



**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**

**FACULTAD DE MEDICINA**

**MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA**



**SALUD LABORAL DEL PERSONAL DE LA UNIDAD COMUNITARIA DE SALUD  
FAMILIAR DE CHIRILAGUA EN EL PERÍODO DE MARZO A JUNIO DE 2017.**

Tesis para optar al grado de Maestra en Salud Pública

Presentado por:

Licda. Flor de María Merino Molina

Dra. Ana María Molina Maravilla

Asesora:

Msp. Hilda Cecilia Méndez

Ciudad Universitaria, Julio de 2017

AUTORIDADES UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

Maestro Roger Armando Arias

**Rector**

Dra Msp. Maritza Mercedes Bonilla Dimas

**Decana Facultad de Medicina**

Licda. Nora Elizabeth Abrego de Amado

**Vice Decana**

Licda Msp. Reina Araceli Padilla Mendoza

**Coordinadora Maestría en Salud Pública**

**Jurado Calificador**

Licda. Msp. Reina Araceli Padilla Mendoza

Licda. Msp. Hilda Cecilia Méndez de García

Licda. Msp. Margarita Elizabeth García

## **Resumen**

**Título:** Salud laboral del personal de la Unidad Comunitaria de Salud Familiar de Chirilagua en el período de marzo a junio de 2017

**Propósito:** Brindar una base teórica científica para desarrollar futuras intervenciones que evalúen y reduzcan la exposición a riesgos ocupacionales, así como servicios de vigilancia médica para la detección precoz de enfermedades y traumatismos ocupacionales y relacionados con el trabajo.

**Material y método:** La investigación fue de tipo descriptivo porque se buscaba determinar cómo estaba la situación de salud del personal; y de corte transversal, porque se realizó el análisis de todas las variables en un mismo periodo, sobre la situación de salud laboral del personal de la UCSF de Chirilagua, se procedió a la recolección de la información utilizando guías de observación, guías de entrevistas y guías de análisis de contenido y luego de procedió al procesamiento de la información obtenida para su posterior análisis.

**Resultados:** Se identificó un desequilibrio entre los factores de prevención y control de enfermedades y accidentes laborales así como la prevención y control de los factores y situaciones que ponen en peligro la salud y seguridad en el trabajo, trabajadores por lo cual la salud del personal de la UCSF se está viendo afectada,

**Conclusiones:** Se pudo identificar que el riesgo más latente es el riesgo psicosocial al que están expuestos los trabajadores en los diferentes ámbitos tanto laboral, personal y comunitario, lo que les puede ocasionar daños a su salud a corto, mediano y largo plazo.

**Recomendaciones:** Implementación del programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales en la Unidad Comunitaria de Salud Familiar de Chirilagua.

## Contenido

Capítulos	Pag
I. INTRODUCCION .....	1
II. OBJETIVOS.....	3
IV. DISEÑO METODOLÓGICO .....	35
V. RESULTADOS .....	43
VI. DISCUSIÓN.....	62
VII. CONCLUSIONES.....	66
VIII. RECOMENDACIONES.....	67
IX. BIBLIOGRAFÍA.....	68
ANEXOS.....	1

## **I. INTRODUCCION**

La salud laboral hoy en día está considerada como uno de los elementos que tienen que tomar mayor auge en nuestra sociedad, se han creado nuevas normas y leyes que promueven la seguridad en los lugares de trabajo para el goce de buenas condiciones de salud. Está demostrado que las condiciones de empleo, la ocupación y la posición en la jerarquía del lugar de trabajo afectan directamente la salud de los trabajadores, por lo cual se realizó una investigación en la que se puede analizar la situación de salud de trabajadores y trabajadoras del sector salud, específicamente de la Unidad Comunitaria de Salud Familiar (UCSF) de Chirilagua, investigación en la cual se tomaron en cuenta todos los aspectos antes mencionados para su realización, y se llevó a cabo en los meses de Marzo a Julio de 2017.

El personal de salud es el encargado de brindar atención en salud y velar por la estabilización de la salud de la población que acude a los centros asistenciales y tal y como lo manda el código de salud, corresponde al Ministerio de Salud (MINSAL); y por ende a sus trabajadores, velar por las condiciones de saneamiento y de seguridad contra accidentes y enfermedades en todos los lugares de trabajo.

Es de suma importancia mencionar que estas medidas difícilmente son aplicadas en sus centros de trabajo, en general los trabajadores del sector salud no llevan a cabo para ellos mismo acciones para el control de su salud en sus puestos de trabajo, lo que hace difícil la caracterización de su situación de salud, en cuanto a salud laboral se refiere, ya que no se cuenta con estudios o planes en los que se identifiquen si las condiciones en las que desempeñan su trabajo son las más adecuadas para realizarlo, por lo que es de suma importancia identificar cuáles son las condiciones de trabajo en las que se desempeñan y si la organización del trabajo es la más adecuada para garantizar condiciones de trabajo decentes para los trabajadores.

Todo lo antes mencionado evidencia también la necesidad de esta población de llevar controles médicos rutinarios especialmente en el área de salud laboral debido a que su trabajo así lo requiere, ya que deben de realizar en repetidas ocasiones turnos largos y pesados y esto demanda de excelentes condiciones de salud para poder tener un óptimo desempeño.

Todos los trabajadores de todas las áreas necesitan de atención en salud que les permita mantener el control sobre su salud, pero, además de la atención sanitaria general, todos los trabajadores, y particularmente los de profesiones de alto riesgo, necesitan servicios de salud que evalúen y reduzcan la exposición a riesgos ocupacionales, así como servicios de vigilancia médica para la detección precoz de enfermedades y traumatismos ocupacionales y relacionados con el trabajo.

La pregunta de investigación que dio origen al estudio fue: ¿Como es la salud laboral del personal de la Unidad Comunitaria de Salud Familiar de Chirilagua en el periodo de marzo a junio de 2017?

Por lo cual se analizó la situación de salud laboral del personal de la UCSF de Chirilagua y con esto se pretende también brindar una base teórica científica para el desarrollo de futuras intervenciones en promoción y educación para la salud con énfasis en la salud laboral del personal de establecimientos de salud ya que se carece de investigaciones de este tipo para poder realizar intervenciones y aplicar modelos de atención para esta población del sector salud a fin de contribuir así a la detección precoz de enfermedades y traumatismos ocupacionales y relacionados con el trabajo.

## **II. OBJETIVOS**

### **General**

Analizar la salud laboral del personal de la Unidad Comunitaria de Salud Familiar de Chirilagua, durante el periodo de marzo a junio de 2017

### **Específicos**

1. Determinar las condiciones de trabajo del personal de la Unidad.
2. Describir la organización del trabajo del personal en estudio.
3. Identificar la situación de salud del personal que labora en la Unidad.

### **III. MARCO DE REFERENCIA**

#### **3.1 Generalidades**

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud como “un completo estado de bienestar en los aspectos físicos, mentales y sociales” y no solamente la ausencia de enfermedad. Esta definición forma parte de la Declaración de Principios de la OMS desde su fundación en 1948. En la misma declaración se reconoce que la salud es uno de los derechos fundamentales de los seres humanos, y que lograr el más alto grado de bienestar depende de la cooperación de individuos y naciones y de la aplicación de medidas sociales y sanitarias. La salud debe entenderse como un estado que siempre es posible de mejorar y que implica considerar la totalidad de los individuos, relacionados entre sí y con el medio ambiental en que viven y trabajan. <sup>1</sup>

La relación del trabajo con la salud podemos ver que el trabajo es fuente de salud, mediante el trabajo, las personas pueden acceder a una serie de aspectos favorables para la mantención de un buen estado de salud. Una comunidad o un país mejoran el nivel de salud de su población cuando aseguran que todas las personas en condiciones de trabajar puedan acceder a un empleo que satisfaga no sólo sus necesidades económicas básicas, sino que llene también los otros aspectos positivos del trabajo, de los cuales aquí sólo se enumeran algunos.

- Salario: el salario permite a su vez la adquisición de bienes necesarios para la mantención y mejoramiento del bienestar individual y grupal; en las formas de trabajo no asalariado, el producto del trabajo puede servir directamente una necesidad o ser intercambiado por otros bienes.
- Actividad física y mental: el ser humano necesita mantenerse en un adecuado nivel de actividad física y mental, en forma integrada y armónica, para mantener su nivel de salud; en ese sentido, cualquier trabajo es mejor para la salud que la falta de trabajo.

---

<sup>1</sup> Parra. Manuel, 2003, Conceptos básicos en salud laboral Santiago, Oficina Internacional del Trabajo.



- Contacto social: un adecuado bienestar social es imposible sin un contacto con otros, que a su vez tiene múltiples beneficios: cooperación frente a necesidades básicas, apoyo emocional, desarrollo afectivo, etc.
- Desarrollo de una actividad con sentido: el trabajo permite que las personas puedan “ser útiles” haciendo algo que se esta en condiciones de hacer y que sirve a una finalidad social; desde ese punto de vista, el trabajo permite “pertenecer” a la comunidad y sentirse satisfecho con sus resultados.
- Producción de bienes y servicios necesarios para el bienestar de otros individuos y grupos: todos los trabajos producen algo para otros, por lo tanto, mejoran el bienestar de los demás.<sup>2</sup>

De igual forma encontramos que el trabajo puede causar daño a la salud, esto debido a las condiciones sociales y materiales en que se realiza el trabajo, esto pueden afectar el estado de bienestar de las personas en forma negativa. Los daños a la salud más evidentes y visibles son los accidentes del trabajo. De igual importancia son las enfermedades profesionales, aunque se sepa menos de ellas. Los daños a la salud por efecto del trabajo resultan de la combinación de diversos factores y mecanismos.

Aplicando la definición acordada por la OMS al campo del trabajo, la salud laboral se preocupa de la búsqueda del máximo bienestar posible en el trabajo, tanto en la realización del trabajo como en las consecuencias de éste, en todos los planos, físico, mental y social. Las especialidades y profesionales encargados de llevar a cabo este objetivo son:

- Ingeniería: (especialistas en prevención de riesgos e higiene del trabajo). Cuenta con capacidades y conocimientos para adoptar medidas técnicas y organizacionales que reduzcan o eliminen el riesgo de enfermedades profesionales y accidentes del trabajo.

Medicina: (especialistas en salud ocupacional y en medicina del trabajo). Posee la capacidad de detectar enfermedades y proponer medidas preventivas para las enfermedades causadas directamente o agravadas por el trabajo.

---

<sup>2</sup>Parra. Manuel, 2003, Conceptos básicos en salud laboral Santiago, Oficina Internacional del Trabajo.

- Psicología: (especialistas en psicología social, laboral y organizacional). Puede proponer medidas organizacionales que reduzcan riesgos para la salud física y mental causados por el trabajo.
- Sociología: (especialistas en organizaciones). Puede proponer cambios en los aspectos Organizacionales para reducir el riesgo derivado de los “factores sociales”.
- Enfermería: mediante un enfoque basado en la salud pública y ocupacional puede realizar una importante labor de promoción y educación para una mejor salud en trabajo.
- Ergonomía: especialidad que tiene como propósito adecuar las condiciones del trabajo a las personas, de modo que se reduzcan los riesgos derivados del trabajo. Desde diversos campos profesionales se ha ido constituyendo como una disciplina integradora de las anteriores.<sup>3</sup>

El concepto de salud laboral ha ido desarrollándose a lo largo de los años, en la medida en que los conceptos de condiciones y medio ambiente de trabajo han intentado definirse progresivamente en favor de la salud de los trabajadores.

De acuerdo con la definición global adoptada por el Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de la Organización Mundial de la Salud (OMS) en su primera reunión en 1950 y revisada en su duodécima reunión en 1995, “la finalidad de la salud en el trabajo consiste en lograr la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todos los trabajos; prevenir todo daño causado a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de agentes perjudiciales a su salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas; y en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su actividad” (Organización Internacional de Trabajo, 2003).

Desde entonces, se han dado importantes cambios conceptuales y metodológicos, y se han desarrollado valiosas experiencias que ponen de relieve la importancia de la salud de los

---

3 Parra. Manuel, 2003, Conceptos básicos en salud laboral Santiago, Oficina Internacional del Trabajo

trabajadores para el desarrollo de los países. Por ejemplo, se amplía el concepto de salud ocupacional a salud de los trabajadores.

En 1999, Juan Somavia --primer director general de la OIT (fundada en 1919) proveniente del hemisferio sur-- presentó su memoria "Trabajo decente" . En ella introduce el mencionado concepto, caracterizado por cuatro objetivos estratégicos: los derechos en el trabajo, las oportunidades de empleo, la protección social y el diálogo social. Cada uno de ellos cumple, además, una función en el logro de metas más amplias como la inclusión social, la erradicación de la pobreza, el fortalecimiento de la democracia, el desarrollo integral y la realización personal. Por consiguiente, la finalidad del trabajo decente debe descollar en cada uno de los objetivos estratégicos de la OIT, a la vez que se procura plasmarla de un modo equilibrado y armonioso en todos ellos. Es éste un problema que tiene pendiente todos los mandantes de la OIT. Los gobiernos, los empleadores y los trabajadores deben compaginar eficazmente esos diferentes intereses, para colmar el anhelo de un trabajo decente que expresan los individuos, las familias y los diferentes sectores de la población en todos los países.

La salud ocupacional es entendida principalmente como la salud del trabajador en su ambiente de trabajo. El concepto de salud de los trabajadores es más amplio: no sólo comprende la salud ocupacional, sino también la salud del trabajador fuera de su ambiente laboral. Por ello considera, además de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, las patologías asociadas al trabajo y las derivadas de su vida fuera de su centro de trabajo<sup>4</sup>.

Para poder regular el cumplimiento de los cuatro objetivos estratégicos planteados por la OIT para considerar un trabajo decente y lograr alcanzar el completo estado de bienestar que menciona la OMS se han elaborado leyes y planteado artículos que ayudan a su la regulación y plantean conceptos claros para el entendimiento de la salud laboral y todo lo que esto implica.

---

4 Gomez, I. C. 2006, Salud Laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones de trabajo. Universidad del Valle, Colombia.

En nuestro país una de las principales leyes en función de la salud laboral es la Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo, en la cual se establecen los requisitos de seguridad y salud ocupacional que deben aplicarse en los lugares de trabajo, a fin de establecer el marco básico de garantías y responsabilidades que garantice un adecuado nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, frente a los riesgos derivados del trabajo de acuerdo a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas para el trabajo, sin perjuicio de las leyes especiales que se dicten para cada actividad económica en particular.

Dicha ley establece conceptos claros citados a continuación:

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

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

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

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

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

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

**EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL:** equipo, implemento o accesorio, adecuado a las necesidades personales destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador o trabajadora, para

que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad y salud, en ocasión del desempeño de sus labores.

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

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

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

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

**HUMOS:** Emanaciones de partículas provenientes de procesos de combustión.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**SEGURIDAD OCUPACIONAL:** Conjunto de medidas o acciones para identificar los riesgos de sufrir accidentes a que se encuentran expuestos los trabajadores con el fin de prevenirlos y eliminarlos.

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

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

VENTILACIÓN: Cualquier medio utilizado para la renovación o movimiento del aire de un local de trabajo.<sup>5</sup>

### **3.2 Condiciones de trabajo.**

El riesgo laboral es todo aquello que pueda causar un daño en el ámbito laboral, existen elementos que estando presentes en las condiciones de trabajo, pueden desencadenar una disminución en la salud de los trabajadores los cuales son llamados factores de riesgo, entre ellos tenemos los factores de riesgo derivado de las condiciones de trabajo, los derivados de la organización del trabajo.

En los factores de riesgo derivados de las condiciones del lugar de trabajo están incluidos los servicios higiénicos, las instalaciones su estructura y condición de estas, la temperatura, la iluminación, la humedad y las condiciones de seguridad mínimas que tiene que cumplir los lugares de trabajo.

La distribución del espacio se refiere a la disposición física de los puestos de trabajo, de sus componentes materiales y a la ubicación de las instalaciones para la atención y servicios tanto para el personal, como para los clientes, el objetivo de la distribución adecuada del espacio en los lugares de trabajo es proporcionar a los empleados el espacio suficiente, adecuado y necesario para desarrollar sus funciones de manera eficiente y eficaz, y al mismo tiempo permitir a los clientes o asistentes obtener los servicios que demandan bajo la mejores condiciones; y procurar que la distribución del espacio facilite la circulación de las personas, la realización, supervisión y flujo racional del trabajo.

---

<sup>5</sup> Ley General de la Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, Decreto legislativo 254, dado en el salón azul del palacio legislativo: San Salvador, a los veintiún días del mes de enero del dos mil diez.

En este sentido la ley general de prevención de riesgos en los lugares de trabajo menciona:

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

En los establecimientos de salud cada área de atención requiere de un espacio físico según sea el servicio que se está brindando, y de igual forma se debe de hacer la distribución del inmobiliario necesario en cada área, en este sentido un interesante artículo sobre distribución del espacio nos brinda algunas guías que favorecen el desarrollo de una distribución eficaz en los lugares de trabajo que se detalla a continuación:

- Concentrar al personal en amplios locales de trabajo, con o sin divisiones interiores, con una buena iluminación, ventilación, comunicación y adaptabilidad al cambio.
- Evitar superficies en que trabaje un número excesivo de personas.
- Proporcionar cierto aislamiento a algunos pues, solo cuando sea necesario.
- Lograr que el trabajo fluya hacia delante formando una línea recta.
- Colocar las unidades orgánicas que tengan funciones similares y estén relacionadas entre si adyacentemente.
- Utilizar escritorios de estilo uniforme y de dimensiones acordes con las necesidades propias del trabajo.
- Ubicar los escritorios de manera que permitan que la luz natural pase sobre el hombro izquierdo de cada persona.
- Los archiveros u otros gabinetes que se encuentren en el área de trabajo deben tener una altura uniforme.
- Las previsiones deben realizarse con respecto a las cargas máximas de trabajo para poder hacer frente al incremento del volumen de las operaciones.
- Aislar en áreas a prueba de sonidos las unidades que utilizan maquinas y equipos ruidosos.



