarrollo de la persona en todos los ámbitos y etapas de la vida.

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

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

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

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

DISTRIBUCIÓN DE ACTIVIDADES: Reparto de uno o varios elementos, proceso de asignación de trabajo a una unidad organizativa o a un empleado.

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

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

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

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

ESPACIO LABORAL: Espacio en el que un individuo desarrolla su actividad labor. Involucra de alguna forma a la organización y estructura del trabajo, ya que

la organización se plasma en el espacio, comprende todo lo relacionado con el ambiente donde se desempeña la persona en este ambiente laboral influyen notoriamente en la salud física y mental de los trabajadores, es decir sobre las condiciones positivas: físicas, psicológicas y sociológicas.

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

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

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

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

HIGIENE DEL PACIENTE: Se puede definir como ciencia de la salud y su mantenimiento, cuidado que la gente toma sobre si misma

HORAS LABORALES: Es la determinación de los momentos en que cada día se entra y se sale del trabajo. El horario concreta, respecto a cada trabajador, la distribución de los períodos de trabajo hasta completar la jornada máxima legal o pactada. Es una consecuencia o derivación de la jornada, pues en él se precisa el tiempo exacto en que cada día se ha de prestar servicio, teniendo siempre a la vista y como norma a respetar la duración de la jornada instituida.

HUMEDAD: Es un elemento del clima, al igual que la temperatura y la presión atmosférica, y se define como la cantidad de vapor de agua contenida en la atmósfera.

ILUMINACIÓN: Es la acción y efecto de iluminar. Este verbo hace referencia a alumbrar o dar luz y requiere siempre de un objeto directo, de algo o alguien a quien brindar su claridad. Se conoce como iluminación, por lo tanto, al conjunto de luces que se instala en un determinado lugar con la intención de afectarlo a nivel visual.

INESTABILIDAD LABORAL:Discontinuidad en las emociones y en la conducta en el momento de aplicarlas durante el desempeño laboral o las relaciones entre la organización.

INMOBILIARIO: Refiere a aquello perteneciente o relativo a las cosas inmuebles. Un inmueble, por su parte, es un bien que se encuentra unido a un terreno de modo inseparable, tanto física como jurídicamente. Los edificios y las parcelas son bienes inmuebles.

INSUMOS:Son los bienes y servicios que incorporan al proceso productivo las unidades económicas y que, con el trabajo de los obreros y empleados y el apoyo de las máquinas, son transformados en otros bienes o servicios con un valor agregado mayor.

INTELIGENCIA EMOCIONAL: Es aquello perteneciente o relativo a la emoción (un fenómeno psico-fisiológico que supone una adaptación a los cambios registrados de las demandas ambientales).

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.

Se usa además para referirse a sacar las hojas secas, vainas o frutos secos de los árboles y barrerlos en el suelo; limpiar frutas y verduras quitándoles las partes que tiene macas o están marchitas y ya no son comestibles; la saludsacar 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.Lavado de manos:Procedimiento por medio del cual se asean las manos con base en las reglas de asepsia con soluciones o jabón y agua.

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, 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 untermómetro.

TIEMPO DE DESCANSO: Es el reposo, la quietud o la pausa que se hace en medio del trabajo o de otra actividad. Se refiere es al reposo que tendrá lugar mientras se realiza una actividad, como ser el trabajo, el estudio, una rutina física, entre otras.

TRABAJO EN EQUIPO: Es un conjunto de personas que se organizan de una forma determinada para lograr un objetivo común.

USO DE EQUIPO Y MATERIALES: Es uso y el movimiento, la protección, el almacenamiento y el control de materiales y productos en todo el proceso de su manufactura y distribución, consumo y desecho

VENTILACIÓN: Es un término que describe el acto y consecuencia de ventilar algo o a alguien o bien de ventilarse (es decir, dejar que el aire penetre en el cuerpo o hacerlo circular en algún ambiente). El vocablo se utiliza además para identificar a las corrientes de aire que surgen al ventilarlo, al hueco, espacio o abertura que hace posible la renovación de aire dentro de un sitio o un artefacto y a la instalación que se emplea para ventilar un lugar.