- Aquellas unidades que estén en contacto frecuente con los clientes deben estar ubicadas en áreas accesibles, cerca de las entradas, ascensores y zonas de recepción.
- Al personal cuyo trabajo requiere de máxima concentración, se le deberá situar dentro de divisiones parciales o completas.
- Usar preferentemente paneles o divisiones como paredes y divisiones parciales con vidrio plano u opaco que permitan buena luz y ventilación.
- Instalar suficientes contactos eléctricos de piso para equipos y maquinas.
- Proporcionar al personal y a los visitantes de servicios, sanitarios, espacios para los periodos de descanso y espera y suficientes tomas de agua.
- Disponer de un lugar destinado a bodega o almacén de utensilios de limpieza, papelería y suministros.
- La imagen de la organización debe transmitir orden y confianza.<sup>6</sup>

Tabla 1 Instrumentos para medición de agentes físicos y mecánicos

Agentes	Instrumento	Utilidad (Unidades)
<b>Ruido</b>	Fonómetro	Registra niveles de ruido en el ambiente (decibeles)
	Dosímetro de ruido	Registra niveles de ruido que percibe el trabajador (dba)
<b>Vibración</b>	Dosímetro (acelerómetro)	Evalúa la magnitud de exposición a la vibración
<b>Temperatura</b>	Termómetro	Evalúa la temperatura del aire en grados Celsius o Fahrenheit
<b>Iluminación</b>	Luxómetro o Fotómetro	Determina la magnitud de los niveles de iluminación (lux)
<b>Radiación</b>	Dosímetro	Determina la cantidad de radiación ionizante (rem)
<b>Humedad</b>	Higrómetro	Determina la proporción de la humedad en el aire(%Hr)
<b>Ventilación</b>	Anemómetro y velometro	Mide la velocidad del desplazamiento del aire en el ambiente libre y ductos (m/s)

<sup>7</sup>Fuente: Lineamientos técnicos de seguridad y salud ocupacional del MINSAL

<sup>6</sup> Monografías, Distribución del espacio, 2009, <http://www.monografias.com/trabajos24/distribucionespacio/distribucionespacio.shtml#ixzz4epjKZwHX>

Otro de los factores de riesgo es el derivado por las condiciones ambientales de trabajo; el riesgo ambiental es la probabilidad de daño a una comunidad o grupo humano en un lugar debido a las amenazas propias del ambiente y la vulnerabilidad de los ambientes expuestos entre estos encontramos, la temperatura, la radiación, las vibraciones y la exposición a los agentes químicos, físicos y biológicos.

Existen múltiples agentes de riesgo que afectan la situación de salud de los trabajadores. Puede incidir el tipo de labor,, el tipo de equipo que utiliza en sus labores, las medidas de bioseguridad utilizadas, la exposición a factores químicos como pueden ser los gases, el humo, el rocío, además de los agentes físicos como son los ruidos, las radiaciones o las vibraciones y los agentes biológicos, que son factores orgánicos como los virus y bacterias, que, una vez inmersos en el cuerpo humano, pueden traer infecciones e intoxicaciones. Muchas veces se expanden a causa de la falta de hábitos en cuanto a la higiene en las instalaciones. Asimismo, la utilización de elementos de trabajo contaminados o el contacto directo con los agentes sin el cumplimiento de la medida de bioinseguridad. En realidad, estos agentes microbianos se expanden en el ambiente, pero despliegan su poderío en lugares cálidos, cerrados y donde hay humedad, las condiciones del trabajo, la ventilación y la iluminación imperfecta, así como los pasillos ocupados que impiden el paso, la mala construcción de las instalaciones son factores que favorecen la propagación e infección por estos agentes.

En la actualidad queda demostrado que estas situaciones laborales son parte de una cadena cíclica ya que al realizar en el trabajo cada vez más tareas y de mayor complejidad, hay más riesgos de atentar contra la salud. Pero, por el contrario, si se evitan las situaciones riesgosas en un trabajo, se espera una mayor productividad.

Sobre horarios de trabajo la ley vigente en nuestro país en el código de trabajo dicta de que forma se deben de acatar y distribuir los horarios de trabajo según la cantidad de horas y el

---

7 Lineamientos técnicos de seguridad y salud ocupacional del MINSAL, 1° edición 2011, Edición y distribución ministerio de salud, Viceministerio de políticas de salud.

tipo de turnos que el trabajador se encuentre desempeñando, en esta sentido se mencionan las directrices en los siguientes artículos:

Art. 161.- Las horas de trabajo son diurnas y nocturnas.

Las diurnas están comprendidas entre las seis horas y las diecinueve horas de un mismo día; y las nocturnas, entre las diecinueve horas de un día y las seis horas del día siguiente.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno, salvo las excepciones legales, no excederá de ocho horas diarias, ni la nocturna de siete. La jornada de trabajo que comprenda más de cuatro horas nocturnas, será considerada nocturna para el efecto de su duración. La semana laboral diurna no excederá de cuarenta y cuatro horas ni la nocturna de treinta y nueve.

Art. 167.- Entre la terminación de una jornada, ordinaria o con adición de tiempo extraordinario, y la iniciación de la siguiente, deberá mediar un lapso no menor de ocho horas.

Art. 168.- Las labores que se ejecuten en horas nocturnas se pagarán, por lo menos, con un Veinticinco por ciento de recargo sobre el salario establecido para igual trabajo en horas diurnas.

Art. 169.- Todo trabajo verificado en exceso de la jornada ordinaria, será remunerado con un recargo consistente en el ciento por ciento del salario básico por hora, hasta el límite legal.<sup>8</sup>

### **3.3 Organización del trabajo**

Algunos factores de riesgo tomados en cuenta en la salud laboral son los derivados de la organización del trabajo los cuales influyen a nivel psicológico o social, entre otros: la carga laboral, el ritmo de trabajo, estilo de mando, relaciones profesionales, estabilidad en el empleo, la metodología para la distribución de tareas, la comunicación; siendo sus principales consecuencias el estrés que no es más que la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un sujeto que busca adaptarse y reajustarse a presiones tanto internas como externas y el síndrome de burn-out que es un tipo de estrés prolongado motivado por la sensación que produce la realización de esfuerzos que no se ven compensados personalmente. La carga laboral es el conjunto de requerimientos físicos, mentales a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada; se debe distinguir la diferencia entre la carga física que es

---

<sup>8</sup> Código de trabajo, Decreto N° 15 dado en la asamblea legislativa, Palacio Nacional, San Salvador, a los veintitrés días del mes de junio de mil novecientos setenta y dos.

el requerimiento físico a los que se somete la persona a lo largo de la jornada laboral como la manipulación de carga, el esfuerzo físico empleado y la postura de trabajo; a la carga mental que es el nivel de actividades mentales necesarias para desarrollar trabajo, los factores incidentes en la carga mental es la calidad y forma de recibir la información para realizar sus tareas, el tiempo para su realización y la capacidad del trabajador para desarrollar el trabajo, cuando el empleado tiene una carga física y mental aparece la fatiga que es la disminución de la capacidad física y mental de un individuo por haber realizado un trabajo durante un periodo de tiempo excesivo que es representada por síntomas la depresión, falta de energía, insomnio, mareos, cefaleas, pérdida de apetito, irritabilidad y esto nos genera que la carga laboral sea considerado como uno de los factores de riesgo en las condiciones de salud de los trabajadores.

### **3.3.1 Características individuales del trabajador**

Formación académica es un conjunto de conocimientos adquiridos, los cuales son una herramienta que te ayudan a consolidar las competencias que posee. El desarrollo profesional engloba todas las actividades que pueden realizarse a lo largo del tiempo y que pueden incluir diferentes puestos ó trabajos. Los profesionales deben saber que hoy en día tienen que diversificarse y hacer que su capital humano sea flexible. Eso significa que tienen que estar dispuestos a reinventarse a sí mismos rápidamente

El Conocimiento de responsabilidades se necesita en un recurso que se organice en la realización de las tareas y que sepa adaptarse a los cambios y a las necesidades de su puesto de trabajo. Además, de una persona que se implique en la filosofía del grupo y tenga capacidad para trabajar en equipo, a la vez que ayude a crear un clima laboral favorable, manteniendo un alto conocimientos de las normativas institucionales y su aplicación generando con estos conocimientos una alta capacidad de resolución de problemas.

Lo antes mencionado ayuda a optimizar las capacidades y habilidades de los trabajadores, lo que confluente también en la optimización de los recursos tanto humanos como materiales, esto se puede traducir en un mejoramiento de las condiciones administrativas en las cuales se desenvuelven los trabajadores y crea un ambiente saludable y optimo para la realización del trabajo que cada uno desempeña.

### **3.4 Situación de salud.**

En la actualidad existe un aumento exagerado de las enfermedades crónicas, esto se debe a los estilos de vida adoptados esto se debe a la vida tan acelerada y a la sobrecarga de trabajo a la que estamos sometidos. Hoy en día, las enfermedades crónicas son la causa principal de mortalidad en el mundo. Los problemas y las soluciones van más allá del control de un sector único de la sociedad. Todos los sectores del gobierno, la empresa privada, la sociedad civil y las comunidades locales deben trabajar unidas.

La necesidad es cada vez más urgente que los dirigentes y el sistema de salud público internacional adopten un nuevo enfoque a las enfermedades crónicas. Ochenta por ciento de las defunciones por enfermedades crónicas ocurren en los países de ingresos bajos y medios donde vive la mayor parte de la población mundial, el impacto de esta epidemia invisible está creciendo constantemente, Las enfermedades crónicas y la pobreza están unidas en un círculo vicioso. Las enfermedades crónicas obstaculizan el desarrollo económico y empeoran la pobreza. Además, los pobres son más vulnerables por estar más expuestos a los riesgos y tener menos acceso a los servicios de salud.

La mayoría de las enfermedades crónicas son causadas por un número pequeño de factores de riesgo conocidos y prevenibles. Tres de los más importantes son: tabaquismo, alimentación malsana y inactividad física A nivel mundial, estos factores de riesgo están aumentando.

La promoción de la causa consiste sencillamente en el proceso de influir en las personas para lograr el cambio. Su elemento fundamental es una buena estrategia de comunicaciones, educar a la gente acerca de una necesidad y movilizarla para satisfacerla. Establecer una meta clara de largo plazo. Las Posibles inequidades entre las personas con ingresos altos y las que tienen ingresos bajos, y entre la salud privada y la pública es una brecha importante a superar

#### **3.4.1 Situación de salud familiar**

El punto de partida, es el reconocimiento de la familia y la comunidad en un doble significado, la familia como sujeto colectivo de derechos, y la familia y comunidad, como determinantes sociales de la salud. En este sentido, Familia y Comunidad se consideran

relevantes en el desarrollo humano de cada persona, desde su etapa inicial de vida, y durante toda su existencia.

La familia es el ámbito privilegiado donde la persona nace, crece, se forma y se desarrolla. Es la institución fundamental para la vida de toda sociedad. Por eso, en el campo de la salud, la familia se constituye en la unidad básica de salud, en la cual sus miembros “tienen el compromiso de nutrirse emocional y físicamente compartiendo recursos como tiempo, espacio y dinero” por lo tanto, a ella se debe dirigir la atención para mejorar la salud de la población del país. La comunidad y el ambiente forman parte intrínseca de la realidad de las personas y la familia. Por ello, el abordaje de la atención debe integrar todos estos aspectos. Además, constituye un escenario privilegiado para la interacción y la integración de las personas y la familia.

Existen diferentes tipos de familia entre los principales se encuentran:

Familia nuclear, padres e hijos (si los hay); también se conoce como «círculo familiar».

Familia extensa, además de la familia nuclear, incluye a los abuelos, tíos, primos y otros parientes, sean consanguíneos o afines.

Familia compuesta, es sólo padre o madre y los hijos, principalmente si son adoptados o tienen vínculo consanguíneo con alguno de los dos padres.

Las Familias también pueden definirse por sus relaciones entre ellas en diversos tipos de familia y por ello son múltiples las formas en que cada uno de sus miembros se relaciona y viven cotidianamente.

Familia Rígida: Dificultad en asumir los cambios de los hijos/as. Los padres brindan un trato a los niños como adultos. No admiten el crecimiento de sus hijos. Los Hijos son sometidos por la rigidez de sus padres siendo permanentemente autoritarios.

Familia Sobreprotectora: Preocupación por sobreproteger a los hijos/as. Los padres no permiten el desarrollo y autonomía de los hijos/as. Los hijos/as no saben ganarse la vida, ni defenderse, tienen excusas para todo, se convierten en “infantiloides”. Los padres retardan la

madurez de sus hijos/as y al mismo tiempo, hacen que estos dependen extremadamente de sus decisiones.

La Familia Centrada en los Hijos: Existen casos en que los padres no saben enfrentar sus propios conflictos y centran su atención en los hijos; así, en vez de tratar temas de la pareja, traen siempre a la conversación temas acerca de los hijos, como si entre ellos fuera el único tema de conversación. Este tipo de padres, busca la compañía de los hijos/as y depende de estos para su satisfacción. En pocas palabras “viven para y por sus hijos”.

La familia Permisiva: En este tipo de familia, los padres son Incapaces de disciplinar a los hijos/as, y con la excusa de no ser autoritarios y de querer razonarlo todo, les permiten a los hijos hacer todo lo que quieran. En este tipo de hogares, los padres no funcionan como padres ni los hijos como hijos y con frecuencia observamos que los hijos mandan más que los padres. En caso extremo los padres no controlan a sus hijos por temor a que éstos se enojen.

La Familia Inestable: La familia no alcanza a ser unida, los padres están confusos acerca del mundo que quieren mostrar a sus hijos por falta de metas comunes, les es difícil mantenerse unidos resultando que, por su inestabilidad, los hijos crecen inseguros, desconfiados y temerosos, con gran dificultad para dar y recibir afecto, se vuelven adultos pasivos-dependientes, incapaces de expresar sus necesidades y por lo tanto frustrados y llenos de culpa y rencor por las hostilidades que no expresan y que interiorizan.

La familia Estable: La familia se muestra unida, los padres tienen claridad en su rol sabiendo el mundo que quieren dar y mostrar a sus hijos/as, lleno de metas y sueños. Les resulta fácil mantenerse unidos por lo tanto, los hijos/as crecen estables, seguros, confiados, les resulta fácil dar y recibir afecto y cuando adultos son activos y autónomos, capaces de expresar sus necesidades, por lo tanto, se sienten felices y con altos grados de madurez e independencia.

### **3.4.2 Comunidad**

(OMS, 1998) define la comunidad como un «grupo específico de personas, que a menudo viven en una zona geográfica definida, comparten la misma cultura, valores y normas, y están organizadas en una estructura social conforme al tipo de relaciones que la comunidad ha desarrollado a lo largo del tiempo. Los miembros de una comunidad adquieren su identidad

personal y social al compartir creencias, valores y normas que la comunidad ha desarrollado en el pasado y que pueden modificarse en el futuro. Sus miembros tienen conciencia de su identidad como grupo y comparten necesidades comunes y el compromiso de satisfacerlas».<sup>9</sup>

Mientras que el concepto de salud comunitaria aime Gofi y Rosa Gofi, en su libro sobre salud comunitaria (2010), la define como la expresión colectiva de la salud de los individuos y grupos en una comunidad definida, determinada por la interacción entre las características de los individuos, las familias, el medio social, cultural y ambiental, así como por los servicios de salud y la influencia de factores sociales, políticos y globales.

Así que para poder hablar de salud comunitaria tenemos que tomar en cuenta diferentes factores como la forma en que la comunidad está organizada, si esta cuenta con seguridad, recursos básicos y lugares de esparcimiento sanos

Las organizaciones comunitarias tienen por finalidad solucionar problemas comunes y como objetivo general ser capaces de dinamizar y crear nuevas formas de estrategias de participación que permitan a la comunidad organizada ser un actor protagonista en el mejoramiento de la calidad de vida al interior de cada sector y de la comuna, de acuerdo a sus propios intereses y necesidades. Una comunidad organizada es una comunidad segura, es necesario la participación de la comunidad en la solución del tema de seguridad, la identificación previa de los organismos y grupos que podrían intervenir en tales acciones, su organización, coordinación y estabilidad, para solucionar con facilidad y en un corto plazo el complejo problema de la criminalidad y la inseguridad ciudadana.

Conocer la situación comunitaria no es cuestión de simple información o curiosidad. Se trata de avanzar en una toma de conciencia sobre los problemas y elementos que son obstáculo para el desarrollo individual o grupal y se trata de hacerlo mediante un aprendizaje colectivo, basado en el intercambio de experiencias y en la recuperación de la memoria histórica, es

---

<sup>9</sup> Quiroz, C. (2017). *Concepto de Comunidad y Salud Comunitaria | Comunidad. Medicosfamiliares.com*. Retrieved 14 March 2017, from <http://www.medicosfamiliares.com/comunidad/concepto-de-comunidad-y-salud-comunitaria.html>



decir, la memoria de la propia comunidad. Los recursos o medios son esas cosas que pueden ser utilizadas para mejorar la calidad de vida de los individuos. Puede ser cualquier aspecto de la gente, de los lugares o de las organizaciones.

Para el logro del trabajo decente se necesita tomar en cuenta todos los aspectos relacionados al desarrollo general de la persona teniendo en cuenta su entorno familiar y comunitario, además se necesitan condiciones de trabajo seguras, saludables y satisfactorias y condiciones de empleo equitativas y justas que contribuyan al desarrollo y la productividad individual, sectorial y regional. Por el contrario, las condiciones de trabajo inseguras, insatisfactorias o peligrosas, pueden causar accidentes, enfermedades y muertes en el trabajo, de esta manera el trabajo y el empleo se reconocen como determinantes sociales claves de la salud.

Viendo la necesidad de cambios significativos para el mejoramiento de la salud de los trabajadores muchos autores se han centrado en involucrar en este proceso de progreso de las condiciones laborales de los trabajadores, por ejemplo, Sparks et al. (2001), por su parte, plantean que la promoción de la salud en el trabajo permitirá la reducción de los costos médicos, las discapacidades y el ausentismo, y aumentará el compromiso de los trabajadores. Así mismo, enfatizan la participación de los empleados en intervenciones planeadas que permiten alcanzar el bienestar y la efectividad organizacional. Aust y Ducki (2004) anotan que los principales elementos de una aproximación comprensiva e integrada a la promoción de la salud en el trabajo debe tener un fuerte énfasis en los factores psicosociales y organizacionales que afectan la salud de los trabajadores y en la participación de los empleados en el proceso de identificar los problemas que los afectan, así como el plantear sugerencias para su estudio. Los autores insisten en que el objetivo central de las actividades de promoción de la salud en el trabajo tiene que ver con las condiciones de trabajo y su influencia en la salud de los trabajadores.<sup>10</sup>

La Carta de Ottawa suscrita en la Primera Conferencia Internacional de Promoción de la Salud, Ottawa, 21 de noviembre de 1986, plantea, que la promoción de la salud consiste en proporcionar a la gente los medios necesarios para mejorar su salud y ejercer un mayor control

---

<sup>10</sup> Gomez, I. C. 2006, Salud Laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones de trabajo. Universidad del Valle, Colombia

sobre la misma. En este sentido, es responsabilidad de las organizaciones orientar las políticas de salud hacia este fin, y propiciar las condiciones a partir de las estrategias de educación en salud, comunicación social en salud, la participación y el empoderamiento, para que los trabajadores y empleados incorporen la salud como un valor y tengan claro que finalmente hay una ética de la responsabilidad individual con relación a la salud.

### **3.5 Datos Generales UCSF Chirilagua.**

La Unidad Comunitaria de Salud Familiar de forma general, brinda Servicios de Salud de Primer Nivel en horario no hábil, días festivos, vacaciones y Fin de Año, y se brindan los siguientes servicios:

- Atención de emergencias • Consulta médica general • Control de niño sano • Tamizaje neonatal • Atención materna • Atención posparto • Terapia respiratoria • Rehidratación oral • Planificación familiar • Pequeña cirugía • Inyección • Vacunación • Curaciones • Referencias a otro nivel de atención • Traslado de emergencia en ambulancia • Pruebas rápidas de laboratorio, Orina, Glucosa en Sangre y pruebas de embarazo en orina. • Atención odontológica (algunos establecimientos) • Atención de Pediatría y Ginecobstetricia (Algunos establecimientos) • Entrega de medicamentos.

#### Requisitos generales

Presentar DUI u otra identificación. • Presentar tarjeta de expediente • Menores de edad acompañados de un adulto.

#### Pasos para pasar consulta:

1. Se clasifica al paciente.
2. Se busca y/o prepara (crea) el expediente si es primera vez.
3. Se prepara al paciente
4. Se brinda la consulta medica
5. Se entrega el medicamento.

Cuenta con la siguiente planta de trabajadores

Ministerio

1 médico director, 1 médico en servicio social, 1 odontología, 3 enfermeras, 1 Lic. en laboratorio clínico, 3 promotores, 1 ordenanza, 1 encargada de archivo, 1 encargada de farmacia

#### FOSALUD

3 médicos coordinadores, 3 enfermeras, 3 encargados de archivos, 3 encargados de farmacia, 3 auxiliares de servicio (una de ellas es la misma ordenanza del minsal)

### **3.5.1 Responsabilidades de los trabajadores según cargos**

#### **Medico director**

- Elaborar, ejecutar, controlar y evaluar el plan anual operativo de su área geográfica jurisdiccional.
- Supervisar y asesorar a las diferentes áreas de atención del establecimiento de salud y los Equipos Comunitarios de Salud Familiar que le correspondan, a fin de verificar la ejecución del plan de trabajo y tomar decisiones en forma oportuna.
- Coordinar y monitorear el funcionamiento y los resultados de cada una de las áreas del establecimiento y Ecos-F, para verificar el cumplimiento de las metas de los diferentes programas de salud familiar, vigilancia epidemiológica, salud ambiental, control de vectores y otros, que permitan evaluar la eficacia de los planes y el desempeño de los recursos.
- Monitorear, verificar y evaluar con el equipo de salud, el funcionamiento del sistema de referencia, interconsulta y retorno en su área geográfica jurisdiccional de responsabilidad, así como la coordinación con los diferentes establecimientos de la micro red y red, para garantizar la continuidad de la atención en los servicios de salud y en la comunidad.
- Participar en las diferentes reuniones de los comités y consejos, para contribuir al abordaje integral de la salud y a la aplicación correcta del modelo de atención.
- Promover y coordinar acciones interinstitucionales e intersectoriales de su área geográfica de responsabilidad, para diseñar y ejecutar planes intersectoriales que faciliten el abordaje de las determinantes sociales de la salud, garantizando una amplia participación social.
- Participar en los procesos de formulación, elaboración y ejecución de proyectos relacionados a la provisión de servicios de salud del Primer Nivel de Atención.

- Coordinar la elaboración del plan de trabajo mensual de los Ecos Especializados y garantizar el cumplimiento de la programación de las Unidades Comunitarias de Salud Familiar Básicas, bajo su responsabilidad.
- Brindar atención médica integral e integrada con enfoque familiar y comunitario a la población del área geográfica de responsabilidad.
- Supervisar y asesorar la provisión de servicios de salud, así como el abastecimiento de suministros, medicamentos y demás procesos administrativos que garanticen una adecuada gestión de los recursos humanos, insumos y materiales asignados.
- Elaborar de forma periódica el análisis de la situación de salud integral y realizar la evaluación de las actividades propuestas en el plan de acción de salud de su área geográfica de responsabilidad, con participación de los comités locales de salud e intersectoriales municipales.
- Diseñar y desarrollar el plan de educación en servicio, a fin de fortalecer competencias en el personal para garantizar la calidad de la provisión del conjunto de prestaciones.
- Asignar y asegurar el cumplimiento de funciones al personal médico y de servicio social bajo su cargo, según necesidad.
- Aplicar herramientas de gestión de la calidad de los servicios públicos para garantizar la satisfacción del usuario.
- Aplicar la normativa interna en la distribución y almacenamiento de la información derivada de la prescripción médica.
- Aplicar la Guía de Monitoreo y Supervisión, para verificar el cumplimiento de protocolos, normas y guías vigentes, retroalimentar a través de asesoría y desarrollo de programas de educación permanente en servicio.
- Monitorear la calidad de los datos de las diversas áreas y programas del establecimiento que se introducen al Sistema Único de Información en Salud.
- Analizar con su equipo de trabajo la información emanada del Sistema de Vigilancia en Salud, que le permita orientar y realizar de forma oportuna las intervenciones epidemiológicas en su área geográfica.
- Evaluar el desempeño laboral del personal bajo su dependencia directa y revisar y avalar las del personal que dependen de sus jefaturas inmediatas, mediante el análisis de resultados del puesto y registro de incidentes favorables y desfavorables.

- Realizar otras funciones o actividades inherentes a su cargo, delegadas por la jefatura inmediata.
- Asistir a reuniones y capacitaciones según programación definida por el SIBASI, para el desarrollo de competencias personales y profesionales que contribuyan al fortalecimiento de la gestión de los servicios del Primer Nivel de Atención.
- Monitorear la conectividad de los establecimientos de su ámbito territorial a la red interna, vía internet.
- Hacer uso óptimo de cada Módulo del Sistema Único de Información en Salud.
- Responder por escrito y oportunamente al Oficial de Información, cuando le sea requerido proporcionar información correspondiente a su ámbito de acción.

### **Médico de consulta general**

- Brindar atención médica integral e integrada en el ciclo de vida en base a la promoción, prevención, recuperación y rehabilitación de la salud.
- .Participar en actividades de educación médica continua de la institución.
- .Brindar educación en salud, consejería e información a pacientes y familiares.
- .Asistir a reuniones administrativas solicitadas por la jefatura inmediata superior cuando sea convocado.
- .Realizar actividades administrativas asignadas por la jefatura correspondiente
- .Generar información solicitada por la jefatura inmediata.
- .Promover y participar activamente en trabajos de investigación.
- .Registrar oportunamente las actividades desarrolladas.
- .Cumplir y hacer cumplir las normas, protocolos y/o procedimientos institucionales establecidos.
- .Cumplir con lo establecido en los diferentes planes de emergencias y desastres.
- .Cumplir y hacer cumplir el reglamento interno de la institución.
- .Dar seguimiento domiciliario a los casos que lo ameriten en el marco del modelo de atención de salud familiar y comunitario (Primer Nivel de Atención).

### **Medico en servicio social**

- .Brindar atención de salud integral e integrada en el ciclo de vida en base a la promoción, prevención, recuperación y rehabilitación de la salud.

- Dar seguimiento domiciliario a los casos que lo ameriten en el marco del modelo de atención de salud familiar y comunitario.
- Participar en las actividades de educación médica continua de la institución.
- Brindar información, consejería y educación en salud a pacientes y familiares.
- Asistir a reuniones administrativas solicitadas por la jefatura inmediata superior.
- Realizar actividades administrativas asignadas por la jefatura correspondiente.
- Generar con oportunidad información solicitada por la jefatura inmediata.
- Promover y participar activamente en trabajos de investigación.
- Registrar oportunamente las actividades desarrolladas.
- Cumplir y hacer cumplir las normas, protocolos y/o procedimientos institucionales establecidos.
- Cumplir con lo establecido en los diferentes planes de salud, así como los de emergencias y desastres.
- Cumplir el reglamento interno de la Institución.

#### **Enfermera comunitaria**

- Participar en la elaboración y/o actualización del diagnóstico comunitario de salud familiar, mapa de riesgos y recursos disponibles y necesarios de la comunidad en forma anual, con participación comunitaria e intersectorial, a fin de definir intervenciones que disminuyan los riesgos que afectan la salud.
- Contribuir a elaborar el plan anual de intervenciones de salud con base a las necesidades y/o problemas identificados y priorizados, bajo la conducción de los líderes o lideresas comunitarios, con participación intersectorial y del resto de integrantes del Ecos Familiar, para la disminución de los riesgos que afectan la salud de la comunidad.
- Participar en la devolución del diagnóstico comunitario que deberán efectuar los líderes de la comunidad, en asamblea comunal una vez al año con participación intersectorial, a fin de identificar riesgos o problemas de salud de la comunidad para establecer compromisos de mejora.
- Contribuir a propiciar la participación ciudadana en los procesos de diagnóstico, planificación, control y evaluación de la situación de salud, mediante la aplicación de estrategias de promoción, prevención y tratamiento de las enfermedades, así como

rehabilitación de personas a fin de dar respuesta a las necesidades reales y potenciales de salud y desarrollo de la población.

- Preparar el proceso para la atención integral, tanto curativa como preventiva, según normas técnicas establecidas para la atención oportuna y de calidad de los(as) usuarios(as).
- Aplicar el proceso de enfermería en la atención al usuario en los diferentes programas de salud, valorando la situación de los pacientes con enfoque de riesgo y fomentando el autocuidado, a fin de que las personas que lo requieran reciban atención de salud oportuna.
- Diseñar y llevar a cabo planes de cuidados de enfermería en el hogar y la comunidad, dirigidos a personas con problemas crónico-degenerativos, mediante visitas domiciliarias programadas, para contribuir a reducir el riesgo de morbilidad y mortalidad por causas prevenibles.
- Proporcionar atención de enfermería con el equipo de salud en la prevención, detección y rehabilitación a usuarios/as discapacitados/as, según normas y procedimientos establecidos, contribuyendo a disminuir los riesgos relacionados a las discapacidades.
- Proporcionar atención preventiva al usuario/a en los diferentes programas de salud, realizando las acciones pertinentes según normas y procedimientos establecidos, a fin de contribuir con la salud de la comunidad.
- Realizar control de salud en la mujer a través de toma de muestras para exámenes de Papanicolau y realizar examen clínico de mamas según normas y procedimientos, a fin de contribuir a la detección temprana de cáncer cervical, uterino y mamario.
- Cumplir esquema de vacunación a la población de todos los grupos étnicos, intra y extramuralmente de acuerdo a la normativa vigente del programa ampliado de inmunizaciones, a fin de prevenir la ocurrencia de enfermedades inmunoprevenibles.
- Administrar medicamentos y micronutrientes según prescripción médica, por vía parenteral, oral y local, aplicando normas y procedimientos establecidos, contribuyendo de esta forma con la recuperación de la salud de los pacientes.
- Promocionar los diferentes programas de salud intra y extramuralmente a través de acciones educativas, brindando información para la prevención y detección de riesgos que inciden en la población, con el fin de acercar la salud preventiva a la comunidad con dificultades de acceso a los centros de salud.

- Realizar visitas domiciliarias según requerimientos comunitarios, brindando consejería, entrevistas, tratamientos específicos de enfermería (vacunas, control prenatal, entre otros), con la finalidad de promocionar la salud contribuyendo a disminuir los riesgos que afectan la comunidad.
- Contribuir con acciones de enfermería en el desarrollo de la vigilancia y control epidemiológico comunitario según normativa vigente, a fin de minimizar riesgos y/o problemas que afectan la salud de la población.
- Participar en la organización, ejecución y evaluación de jornadas, proyectos y campañas de salud, con acciones de enfermería, para contribuir a disminuir los riesgos de morbi-mortalidad de la comunidad.
- Registrar oportunamente las actividades y consolidar las intervenciones de enfermería realizadas en el Ecos Familiar de acuerdo a lineamientos normativos de registro estadístico, para la sistematización oportuna y con calidad de las acciones en salud.
- Manejar los expedientes familiares y clínicos individuales, así como las diferentes fuentes de registro de los programas (embarazadas, vacunación, tarjetero de planificación familiar, entre otros) según procedimientos vigentes, a fin mantener un control de las acciones de enfermería proporcionada a los usuarios de los servicios de salud.
- Desarrollar acciones para la efectiva implementación del sistema de referencia y retorno, según normas y procedimientos establecidos, contribuyendo a la solución del problema de salud de la persona, familia y comunidad, bajo los criterios de continuidad, oportunidad e integralidad.
- Atender a personas afectadas por violencia intrafamiliar a través de la detección, atención en crisis y referencia a los niveles correspondientes, aplicando las normas y protocolos establecidos para determinar acciones integrales de atención en salud mental.
- Participar en la supervisión y evaluación de la atención proporcionada al usuario/a por la auxiliar de enfermería, a través de la aplicación de los instrumentos según procedimientos establecidos, retro alimentando según necesidad para contribuir con la calidad en la prestación de los servicios de salud.
- Asistir a reuniones y capacitaciones según programación definida con el establecimiento, para el desarrollo de competencias personales y profesionales que contribuyan al fortalecimiento de la prestación de los servicios de salud.



- Coordinar las actividades del Ecos Familiar en ausencia del médico comunitario, aplicando políticas, lineamientos y normas institucionales, para la continuidad de la atención integral a las personas.
- Vigilar el orden y mantenimiento del aseo del área de trabajo, mediante la observación directa, recepción de inconformidades y entrevistas con los(as) usuarios(as), a fin de propiciar ambientes agradables para el desempeño de labores.

### **Auxiliar de farmacia**

- Efectuar entrega de medicamentos a pacientes con base a recetas, previa orientación del uso y cuidado de los mismos, elaborando o completando la etiqueta de despacho.
- Efectuar entrega de medicamentos de uso delicado como antirretrovirales, narcóticos y estupefacientes entre otros según normas.
- Realizar despachos de pedidos de medicamentos provenientes de los servicios de forma oportuna, para que los pacientes reciban su tratamiento a la hora y cantidad indicada.
- Verificar la fecha de caducidad de los medicamentos antes de ser despachados, para brindarle seguridad al paciente que los consume.
- Efectuar notificaciones oportunas a la jefatura inmediata sobre casos de desabastecimiento de medicamentos en el área, para su pronta adquisición, así como también sobre los casos de demanda insatisfecha, a fin contribuir a que exista un adecuado stock de medicamentos en Farmacia.
- Controlar y mantener en buen estado los medicamentos para que éstos no se deterioren por manejo inadecuado.
- Colaborar en la realización del inventario de forma semestral para el control adecuado de los medicamentos.
- Digitar en los diferentes programas o sistemas informáticos, las recetas o requisiciones de medicamentos despachados.
- Efectuar registro de sus actividades en libros y tabuladores correspondientes, para el adecuado control de los medicamentos.
- Clasificar diariamente las recetas dispensadas por servicio y número total para facilitar su control y efectuar el descargo de las mismas en el sistema establecido.
- Mantener limpia y ordenada el área de trabajo.

- Cumplir con otras funciones de su competencia que le sean asignadas por la jefatura inmediata.

### **Laboratorio clínico**

- Recibir y tomar muestras de laboratorio a pacientes de los diferentes servicios del establecimiento.

- Efectuar tabulación de exámenes.

- Brindar apoyo al Profesional en Laboratorio Clínico en actividades de sangrado de pacientes de acuerdo a necesidades

- Programar citas a los pacientes (fecha y hora en la que realizaran sus exámenes) llevando control de la cantidad de personas atendidas.

- Entregar diariamente al archivo las respuestas de exámenes de laboratorio clínico para que cada respuesta sea adicionada al expediente clínico de los pacientes.

- Llevar registro de las actividades realizadas para la toma de exámenes de laboratorio, análisis y entrega de resultados.

- Preparar materiales e insumos necesarios para la extracción de muestras a fin de evitar desabastecimientos y contratiempos en la atención al usuario.

- Extraer muestras biológicas con habilidad y conocimientos siguiendo las técnicas establecidas en los manuales de procedimientos, para obtener muestras de calidad y los consiguientes resultados confiables y oportunos.

- Realizar los diferentes análisis clínicos de rutina, con equipos y reactivos de calidad básica en las diferentes secciones que conforman el Laboratorio Clínico y/o Banco de Sangre.

- Controlar los resultados de los análisis de rutina con estándares y controles internos en Banco de Sangre o Laboratorio Clínico para garantizar resultados de calidad.

- Realizar y verificar la recepción de muestras, revisando las órdenes de análisis de pruebas de Laboratorio y/o Banco de Sangre, para vigilar la calidad de atención proporcionada al paciente

- Elaborar reportes de resultados y presentarlos con oportunidad a la jefatura inmediata, para la toma de decisiones.

- Identificar distribuir y almacenar correctamente las muestras tomadas de acuerdo a los procedimientos establecidos, bajo normas de seguridad, con el fin de conservar y preservar los analitos de la muestra a estudiar.

- Realizar extracción de muestras de sangre para obtención de uno o varios procedimientos biológicos, con el propósito de encontrar causas o factores que afectan la salud.
- Desarrollar procedimientos técnicos y analíticos en el Laboratorio Clínico y/o Banco de Sangre aplicando las diferentes técnicas, para contribuir al diagnóstico y tratamiento de patologías de la población demandante.

### **Odontólogo**

- Participar en la elaboración, ejecución y evaluación de los planes de trabajo.
- Participar en la programación mensual de actividades.
- Fomentar, prevenir, curar, rehabilitar y mantener la salud bucal de la población, para contribuir con la disminución de enfermedades bucales prevenibles.
- Participar en las diferentes estrategias y actividades que el Programa de Salud Bucal desarrolla en los diferentes ciclos de vida.
- Llenar correcta y oportunamente el registro diario de consulta odontológica.
- Verificar la existencia de instrumental, equipo, material e insumos odontológicos así como el anestésico dental, constatando fechas de vencimiento y necesidades para evitar el desabastecimiento y optimizar la utilización de los recursos.
- Realizar actividades de salud bucal dentro y fuera del establecimiento de salud.
- Referir oportunamente a los pacientes según lo normado en el Sistema de Referencia y Retorno.
- Supervisar orden y aseo del consultorio y equipo odontológico.
- Diseñar estrategias de trabajo que optimicen las acciones de promoción y prevención de la salud bucal.
- Verificar las existencias de insumos y efectuar las requisiciones respectivas.
- Colaborar con los equipos de trabajo en el desarrollo de otros programas que se realizan en el establecimiento de salud y con la comunidad de responsabilidad.
- Elaborar informes y presentarlos con oportunidad a la jefatura inmediata para la adecuada toma de decisiones.
- Asegurar el uso adecuado de los equipos y el mantenimiento preventivo de los mismos. Así mismo informar y gestionar oportunamente el mantenimiento correctivo.
- Registrar en el expediente de cada paciente, los procedimientos clínicos y quirúrgicos odontológicos realizados, utilizando la CIE-10

## **Promotor de salud**

- Desarrollar competencias en la organización y participación comunitaria, con el propósito de fortalecer la autogestión y el desarrollo sostenible.

Dinamizar la co-responsabilidad de la comunidad con el equipo de salud en las acciones relacionadas con la participación social, la organización y la intersectorialidad, que faciliten el mejoramiento continuo de las condiciones de vida.

- Operativizar el proceso de levantamiento y actualización anual del análisis de la situación de salud integral y la socialización de los resultados en asamblea comunitaria en co responsabilidad con el equipo de salud y la comunidad.

- Participar en los procesos de planificación anual operativa del Ecos Familiar, así como en la programación de visitas domiciliarias de acuerdo a la dispensarización y clasificación de las familias según riesgo.

- Empoderar a la comunidad para generar la capacidad de autogestión local a fin de mejorar las condiciones de vida de sus habitantes.

- Identificar y capacitar en vigilancia epidemiológica comunitaria a los comités de salud y voluntarios en su área de responsabilidad, para la detección y notificación oportuna de casos de las enfermedades sujetas a vigilancia.

- Registrar e informar los resultados de las actividades relacionados a la producción de servicios ofertados a la población, en los instrumentos establecidos según normativa.

- Proporcionar atención simplificada a problemas de enfermedades comunes a la persona, familia y comunidad, según normativa establecida, a fin de contribuir a la preservación de la salud.

- Proteger a la población de su área de responsabilidad de enfermedades inmuno prevenibles, a través del cumplimiento de esquemas de vacunación, según normativa vigente.

- Buscar activamente los riesgos reales y potenciales a la salud y/o signos de peligro de cualquier miembro de la familia, clasificando la situación y actuando según lo establecido en protocolos y guías de atención para el primer nivel, con el fin de evitar o minimizar los daños a la salud.

- Proporcionar educación sobre prevención de enfermedades más frecuentes en la comunidad, enfocando signos y síntomas de alarma para la búsqueda de atención inmediata en grupos de riesgo a fin de disminuir la morbi-mortalidad.

- Participar en la realización de campañas de prevención y promoción de la salud en el hogar y su entorno, a través de la movilización de la comunidad y el acompañamiento del equipo de salud local, con el fin de preservar la salud de la familia y comunidad.
- Apoyar la promoción de la salud mental e identificar los factores de riesgo y de protección refiriendo oportunamente los casos que lo ameritan a los establecimientos de la red para mantener la salud mental de las personas, familias y comunidades.
- Referir a los Ecos Familiar y/o establecimientos de la red de servicios las personas con problemas y/o riesgo de salud identificados de acuerdo a gravedad, de forma oportuna según normativa, para su atención en el establecimiento y dar seguimiento al retorno en la comunidad, según lo amerite.
- Realizar vigilancia epidemiológica comunitaria, mediante la búsqueda activa de casos, la identificación de riesgos con participación de la comunidad, para disminuir el daño a la salud de la población.
- Promover las prácticas sobre el saneamiento básico a nivel familiar y comunitario con énfasis en la educación, para: la correcta manipulación de alimentos, tratamiento del agua para consumo humano, prevención de enfermedades transmitidas por vectores, disposición correcta de la basura, construcción, uso y mantenimiento de la letrina.
- Apoyar al inspector de saneamiento ambiental del establecimiento de salud en el área de responsabilidad, a realizar actividades de prevención de la zoonosis, para evitar y/o disminuir estas enfermedades.
- Promover la co-responsabilidad de la comunidad con el equipo de salud y otros sectores locales, en la identificación de factores de riesgo, medidas de mitigación y recomendaciones en caso de ocurrir desastres en la población que reside en lugares de alta vulnerabilidad.
- Promover y participar en coordinaciones interinstitucionales para lograr el abordaje integral o articulación de procesos que conduzcan a la promoción de la salud y prevención de las enfermedades de la persona, familia y comunidad.
- Hacer buen uso del equipo y materiales utilizados en el desempeño de su trabajo, a fin de contribuir a la optimización de los recursos disponibles.
- Asistir a reuniones y capacitaciones, según programación definida con el establecimiento, para el desarrollo de competencias personales y profesionales, que contribuya al fortalecimiento de la prestación de los servicios de salud.

- Participar en investigaciones operativas en temas de salud que se realicen en el área de responsabilidad.

**Ordenanza**

Ejecutar labores de trámites de diligencias oficiales y limpieza en general en las áreas de responsabilidad, contribuyendo a mantener la Institución limpia y ordenada. <sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Lineamientos operativos para el desarrollo de actividades en Ecos Familiares y Ecos Especializados, Ministerio de salud, 1° edición 2011, Programa editorial del ministerio de salud.

#### **IV. DISEÑO METODOLÓGICO**

La investigación fue de tipo descriptivo con enfoque cuantitativo y de corte transversal, porque las variables sobre la situación laboral del personal de la UCSF de Chirilagua se describen en un mismo periodo de tiempo.

**Área del estudio:** La investigación se realizó en la Unidad Comunitaria de Salud Familiar Intermedia de Chirilagua, ubicada en el municipio de Chirilagua, Barrio El Calvario, Departamento de San Miguel, el municipio esta dividido en 5 barrios, 11 cantones y 62 caseríos.

Aspectos Geográficos: Superficie territorial: 206.9 Km<sup>2</sup>, Densidad poblacional: 186 habitantes por KM<sup>2</sup>, Altitud sobre el Nivel del mar: 220 metros

Límites: al norte por el municipio de San Miguel, al este por los municipios de El Carmen e Intipucá (ambos del Departamento de La Unión); al sur por el Océano Pacífico y al oeste, por el municipio de Jucuarán del departamento de Usulután.

**Universo y Muestra:** se entrevistó a la población que estuvo constituida por los 27 hombres y mujeres que integran la planta de trabajadores de la UCSF de Chirilagua: entre médicos generales, médicos en servicio social, odontólogo, enfermeras, Lic. en laboratorio clínico, promotores de salud, ordenanza, encargados de archivo y encargados de farmacia.

**La unidad de análisis** de la investigación fue la salud laboral de los trabajadores de la UCSF de Chirilagua

#### **Variables del estudio:**

Variable dependiente: Situación de Salud

Variables independientes: Condiciones de Trabajo y Organización del Trabajo

A continuación se describe la operacionalización de las variables:

VARIABLE	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	VALORES	ESCALA DE MEDICIÓN	UNIDADES DE MEDIDA
CONDICIONES DE TRABAJO	Conjunto de elementos que definen la realización de una tarea en un entorno y está determinada por las condiciones físicas, medioambientales y administrativas.	Condiciones Físicas	Espacios físico donde realizan el trabajo, Ventilación, Iluminación Uniforme Equipo Materiales Medidas de seguridad Acceso geográfico Medio de transporte que utilizan	Saludables No saludables	Nominal:  Excelente Muy bueno Bueno Regular Malo	Magnitud de los niveles de iluminación (lux) velocidad del desplazamiento del aire en el ambiente libre y ductos (m/s) Existencia de medidas de seguridad en las instalaciones
		Condiciones Medioambientales	Contaminación: Agentes biológicos Ruidos Olores Vectores	Saludables No saludables	Siempre Frecuentemente Ocasionalmente Raramente Nunca	Niveles de ruido en el ambiente (decibeles) Tipo de olores
		Condiciones Administrativas	Tipo de contrato Horarios, Vacaciones, Remuneración, Asuetos, Permisos Compensaciones Oportunidades de desarrollo profesional	Apegadas a la ley No apegadas a la ley	-Siempre se cumple -Casi siempre se cumple. Ocasionalmente se cumple -Raramente se cumple -Nunca se cumple	Contrato según ley de salario. Horarios estandarizados en ley (Diurnos y Nocturnos). Salario mínimo Estándar de vacaciones, remuneraciones y asuetos en ley



VARIABLE	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	VALORES	ESCALA	UNIDAD DE MEDIDA
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	Función fundamental que sirve para garantizar el trabajo conjunto y eficiente que contempla tres elementos: el tipo de trabajo, las jefaturas y el personal.	Tipo de trabajo	Responsabilidades según cargo Competencias para el cargo Habilidades Destrezas	Decente Indecente	Acorde a su profesión Parcialmente acorde. No acorde a su profesión	Responsabilidades según cargo.
		Jefaturas	Métodos de asignación de tareas Liderazgo Capacidad de gestión Delegación de autoridad Métodos de toma de decisiones Distribución de tareas	Decente Indecente	Excelente Muy bueno Bueno Regular Malo	Metodología para gestión de recursos humanos
		Individual	Formación académica Conocimiento de responsabilidades Conocimientos de las normativas institucionales Método de trabajo Capacidad de resolución de problemas Relaciones interpersonales Comunicación	Acorde a su formación No acorde a su formación	-Acorde a su puesto de trabajo -Parcialmente Acorde a su puesto de trabajo. -No acorde a su puesto de trabajo	Grado de estudios Metodología aplicadas a la realización de trabajo Capacitaciones recibidas Tipos de relaciones interpersonales

VARIABLE	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	VALORES	ESCALA	UNIDAD DE MEDIDA
SITUACION DE SALUD	Consecuencia de las condiciones individuales, familiares y comunitarias que repercuten en la salud de una persona o población y definen si esta es saludable o no saludable.	Individual	Tipo de enfermedades Frecuencia de las enfermedades Controles Tratamiento Acciones de Prevención Acciones de promoción de la salud Lugar de atención	Saludable No saludable	1 vez al año 3 veces al año 5 veces al año 6 0 mas	Enfermedades crónicas. Controles y tratamiento según patología.
		Familiar	Tipo de Familia Relaciones afectivas Responsabilidades			Fam. Nuclear. Compuesta o extensa
		Comunidad	Organización comunitaria Seguridad Espacios de esparcimiento Recursos de la comunidad		Existen No existen	Tipo de organización comunitaria. Presencia de elementos de seguridad. Presencia de grupos de pandillas

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	FUENTE	METODO/ TECNICA	INSTRUMENTO
CONDICIONES DE TRABAJO	Condiciones Físicas	Espacios físico donde realizan el trabajo, Ventilación, Iluminación Uniforme Equipo Materiales	Infraestructura	Observación	Guía de Observación
		Medidas de seguridad Acceso geográfico Medio de transporte que utilizan	Profesional	Entrevista	Guía de entrevista
	Condiciones Medioambientales	Contaminación, Agentes biológicos Ruidos Olores Vectores	Infraestructura	Observación	Guía de Observación
			Profesional	Entrevista	Guía de entrevista
	Condiciones Administrativas	Tipo de contrato Horarios, Vacaciones, Remuneración, Asuetos, Permisos Compensaciones Oportunidades de desarrollo profesional	Director Profesional	Entrevista	Guía de entrevista

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	FUENTE	METODO/ TECNICA	INSTRUMENTO
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	Tipo de trabajo	Responsabilidades según cargo Competencias para el cargo Habilidades Destrezas	Manual de puestos de trabajo	Análisis de contenido	Guía de análisis de contenido
	Jefaturas	Métodos de asignación de tareas Liderazgo Capacidad de gestión Delegación de autoridad Métodos de toma de decisiones Distribución de tareas	Director Profesional	Entrevista	Guía de entrevista
	Individual	Formación académica Conocimiento de responsabilidades Conocimientos de las normativas institucionales Método de trabajo Capacidad de resolución de problemas Relaciones interpersonales Comunicación	Director Profesional Compañeros de trabajo.	Entrevista	Guía de entrevista

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	FUENTE	METODO/ TECNICA	INSTRUMENTO
SITUACION DE SALUD	Individual	Tipo de enfermedades Frecuencia de las enfermedades Controles Tratamiento Acciones de Prevención Acciones de promoción de la salud Lugar de atención	Profesional	Entrevista	Guía de entrevista
	Familiar	Tipo de Familia Relaciones afectivas Responsabilidades	Profesional	Entrevista	Guía de entrevista
	Comunidad	Organización comunitaria Seguridad Espacios de esparcimiento Recursos de la comunidad	Profesional	Entrevista	Guía de entrevista

### **Métodos e instrumentos de recolección de datos**

La recolección de la información se hizo mediante la implementación de diferentes técnicas como la entrevista, observación y análisis de contenidos, ya que por medio de estas se obtuvieron los datos específicos necesarios para la investigación.

Los Instrumentos a utilizados para la recolección de la información fueron guías de entrevista, guía de observación y una guía de análisis de contenidos, cada una de ellas se empleo según las dimensiones de cada variables, esto facilito la recolección de la información y permitio que fuera oportuna y del mismo modo facilito su clasificación para la posterior tabulación procesamiento y análisis.

### **Plan de tabulación y análisis**

El procedimiento para la tabulación de los datos obtenidos de la implementación de los instrumentos de recolección de la información se hicieron de forma electrónica en el cual se organizo la información y se categorizo según cada variable, luego se ocupo el programa Excel y se utilizaron gráficos y cuadros de vaciado de datos para su presentación y posterior análisis.

### **Procesamiento de datos**

El procesamiento de la información se realizo utilizando métodos estadístico descriptivo, se hizo el respectivo análisis de la información obtenida sobre cada variable, tomando en cuenta sus dimensiones e indicadores y la información planteada en el marco de referencia, dicho análisis se hizo en dos niveles: 1- Descriptivo 2- Comparativo, según el tipo de variable y dimensiones, el análisis se realizara luego de resumir, organizar, evaluar, y comunicar la información.

**Consideraciones éticas:** Se implemento el formulario de consentimiento informado a cada uno de los y las participantes en la investigación para la obtención de la información, formulario en el cual se les explicaba el propósito de a investigación, y por medio de este cada participante acepto voluntariamente participar en la investigación considerando que se podían retirar en cuanto lo consideraran pertinente.

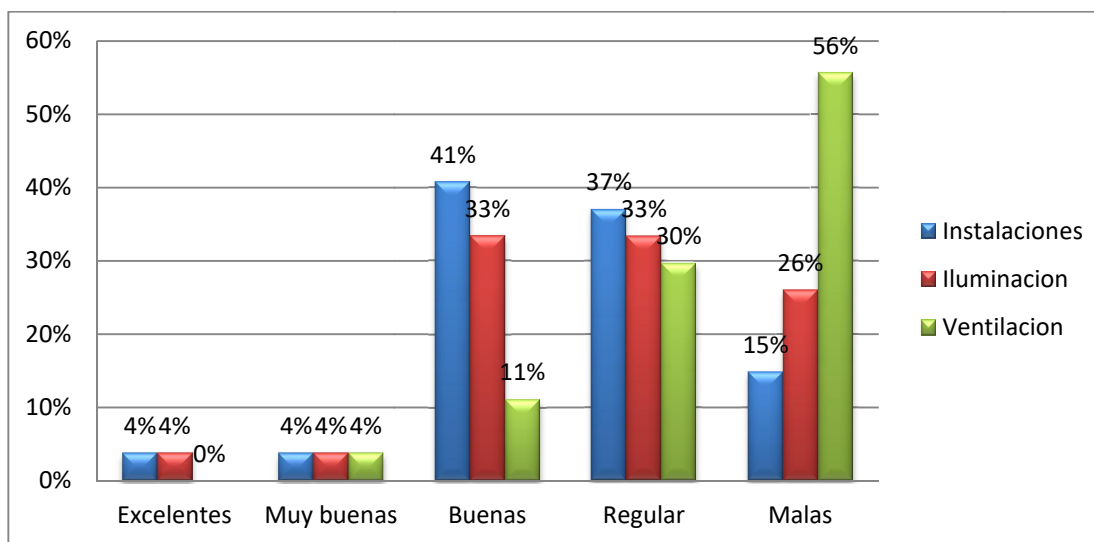
## V. RESULTADOS

A continuación se describen los resultados obtenidos del estudio realizado, siguiendo los objetivos de la investigación y de igual forma se presentan siguiendo el orden lógico en que se plantearon las variables y sus dimensiones.

Los resultados presentados a continuación se obtuvieron de los y las trabajadoras de la Unidad, que cuenta con médicos generales, médicos en servicio social, odontólogo, enfermeras, Lic. en laboratorio clínico, promotores de salud, ordenanza, encargados de archivo y encargados de farmacia.

Entre los resultados sobre las condiciones de trabajo, se reportan las condiciones derivadas de los aspectos físicos de las instalaciones en las que se encuentran laborando los empleados de la UCSF de Chirilagua

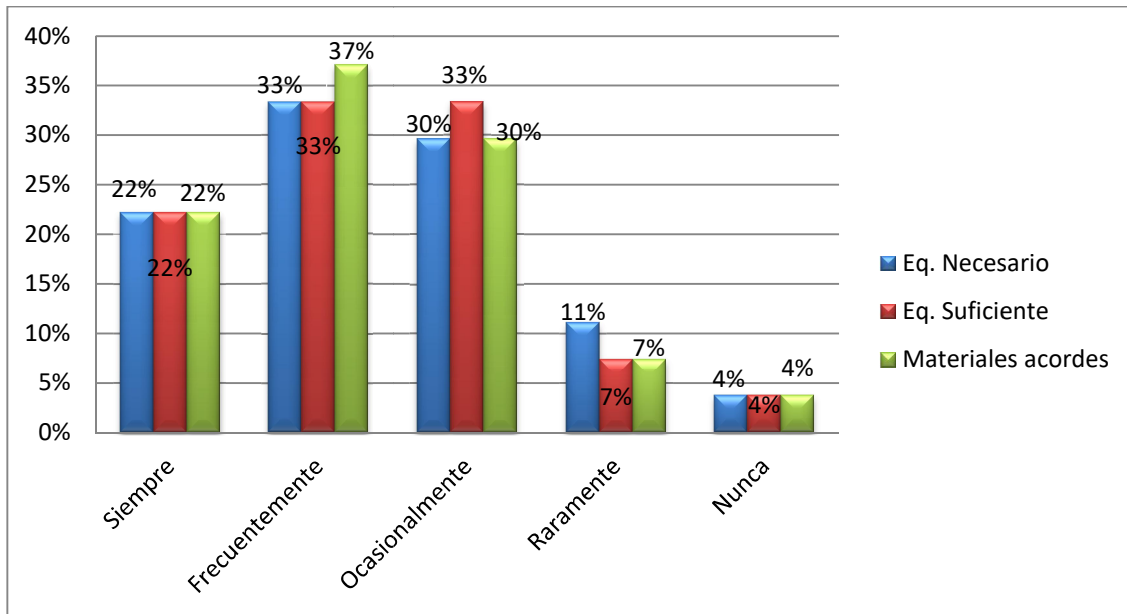
Gráfico 1: Valoración de las condiciones físicas de las instalaciones, iluminación y la ventilación en la UCSF de Chirilagua durante los meses de marzo a Junio.



Dentro de las condiciones de trabajo los resultados reflejan que en lo que respecta a las instalaciones los empleados opinan que no son adecuadas las condiciones físicas del local donde se encuentran laborando ya que fueron catalogadas como regulares y malas. Por otra parte se encontró que la iluminación en las instalaciones tampoco es la más adecuada debido al mal funcionamiento de algunas lámparas y a la mala ubicación de ventanas en algunas áreas.

De la misma forma se observa que hay un déficit en el sistema de ventilación del lugar ya que no cuenta con sistema de aire acondicionado ni de ventilación natural.

Gráfico 2: Valoración sobre entrega de insumos necesarios y suficientes a los trabajadores según sus cargos y necesidades.

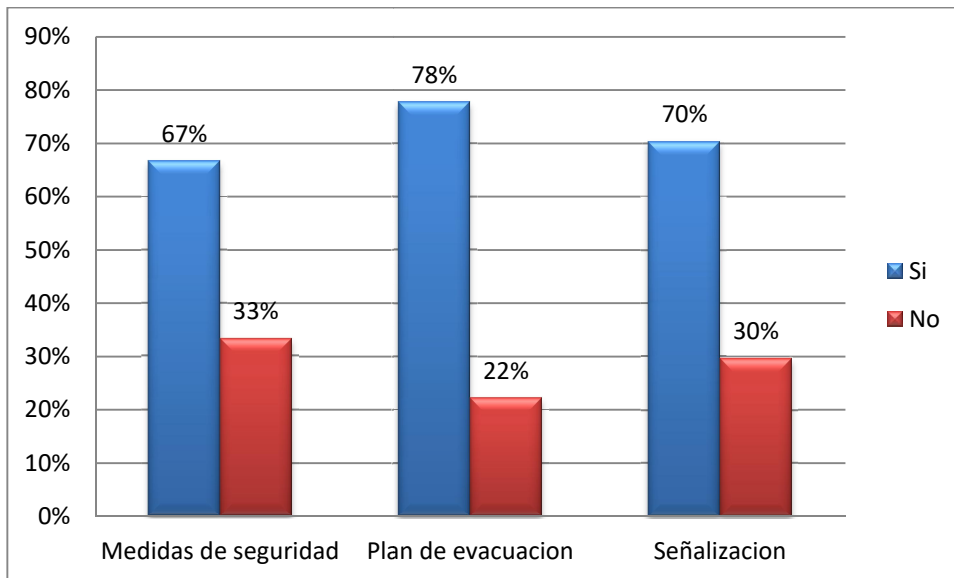


De acuerdo a los insumos que los trabajadores necesitan para la realización de sus responsabilidades laborales se encontró que en la mayoría de casos cuentan con el equipo necesario para la realización de su trabajo, y de igual forma el 55% cuentan siempre y frecuentemente con el equipo suficiente para la realización de sus labores. Además frecuentemente cuentan con los materiales acordes a las necesidades según sus puestos de trabajo.

Por otra parte se encontró que en lo referente a los uniformes de trabajo no a todo el personal se le provee de uniformes, para el caso de los médicos específicamente carecen de gabachas para ser utilizadas mientras brindan las consultas medicas, a excepción de el resto de trabajadores que si se les provee de uniformes apara la realización de su trabajo y acordes a sus áreas correspondientes.



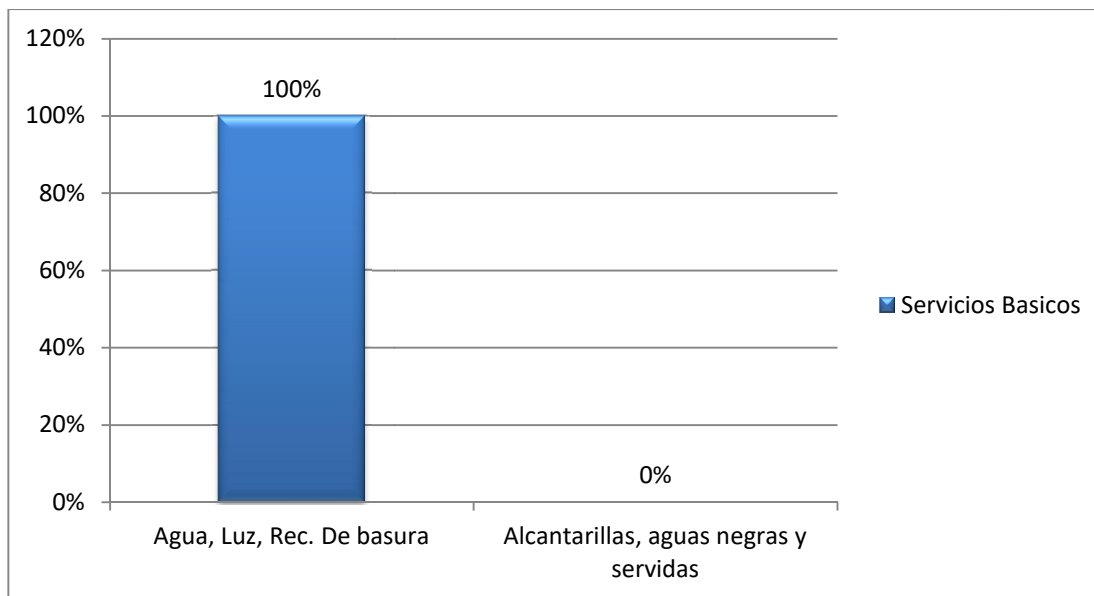
Gráfico 3: Valoración sobre la existencia de medidas de seguridad, planes de evacuación y señalización en las instalaciones de la unidad.



En cuanto a las medidas de seguridad reglamentarias con las que debe contar las instalaciones se identifico que no se cuentan con las medidas de seguridad en su totalidad según la normativa aunque en la opinión del 67% de los trabajadores si se cuenta con las medidas de seguridad, aunque si bien es cierto se tienen un plan de evacuación en caso de sismos terremotos o incendios, la señalización en algunas áreas ya no es muy clara por el deterioro de estas y por la falta de mantenimiento que se les brinda, a pesar de lo antes mencionado existe una parte de los trabajadores que dicen no conocer sobre planes de evacuación dentro de la institución ni se percatan de las medidas de seguridad como de la señalización de evacuación existentes.

Se puede determinar que existen medidas de seguridad así como planes de evacuación en casos de emergencia y cuentan con los extintores por áreas requeridos por la ley, pero un punto en contra es que no todos los empleados tienen la habilidad, los conocimientos y la práctica para la realización exitosa del plan de evacuación.

Gráfico 4: Valoración de la existencia de servicios básicos en las instalaciones de la unidad.

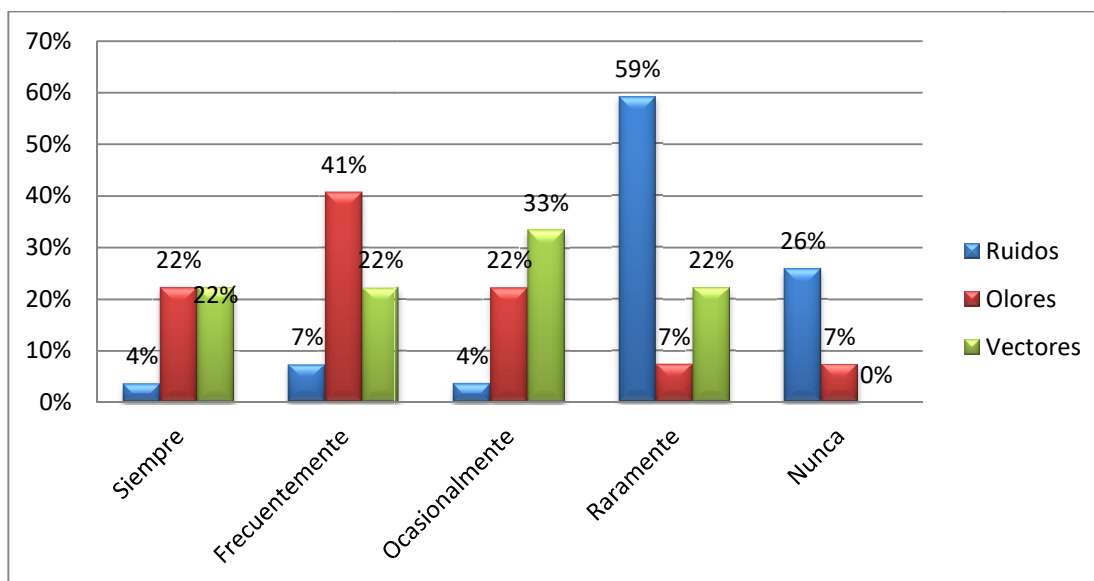


Uno de los aspectos básicos necesarios para asegurar condiciones de trabajo saludables es contar con los servicios básicos necesarios para al realización de todas las actividades de la unidad de salud, se encontró que se cuenta solo con los servicios de agua potable, luz eléctrica y telefonía, estas se reciben con total normalidad sin dificultades, por otra parte se carece de servicios de alcantarillas, aguas negras y aguas servidas, lo que representa un problema de salud tanto para las personas que llegan a la unidad a hacer uso de los servicios que se brindan como para los trabajadores debido a que frecuentemente se observan charcos sucios en las afueras de las instalaciones por la falta de alcantarillas y de sistemas de cunetas para la canalización de aguas lluvias y servidas, de igual forma solo se cuenta con baños de fosa por lo que constantemente se perciben algunos olores a excretas.

La falta de alcantarillas y sistemas de aguas servidas y aguas negras ponen en riesgo de insalubridad las condiciones laborales de los trabajadores y también es un riesgo para los usuarios de dicha unidad, que dicho sea de paso atiende mas población para la que está equipada.

Entre los resultados sobre las condiciones de trabajo, se reportan las condiciones derivadas de los aspectos Medioambientales de las instalaciones de la UCSF de Chirilagua.

Gráfico 5: Porcentaje de la valoración de las condiciones Medioambientales de las instalaciones, tomando en cuenta los ruidos, olores y presencia de vectores.

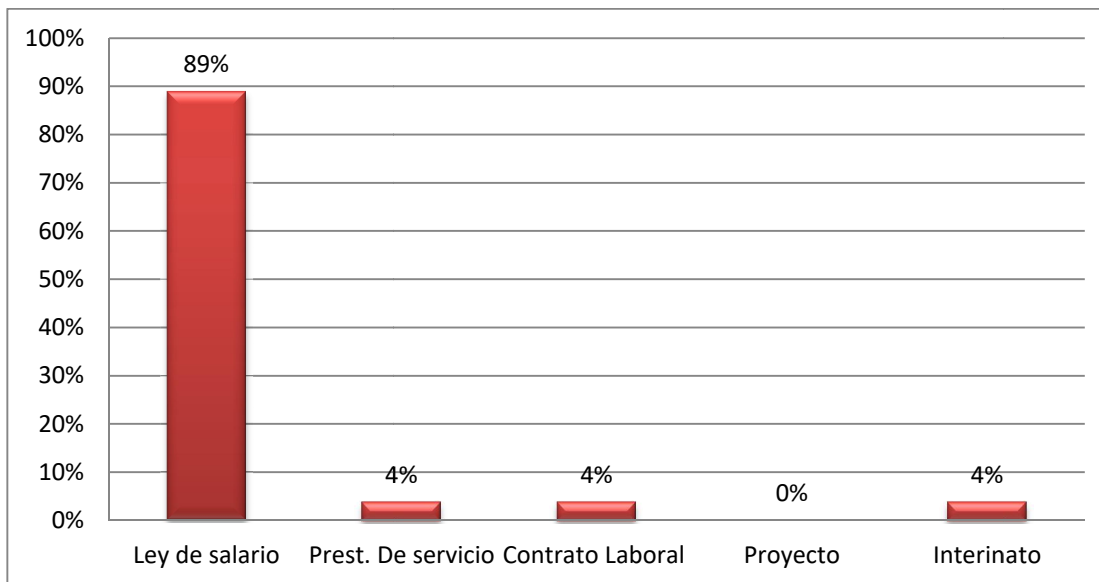


Se pudo identificar que raramente se pueden escuchar algunos ruidos que pueden ser molestos para los trabajadores y que no les permiten realizar sus actividades con la tranquilidad que lo amerita, algunos de los ruidos mas mencionados fueron el de transporte público, ventas ambulante el zumbido de un molino que funciona a pocos metros de la unidad. Por otra parte en cuanto a los olores que se perciben en el ambiente se encontró que se percibe olores a excretas, esto debido la falta de mantenimiento que se le ha brindado a la fosa de excretas con la cuenta la unidad ya que no hay sistema de aguas negras ni aguas servidas, en algunos casos algunos trabajadores ya no perciben el olor debido a que ya se han acostumbrado a ello.

En cuanto a la presencia de vectores se puede determinar que constantemente hay presencia de estos y se pudo identificar presencia de cucarachas, roedores mosquitos zancudos y en algunas ocasiones se ha podido observar sapos que debido a la época lluviosa salen y llegan hasta las instalaciones.

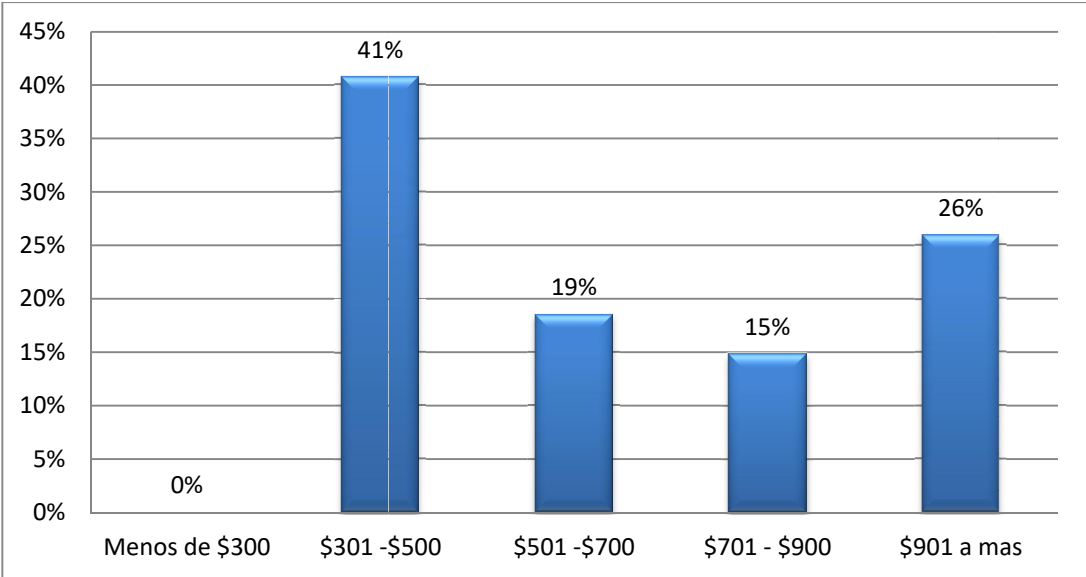
Entre los resultados sobre las condiciones de trabajo, se reportan las condiciones derivadas de los aspectos administrativos bajo las cuales se encuentran laborando los empleados de la UCSF de Chirilagua

Gráfico 6: Porcentajes sobre los tipos de contrato bajo los cuales se encuentran laborando los trabajadores.



El tipo de contrato que la gran mayoría tienen con la institución es por ley de salario, lo cual le aporta un alto grado de estabilidad laboral a los trabajadores que están bajo esta modalidad de contrato, situación que es totalmente diferente para los pocos que no cuentan con este beneficio debido al tipo de contrato con el que cuentan, para el caso de los que se encuentran haciendo interinatos y con contrato de prestación de servicios, la situación se torna mucho más difícil ya que no cuentan con ningún tipo de seguridad de que su situación laboral cambien en algún momento, ya que para ser considerados para optar a una plaza con ley de salarios el concurso en primer instancia se hace a nivel interno de la institución por lo que aun no cuentan con la posibilidad de poder optar a la misma plaza que están cubriendo durante tu interinato.

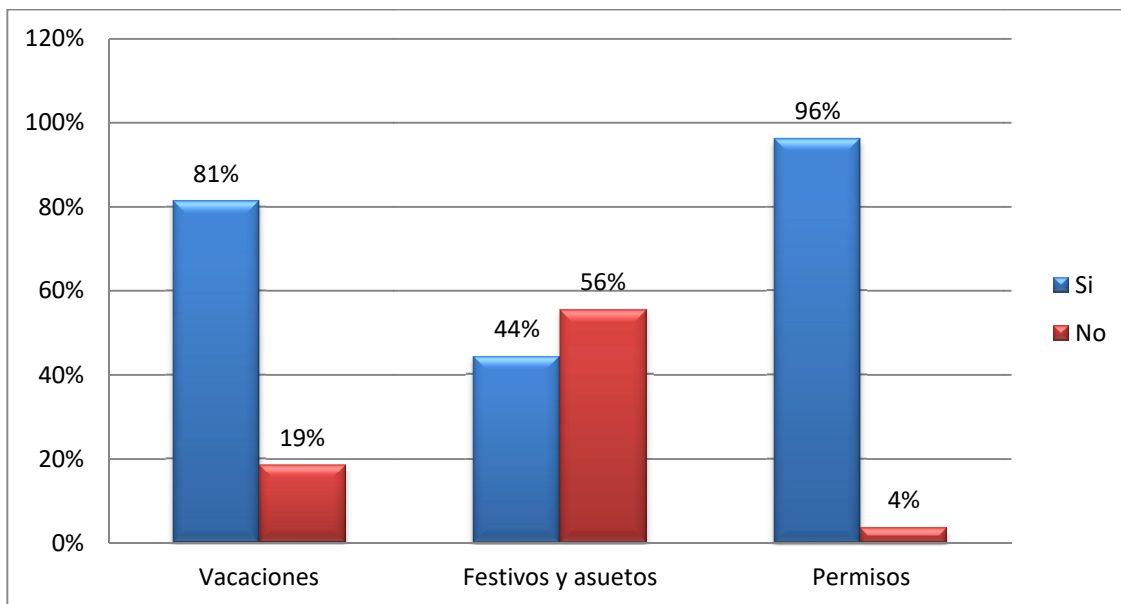
Gráfico 7: Porcentajes sobre el rango salarial de los trabajadores.



Uno de los puntos más discutidos en algunas ocasiones para garantizar una buena salud laboral es el tema de la remuneración monetaria que una persona recibe por el trabajo que realiza, para el caso de los trabajadores de la UCSF se puede observar que el salario que reciben es más del mínimo y el 59% de ellos reciben un salario mayor a \$500 dólares, en ese sentido se puede percibir que tienen salarios competitivos.

Es de tomar en cuenta que las horas laborales que realizan el 44% de los trabajadores tienen horarios diurnos y son los que los salarios oscilan entre los 300 y 500 dólares, por otra parte tenemos a los que tienen horarios rotativos entre noches y fines de semanas, por lo que forman parte del 56% de los trabajadores que ganan más de 500 dólares.

Gráfico 8: Porcentajes de los días de descanso con los que gozan los trabajadores, incluyendo vacaciones, días festivos, asuetos y permisos.



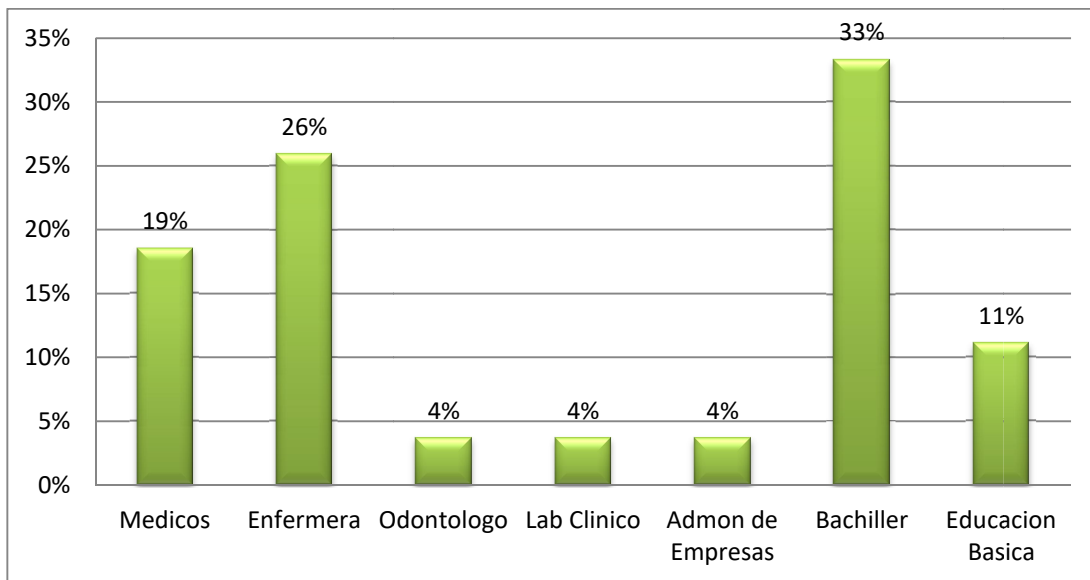
La mayoría de los trabajadores gozan de vacaciones anuales, que cabe mencionar en algunos caso las reciben escalonadas, específicamente los que pertenecen al ministerio de salud, y para los que pertenecen a FOSALUD lo reciben de diferentes formas ya sea escalonadas o días seguidos.

Los días festivos y asuetos solamente los gozan los que pertenecen al MINSAL y tienen horarios diurnos, para el caso de los que pertenecen a FOSALUD deben cubrir noches fines de semana y días festivos porque así lo manda el sistema.

Para el caso de los permisos que los empleados solicitan expresaron que cuando es necesario ellos solicitan permisos y tienen facilidades para ser concedidos, en la mayoría de casos los permisos son por enfermedad o algunos motivos de fuerza mayor que surjan y unos pocos expresaron que los permisos que solicitan son por estudios, algunas que se encuentran cursando carreras universitarias

A continuación se muestran los resultados obtenidos de la variable Organización del Trabajo, de la cual se deriva el tipo de trabajo que desempeñan los trabajadores para la determinación de la idoneidad según el cargo que desempeña.

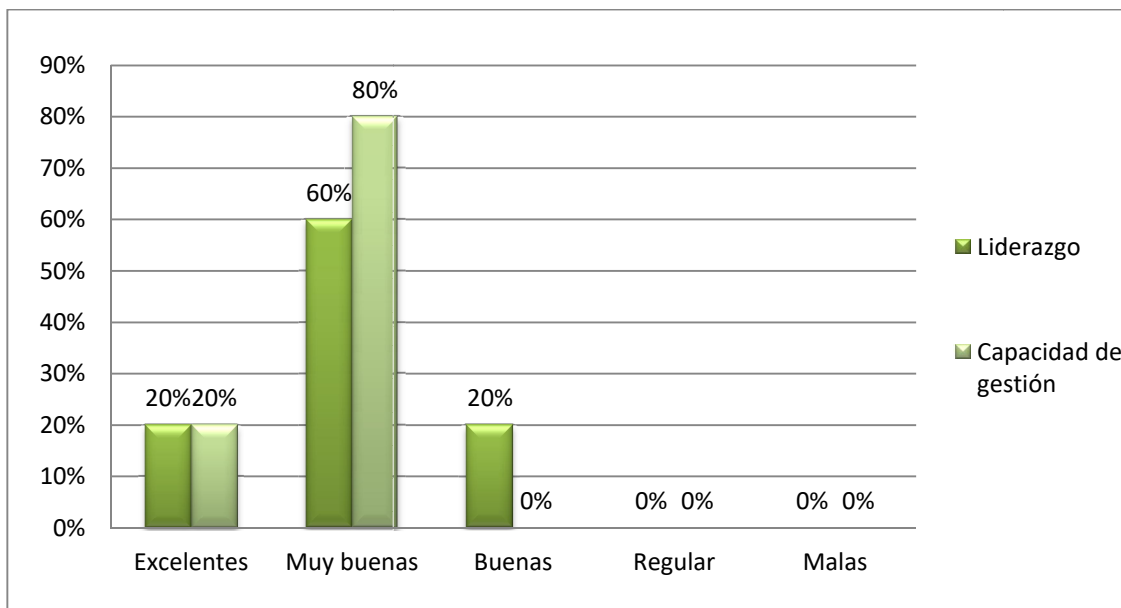
Gráfico 9: Porcentajes según la formación académica que tienen los trabajadores de la UCSF de Chirilagua.



La formación académica de los trabajadores de la unidad es muy variada y según los puestos de trabajo que desempeñan se cuenta con un equipo de médicos generales, algunos con estudios de diplomados y especializaciones en salud comunitaria, el personal de enfermería está compuesto por Licenciadas, Técnicas y Tecnólogas en Enfermería, se cuenta con un recurso de Odontología con Doctorado en cirugía dental, un Laboratorista Clínico, un Administración de Empresa que se desempeña en archivo.

Para el caso de el resto de trabajadores cuentan con Bachillerato y Educación Básica, ellos se desempeñan en los puestos de promotores de salud, archivo, auxiliar de farmacia y personal de servicio, cabe mencionar que estos últimos han recibido capacitación para el desempeño de sus labores y en el caso de los promotores de salud se encuentran constantemente en capacitaciones para la mejora de sus labores.

Gráfico 10: Porcentaje de la valoración de las habilidades de liderazgo y capacidad de gestión de las jefaturas de la UCSF de Chirilagua.

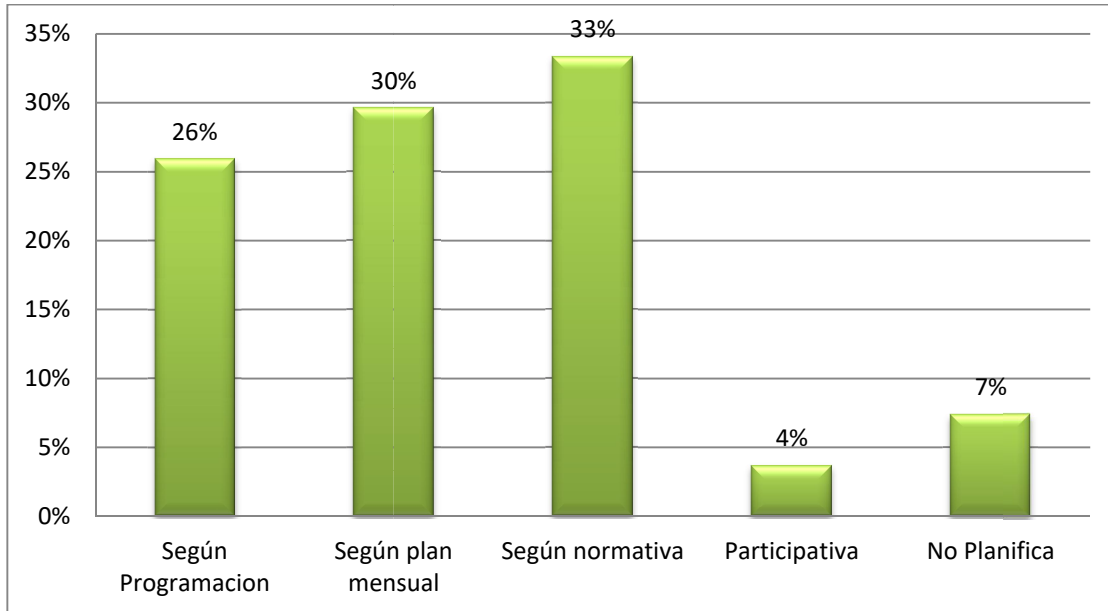


Entre las habilidades y capacidades que poseen las jefaturas para el desempeño de su cargo se encontró que en el desempeño de liderazgo en la institución es muy bueno, de igual forma se puede observar que su capacidad de gestión es muy buena, esto se puede corroborar con el resto de los empleados que mencionan que frecuentemente cuentan con los insumos necesarios para el desarrollo de sus actividades.

Por otra parte también se puede mencionar que expresaron que la metodología utilizada para la asignación de tareas para el caso de el médico director es analíticamente según las necesidad que tengan, por otra parte el resto de jefaturas mencionaron que lo hacen siguiendo las capacidades de cada trabajador y de igual forma tomando en cuenta la normativa según las responsabilidades que le corresponden a cada quien según su puesto de trabajo.

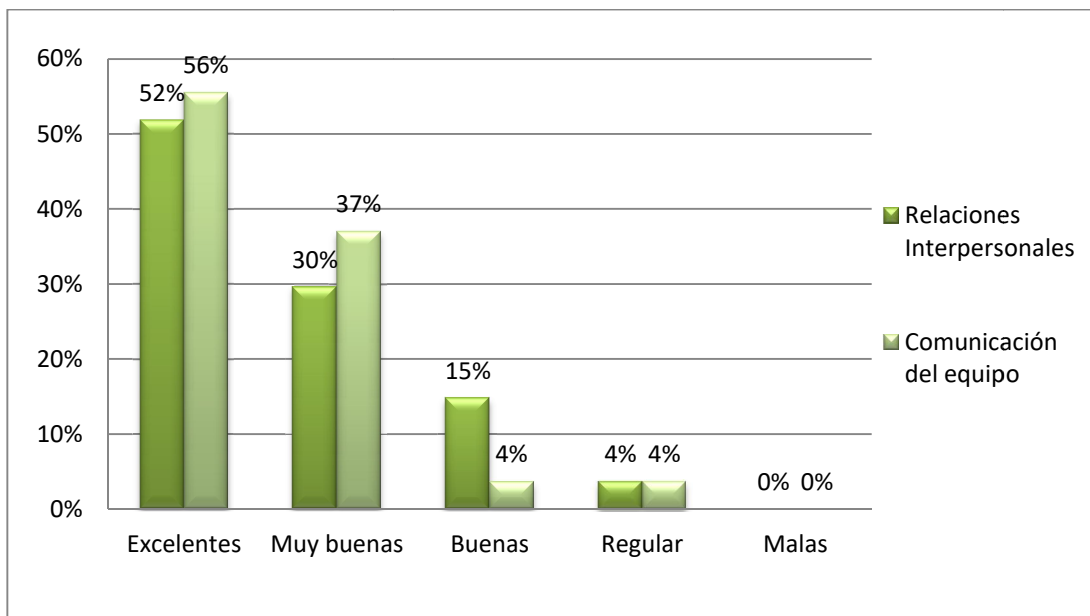


Gráfico 11: Porcentajes según el tipo de metodología que utiliza el personal para la realización de su trabajo.



La metodología utilizada para la realización de sus labores y actividades es un elemento muy importante para mantener una buena organización del trabajo y es uno de los elementos más débiles que tiene la mayoría del personal ya que en realidad no utilizan una metodología concreta para la realización de sus labores solamente hacen una guía de actividades para realizar según las programaciones mensuales, esto lo hacen el 26% de los trabajadores, otros solo se rigen según lo que la normativa dice y corresponden al 33% de los trabajadores, van realizando sus actividades según cual es más próxima a supervisarse y en ese orden realizan su trabajo, lo que en algún momento les ha ocasionado dificultades en la realización de calidad de estas actividades ya que por la falta de metodología y por ende la falta de un orden lógico para realizar sus labores se han encontrado con sobreesaturación de trabajo pero se evidencia la falta de organización y distribución de tiempo y actividades.

Gráfico 12: Porcentaje sobre la valoración de las relaciones interpersonales y la comunicación que mantienen los trabajadores.

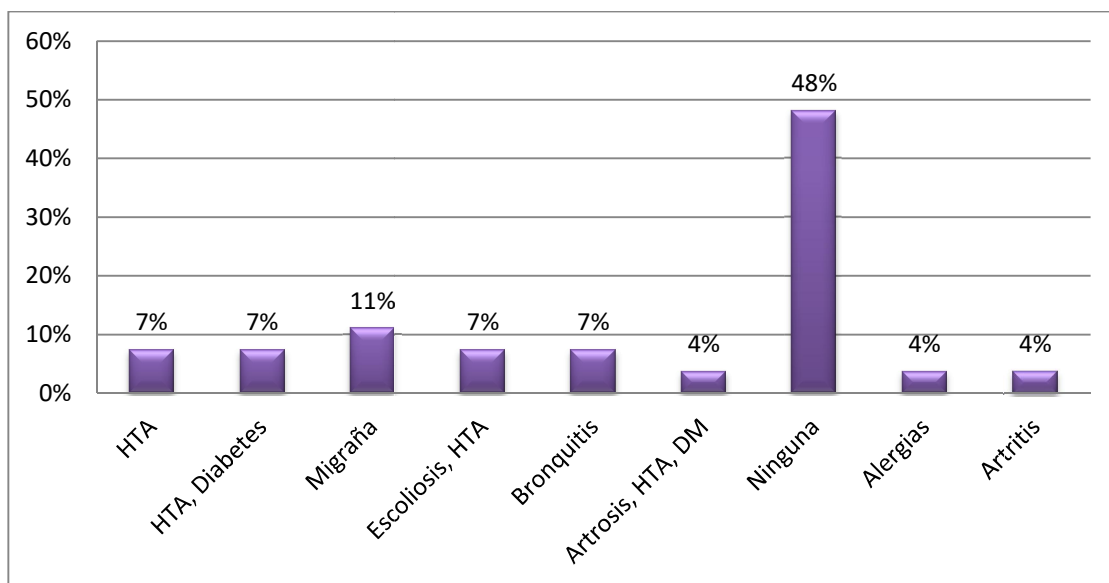


Las relaciones interpersonales entre los trabajadores es un punto delicado que puede llegar a aportar un nivel de estabilidad al ambiente laboral y puede llegar a optimizar la calidad del trabajo que desempeña cada trabajador. En el caso del personal de la UCSF de Chirilagua se encontró que cuentan con muy buenas relaciones interpersonales incluyendo las jefaturas, de igual forma se encontró que cuentan con una buena comunicación a la hora de trabajar en equipo no tienen dificultades para la asignación de tareas y coordinación de actividades.

De igual forma se les pregunto a las jefaturas si al asignar tareas o actividades al personal estaban dispuestos a colaborar con ellos y mencionaron que siempre encuentran una buena disposición al trabajo al hacerles asignación de actividades, especialmente porque tienen el cuidado de asignarlas según los puestos de trabajo y sus responsabilidades.

Para la identificación de la situación de salud del personal que labora en la Unidad se tomaron en cuenta tres aspectos primordiales: Aspectos individuales, Familiares y comunitarios. A continuación se muestran los resultados obtenidos en cada uno de estos elementos.

Gráfico 13: Porcentajes según los tipos de enfermedades que padecen los trabajadores.

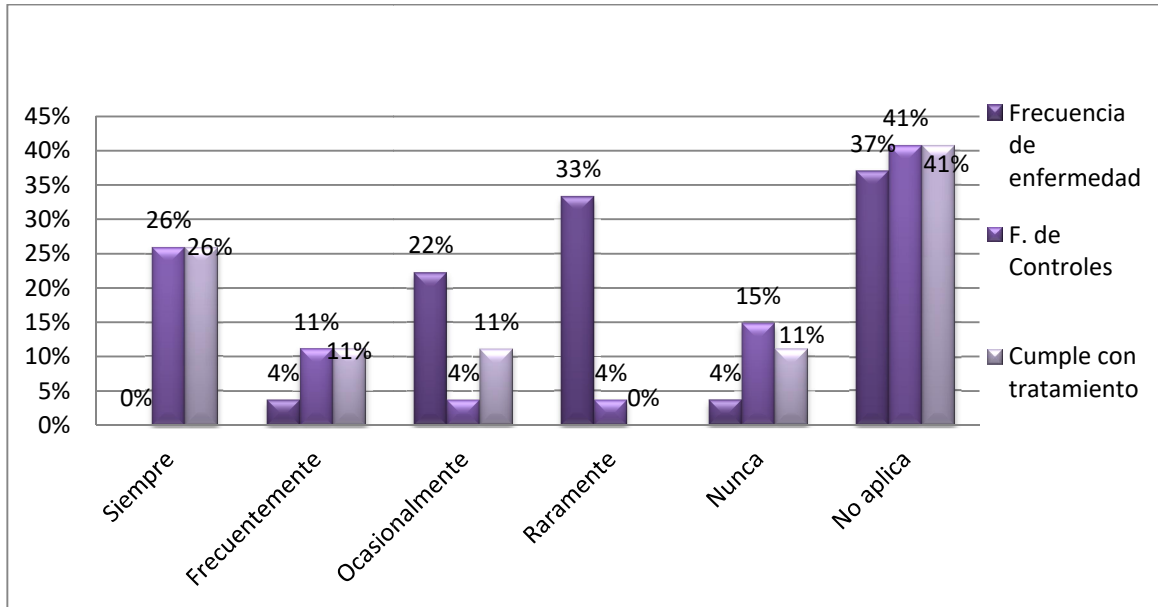


La situación de salud de los trabajadores se puede ver que es muy variada aunque es importante mencionar en primer lugar que el 48% de los trabajadores no padecen de ninguna enfermedad crónica.

En segundo lugar tenemos que el resto de los trabajadores padecen de una o mas enfermedades crónicas entre hipertensión arterial, diabetes, artritis, escoliosis y enfermedades respiratorias que aunque no se catalogan como crónicas las padecen con mucha frecuencia y las lleva tener graves afectaciones en su salud y por ende en la realización de su trabajo.

El cuidado que cada uno de ellos lleva de acuerdo a su padecimiento es muy variado desde los que llevan sus controles sin falta hasta los que deciden retomar los controles solo cuando han sufrido una descompensación por la falta de medicamentos o por no seguir las indicaciones necesaria para el cuidado de su salud según la patología que padece.

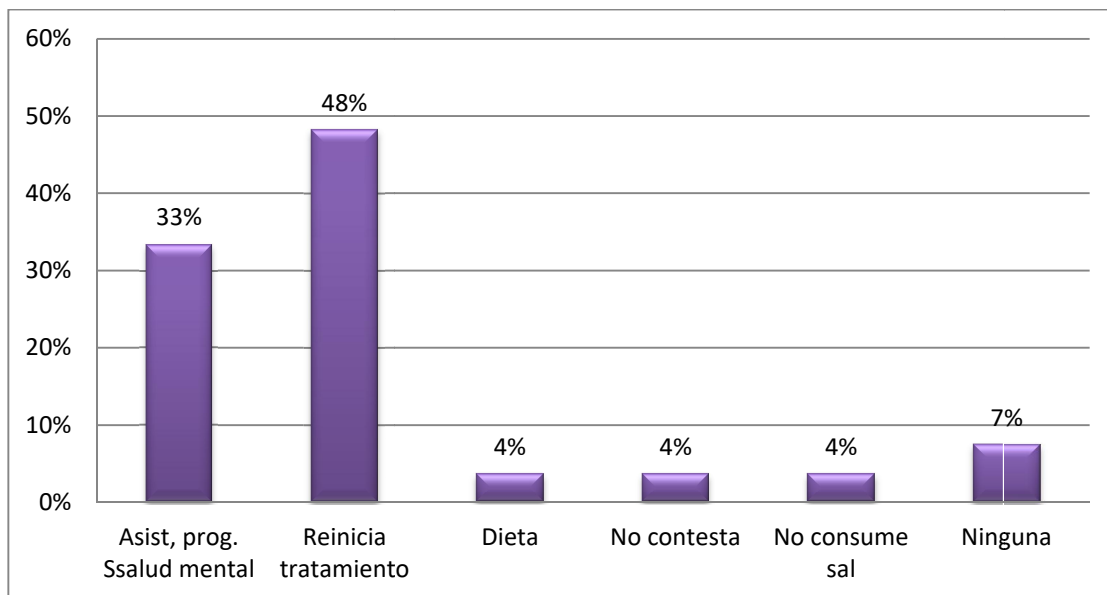
Gráfico 14: Porcentajes de la frecuencia con que se enferman, frecuencia de sus controles y cumplimiento de sus tratamientos.



La frecuencia con la que los trabajadores suelen enfermarse para el caso de los que padecen de enfermedades crónicas va desde siempre hasta los que raramente tienen recaídas, aunque la explicación a algunas de estas situaciones se encuentra en que algunos raramente o nunca lleva sus controles como se debe por lo que presenta complicaciones en su cuadro clínico.

De igual forma tenemos que existe una irregularidad en el cumplimiento del tratamiento que les corresponde según sus patologías, es necesario mencionar que para el caso de los que padecen más de una enfermedad crónica las posibilidades de mantener una estabilidad en su salud son muy difíciles ya que suelen ser poli farmacéuticos y al experimentar recaídas en alguna de las enfermedades crónicas es mas fácil recaer con las demás enfermedades, especialmente si no se han adherido al tratamiento tal y como es necesario para la prevención de recaídas.

Gráfico 15: Porcentajes de las acciones que realizan para la prevención de recaídas y para prevenir enfermedades.

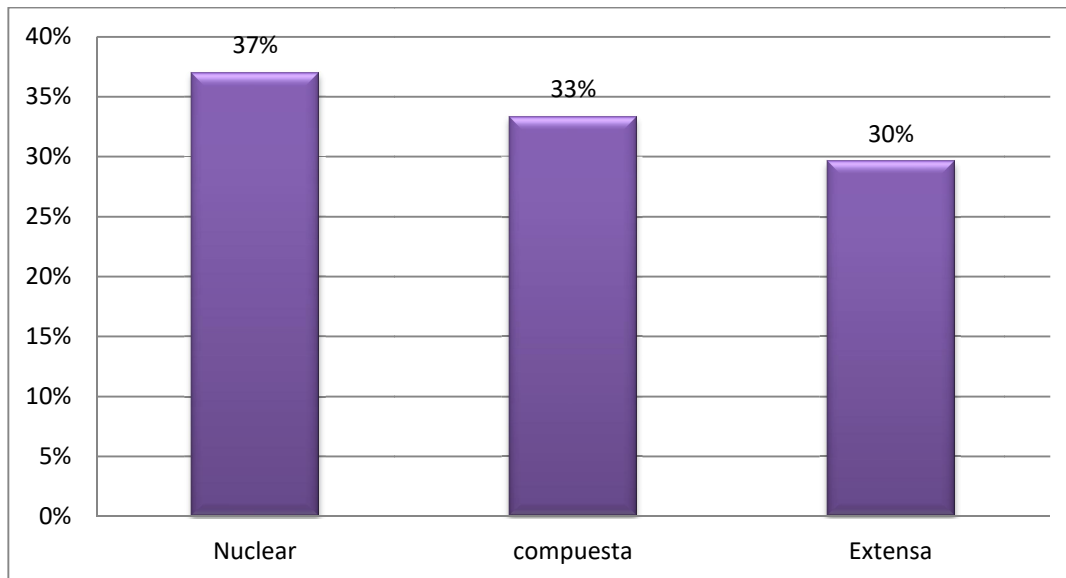


Las constantes recaídas que algunos de los trabajadores experimentan les ha llevado a tomar algunas medidas para disminuir la constancia con la que recaen y han expresado a asistir a programas de salud mental para ayudarles a la resolución de conflictos, manejo del estrés y otras técnicas de relajación que ayudan a mantener la calma ante situaciones extremas o de estrés y esto les ayuda a que puedan mantener un buen estado de salud.

Por otra parte, otros de los trabajadores expresan que toman otro tipo de medidas para prevenir recaídas de sus patologías, por ejemplo tratan de reiniciar el tratamiento que habían suspendido y por lo cual han sufrido las recaídas.

Es de suma importancia mencionar que hay algunas personas que simplemente no toman ninguna acción para prevenir sus recaídas lo que los pone en una situación de alto riesgo, tomando en cuenta que padecen de más de una patología crónica.

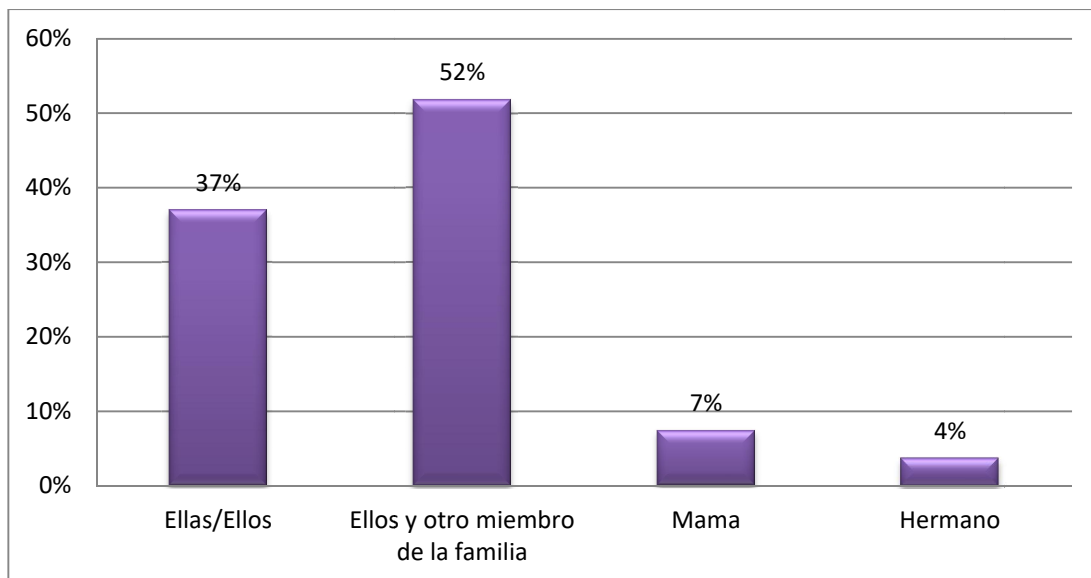
Gráfico 16: Porcentajes según el tipo de familia al que pertenecen los trabajadores entre nuclear, compuesta y extensa.



Los aspectos familiares de los trabajadores son importantes para la identificación de su estado de salud, tal y como lo muestra la grafica se puede observar que el 37% de los trabajadores tiene una familia nuclear compuesta entre ellos y sus hijos o en algunos casos ellos y sus padres.

Por otra parte tenemos que la mayoría tienen familias extensas y compuestas en las que conviven en el mismo hogar con primos, tíos, abuelos e incluso personas lejanas a la familia pero que con el tiempo los consideran parte de su familia y terminan acogiéndolos como tal por diversas razones, algunos por ser adultos mayores y otros por que padecen algunas enfermedades por las que no se pueden valer por ellos mismos y necesitan de la ayuda de otras personas para subsistir.

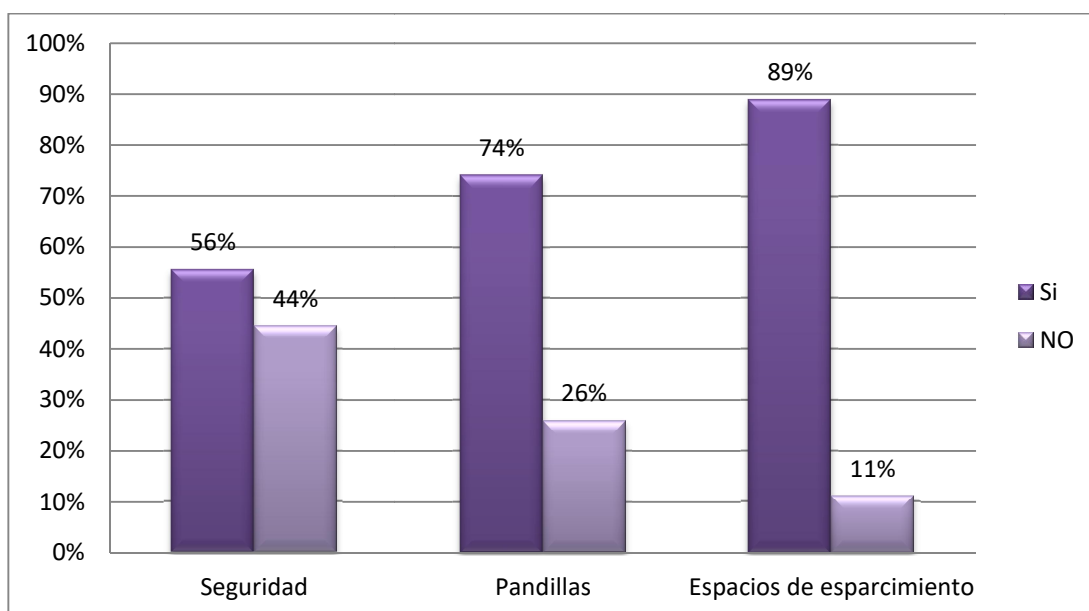
Gráfico 17: Porcentajes de acuerdo a las personas económicamente responsables del hogar.



Referente a las personas que son económicamente responsables del hogar se encuentra que el 37% de los trabajadores son los únicos responsables y el 52% son ellos mas el apoyo de otro miembro de la familia, por lo que en la mayoría de casos son los trabajadores sobre los que recae la responsabilidad económica de toda la familia, la mayor dificultad se evidencia en las familias que son compuestas o extensas que los ingresos no son los suficientes para poder cubrir todas las necesidades que se presentan y con mayor dificultad para las familias que tienen a algunos miembros con enfermedades crónicas y deben de permanecer constantemente con tratamiento y que implica un gasto más elevado a los ingresos que se perciben.

Las familias pequeñas o nucleares son las que presentan menos dificultades para cubrir con las necesidades básicas del hogar y en algunos casos se hace mucho mas fácil cubrir todas estas necesidades por que las responsabilidad económica es compartida con otro de los miembros del hogar, lo que quita un poco de estrés al trabajador sabiendo que cuenta con el apoyo de alguien más para poder cubrir sus necesidades básicas.

Gráfico 18: Porcentajes de la valoración de aspectos comunitarios en donde viven los trabajadores como seguridad, presencia de pandillas y existencia de espacios de sano esparcimiento.

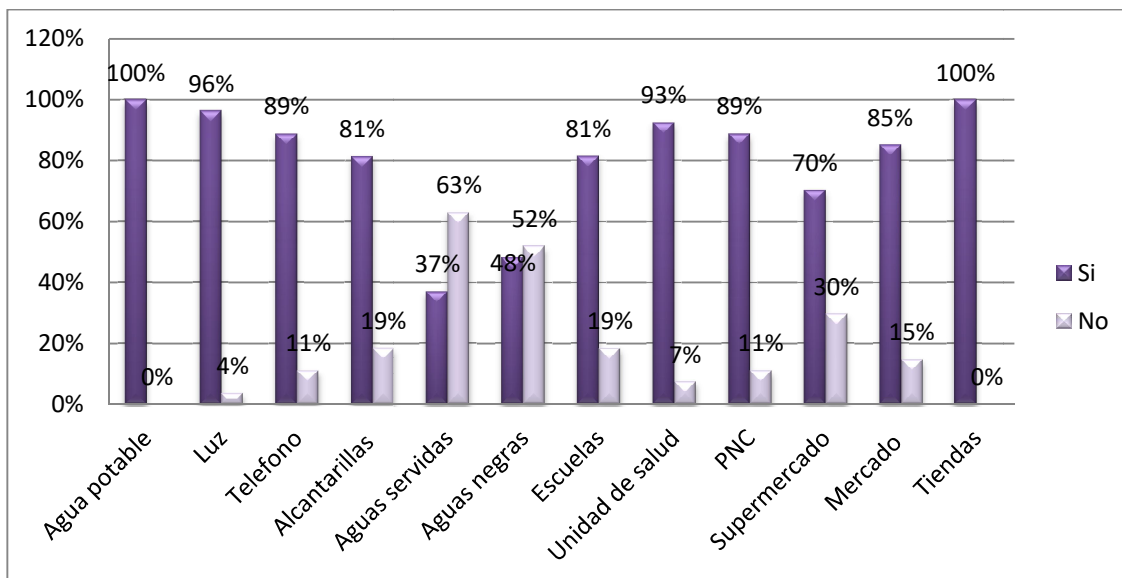


Los aspectos sociales relacionados con la comunidad de los trabajadores es de suma importancia ya que le aportan cierta tranquilidad al saber que el ambiente en sus comunidades es favorables para su convivencia, en este sentido se encontró que en lo referente a la seguridad en sus comunidades expresaron que el 56% de los trabajadores gozan de tranquilidad en sus comunidades gracias a la seguridad que existe por parte de ls autoridades correspondientes, ya que es importante mencionar que más del 60%de los trabajadores expresan que hay presencia de pandillas en sus comunidades per o que al parecer si están funcionando los planes de seguridad que se están implementando por parte de la policía.

Por otra parte tenemos un 44% de los trabajadores que dicen no gozar de seguridad en sus comunidades específicamente por la presencia de pandillas y por la poca presencia de elementos policiales. En cuanto a los espacios de esparcimiento en sus comunidades mencionaron que si cuentan con espacios de sano esparcimiento para sus familias donde pueden ir a compartir con su familia o a hacer ejercicio o a jugar con sus hijos e hijas.



Gráfico 19: Porcentajes de los servicios y recursos con los que cuentan las comunidades donde habitan los trabajadores.



En los recursos con los que cuentan en las comunidades donde residen los trabajadores de la UCSF de Chirilagua encontramos que la mayoría cuentan con los recursos básicos necesarios como agua potable y luz eléctrica, de igual forma cuentan con servicios de telefonía.

Por otra parte encontramos que carecen del sistema de alcantarillas y aguas servidas por los que las aguas van a dar a las calles sin ningún control o tratamiento para evitar ocasionar daños a la salud. De igual forma, se encontró que uno de los servicios de los que más carecen es de sistemas de aguas negras, la mayoría de la población tiene baños de fosa lo que provoca malos olores en algunas áreas.

Otros recursos con los que cuentan las comunidades en las que habitan son escuelas, unidades de salud, puesto de PNC, supermercados, mercados municipales y tiendas, lo que facilita el acceso y adquisición de necesidades básicas para las familias.

De igual forma en algunas comunidades cuentan con organizaciones comunitarias tales como directivas, adescos y comités.

## **VI. DISCUSIÓN**

El trabajo es una de las actividades que mas ayudan a la persona a auto realizarse tanto a nivel personal, profesional y social pero al mismo tiempo puede causar daño a la salud. Las condiciones sociales y materiales en que se realiza el trabajo pueden afectar el estado de bienestar de las personas en forma negativa. Los daños a la salud más evidentes y visibles son los accidentes del trabajo. De igual importancia son las enfermedades profesionales, aunque se sepa menos de ellas. Los daños a la salud por efecto del trabajo resultan de la combinación de diversos factores y mecanismos, como por ejemplo de las condiciones de trabajo y la organización del trabajo bajo las cuales se desempeñan los trabajadores.

En la presente investigación se encontró que en las condiciones laborales en los aspectos referentes a las instalaciones donde laboran no son las más adecuadas para llevar a cabo las labores y responsabilidades del personal, iluminación poco adecuada es uno de los factores poco saludables para los trabajadores ya que se identificó problemas en el sistema de iluminación eléctrica y de igual forma en las ventanas para la entrada de iluminación natural, a lo que la teoría nos dice que la iluminación debe de entrar principalmente al lado izquierdo de donde desarrolla su labores el trabajador y tenemos que la colocación del inmobiliario no se ha hecho según las normas para la facilitación y ergonomía de los trabajadores. De igual forma se encontró déficit en el sistema de ventilación con el cual se presentan algunos problemas especialmente cuando la unidad se encuentra saturada de pacientes, lo que pone en peligro tanto al personal como a los usuarios de la unidad de contagio de enfermedades virales por la falta de ventilación dentro de las instalaciones.

El abastecimiento de insumos necesarios para el desarrollo de sus labores es muy bueno ya que frecuentemente cuentan con los insumos necesarios, suficientes y acordes a las necesidades de su puestos de trabajo, los trabajadores son abastecidos a tiempo con los utensilios necesarios para la realización de sus labores, a excepción de los uniformes que no se les proveen a los médicos a diferencia de el resto de los trabajadores a los cuales se les brindan sus uniformes a tiempo y según el área donde se desempeñan. Las instalaciones cuentan también con la mayoría de las medidas de seguridad según la normativa y de igual forma cuentan con un plan estratégico de evacuación en caso de sismos, terremotos o incendio, con la

única debilidad que no todo el personal tiene conocimiento ni las habilidades para llevar a cabo dicho plan de evacuación.

Las condiciones medio ambientales se pueden catalogar como poco saludables, debido a los resultados obtenidos, tenemos que no se escuchan ruidos demasiado fuertes que puedan llegar a afectar la capacidad auditiva de los trabajadores, a excepción de el ruido de un molino que está cerca de las instalaciones pero que no permanece encendido todo el tiempo, y esporádicamente, se escucha ruido de transporte y algunas ventas ambulantes. En cuanto a los olores que se perciben en el ambiente se encontró que ocasionalmente se perciben algunos olores a excretas, proveniente de la fosa perteneciente a la unidad, debido a que no se cuenta con sistema de aguas negra ni aguas residuales, y la falta de mantenimiento de la fosa es lo que causa que ocasionalmente se sientan este tipo de olores en el ambiente, lo cual pone en riesgo la salud de los trabajadores ya que eso mismo contribuye a la presencia de algunos vectores como moscas y mosquitos, zancudos, roedores y cucarachas, que dicho sea de paso han expresado los trabajadores que ocasionalmente han podido observar la presencia de estos no solamente en las afueras de las instalaciones sino que también dentro de las instalaciones.

En lo que respecta a las condiciones administrativas es uno de los puntos en los que se han encontrado más dificultades e incluso se pueden observar algunas situaciones en las que no se actúa apegado a las leyes y normativas vigentes en nuestro país, por ejemplo en los horarios de trabajo se puede identificar que en el caso de los trabajadores de FOSALUD se les incumplen algunos aspectos de acuerdo a la ley ya que ellos laboran en horarios rotativos por el funcionamiento de FOSALUD que brinda a tención de las 5 de la tarde hasta las 6 de la mañana y los fines de semana las 24 horas del día y muchos de los trabajadores terminan laborando más horas de lo establecido tanto en sus horarios como lo que manda el código de trabajo en el cual se dicta que las horas laborales nocturnas no excederán de 7 horas diarias y a la semana no excederá de 39 horas y se registran caso que exceden a la semana a mas de 48 horas nocturnas. Esta situación se cataloga según la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo como riesgo psicosocial, en el cual se crea la dificultad para compatibilizar el trabajo con las responsabilidades familiares, ya que a la hora que sus familias están en el hogar ellos se encuentran laborando y esto les dificulta mantener sus relaciones

familiares y personales en armonía con su trabajo, lo que llega a causar estrés afectando el desempeño laboral como también las relaciones afectivas del trabajador.

Las condiciones administrativas de los trabajadores encontramos que los trabajadores realizan su trabajo común mente siguiendo las normativas de la institución y siguiendo las responsabilidades que los lineamientos técnicos establecen según cada puesto de trabajo, sin embargo se encontró que muy pocos utilizan una metodología que les guie y ayude a la realización de su trabajo de forma ordenada y haciendo una distribución eficiente del tiempo con el que cuentan para la realización de este, lo que llega a provocar un desorden en la realización de trabajo y continua con una cadena de retrasos de actividades y por ende se desencadena en estrés para los trabajadores cuando se aculan con trabajo que debieron haber finalizado hace un tiempo a tras.

Se pudo identificar que los trabajadores tienen pleno conocimiento de sus responsabilidades según su cargo y también tienen conocimiento de las normativas que rigen a la institución, lo cual es favorable para ellos ya que les facilita las realización de sus actividades por que están ya preestablecidas sus funciones.

Un punto importante es que las jefaturas mantienen muy buenas relaciones con el resto de trabajadores y no se les presentan problemas para la distribución de tareas a los subordinados que tienen a su cargo, de igual forma existe una respuesta positiva de parte de los empleados cuando se les asignan tareas o responsabilidades siempre están dispuestos a colaborar voluntariamente. Por lo antes mencionado vemos que se disminuye el RIESGO PSICOSOCIAL, que son aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo así como de su contexto social y ambiental que tienen la potencialidad de causar daños, sociales o psicológicos en los trabajadores, tales como el manejo de las relaciones obrero-patronales, que se pueden identificar como muy saludables.

Todo lo antes mencionado ya nos traslada a la identificación de las condiciones de salud de los trabajadores, que en general presentan serios problemas de salud empezando por el 52 % de los trabajadores que padecen de enfermedades crónicas como Diabetes, Hipertensión Arterial, Artrosis, escoliosis, migrañas, Bronquitis recurrentes y alergias y en la mayoría de los casos no solo tienen una de estas enfermedades crónicas sino que tiene dos o tres de estas, sumándoles

la falta de adherencia a los tratamiento que algunos tienen y poca asistencia a sus controles regulares con el médico tratante, por lo que el proceso de recuperación para estos casos se complica si le sumamos las situaciones de riesgo a las que están expuestas en sus lugares de trabajo.

Por otra parte encontramos que en los aspectos familiares que también contribuyen a la buena salud de los trabajadores en algunos casos pueden aportar una nota negativa a la salud de estos, empezando por los tipos de familia que poseen, ya que la mayoría de familias son compuestas y extensas y la responsabilidad económica para mantener a toda esa familia en la mayoría de casos recae sobre los trabajadores de la unidad, lo que les aporta un nivel mas de estrés al sentirse los únicos responsables económicamente de cubrir todas las necesidades básicas de todos los miembros de la familia.

Los aspectos comunitarios son de igual forma un elemento importante en el desarrollo psicosocial e las personas es el ambiente que viven en sus comunidades y los recursos con los que las comunidades cuentan que aportan al pleno desarrollo social de una persona, por ejemplo en el 93% de los trabajadores existen en sus comunidades algún tipo de organización comunitaria como directivas, comisiones, comités y adescos que están en función de algunas de las necesidades que tienen como comunidad.

Algo que actualmente está afectando a la población en general es la situación de inseguridad en las comunidades por la presencia de grupos de pandillas, problemática que se vio reflejada en algunas de las comunidades donde habitan algunos trabajadores, y que a pesar de la presencia de policías no se ha podido controlar la situación, lo que los ha llevado a vivir constantemente con el miedo que el salir de sus casas o al retornar a ellas puedan tener alguna dificultad con personas de estos grupos de pandillas, todo esto hace por ende que no puedan ir a lugares de sano esparcimiento con su familia. Caso diferente es para las comunidades en donde aun no hay presencia de pandillas y ellos pueden transitar sin miedo y tienen acceso a lugares de sano esparcimiento en los que ellos pueden acudir a hacer ejercicio o a pasar momentos de sano esparcimiento compartiendo con sus familias.

## **VII. CONCLUSIONES**

Existe una clara falta de acatamiento a las normas establecidas para la prevención de riesgos y accidentes laborales, desde el espacio físico, la distribución del inmobiliario, iluminación y ventilación en cada una de las áreas con las que cuenta la unidad, aunándole la falta de sistemas de aguas negras y aguas servidas y el poco mantenimiento que se le da al sistema de fosa existente.

La organización de trabajo carece de metodologías para la realización de sus labores.

Existe una excelente relación entre las jefaturas y el resto del personal.

Se encontró una gran cantidad de personas con enfermedades crónicas con practicas poco saludables para el cuidado de sus salud debido a la falta de adherencia a los tratamiento que algunos presentan.

Se ha pudo identificar que el riesgo más latente es el riesgo psicosocial al que están expuestos los trabajadores en los diferentes ámbitos tanto laboral, personal y comunitario, lo que les puede ocasionar daños a su salud a corto, mediano y largo plazo.

## VIII. RECOMENDACIONES

A las autoridades del Ministerio de Salud y FOSALUD

- Implementación de Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales en las Unidades Comunitarias de Salud Familiar para garantizar el completo bienestar de salud de sus trabajadores según manda la Ley General de la Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.
- Adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a los riesgos ocupacionales de los trabajadores y trabajadoras, mediante la adaptación de las condiciones del empleo, a los principios y regulaciones que rigen la salud y seguridad ocupacional.

A las Jefaturas de la UCSF de Chirilagua

- Crear Comités de Seguridad y Salud Ocupacional, (CSSO) según manda la la Ley General de la Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo para garantizar las buenas prácticas y prevención de riesgos enfermedades y accidentes de trabajo en sus trabajadores.
- Gestión constante de capacitaciones sobre los planes de seguridad y salud ocupacional para garantizar la efectividad de los planes de seguridad ya existentes.

A los trabajadores

- Acatar las medidas de seguridad plasmadas en los planes de seguridad y salud ocupacional para la prevención de riesgos en sus lugares de trabajo.

## **IX. BIBLIOGRAFÍA**

- Parra. Manuel, 2003, Conceptos básicos en salud laboral Santiago, Oficina Internacional del Trabajo.
- Gomez, I. C. 2006, Salud Laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones de trabajo. Universidad del Valle, Colombia.
- Ley General de la Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, Decreto legislativo 254, dado en el salón azul del palacio legislativo: San Salvador, a los veintiún días del mes de enero del dos mil diez.
- Monografias, Distribución del espacio, 2009  
<http://www.monografias.com/trabajos24/distribucionespacio/distribucionespacio.shtml#ixzz4epjKZwHX>
- Benavides, Fernando, Ruiz, Carlos, Garcia, Ana M, 2006, Salud Laboral: Conceptos y Técnicas para la prevención de los riesgos laborales, Tercera edición.
- Pedro R, Gil-Monte, 2012, Simposio: Salud Ocupacional, Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional, Rev Peru Med Exp Salud Publica. 2012; 29(2):237
- Revista Española de Salud Pública · January 2001, Salud Laboral, Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales.
- Lineamientos técnicos de seguridad y salud ocupacional del MINSAL, 1º edición 2011, Edición y distribución ministerio de salud, Viceministerio de políticas de salud.
- Almudena Segurado Torres y Esteban Agulló Tomás, 2002, Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social, Universidad de Oviedo, Vol 2
- Gac Sanit 2002; La salud laboral ante los retos de la nueva economía, Editorial.
- Código de trabajo, Decreto N° 15 dado en la asamblea legislativa, Palacio Nacional, San Salvador, a los veintitrés días del mes de junio de mil novecientos setenta y dos.
- Lineamientos operativos para el desarrollo de actividades en Ecos Familiares y Ecos Especializados, Ministerio de salud, 1º edición 2011, Programa editorial del ministerio de salud.
- Reglamento interno de la unidad y departamento de recursos humanos del ministerio de salud, María Isabel Rodríguez. (2011). San Salvador. , Programa editorial del ministerio de salud.



- Ley de asuetos y vacaciones, Decreto Legislativo N° 17, dado en el palacio legislativo de la asamblea legislativa, San Salvador, a los cuatro días del mes de marzo de mil novecientos cuarenta.
- Juan Clerc A, Angélica Saldivia B, Marisela Serrano G. Liderazgo y su influencia sobre el clima laboral, Modulo I: Tendencias en Salud Pública: Salud Familiar y Comunitaria y Promoción Osorno, marzo - mayo del 2006.
- Quiroz, C. (2017). *Concepto de Comunidad y Salud Comunitaria | Comunidad. Medicosfamiliares.com*. Retrieved 14 March 2017, from <http://www.medicosfamiliares.com/comunidad/concepto-de-comunidad-y-salud-comunitaria.html>.
- Empleo, E. (2017). *La importancia de la formación académica en la vida laboral. Noticias elempleo.com*. Retrieved 13 June 2017, from <http://www.elempleo.com/co/noticias/consejos-profesionales/la-importancia-de-la-formacion-academica-en-la-vida-laboral-4480>
- RR.HH., U., & RR.HH., U. (2017). *Delegación de autoridad. GestioPolis - Conocimiento en Negocios*. Retrieved 10 septiembre 2002, from <https://www.gestiopolis.com/delegacion-de-autoridad/>
- Carta de Ottawa para la Promoción de la Salud, Primera Conferencia Internacional de Promoción de la Salud, Ottawa, 21 de noviembre de 1986.
- Casas, S.B, Paravic, Tatiana, 2006, Promocion de la salud y un entorno laboral saludable

**ANEXOS****MODELO****FORMULARIO CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

Título del Estudio:	Salud laboral del personal de la Unidad Comunitaria de Salud Familiar de Chirilagua
Investigadoras Responsables:	Flor de María Merino Molina Ana María Molina Maravilla
Lugar en que se realizará el estudio:	Unidad Comunitaria de Salud Familiar de Chirilagua
Unidad Académica:	
Correo electrónico Investigador Responsable:	flormerino87@gmail.com amolinaravilla1@gmail.com

**Este Documento de Consentimiento Informado tiene dos partes:**

- I. Información (proporciona información sobre el estudio)
- II. Formulario de Consentimiento (para firmar si está de acuerdo en participar)

Se le dará una copia del Documento completo de Consentimiento Informado

**Parte I. Introducción**

Yo soy, Ana María Molina Maravilla, trabajo en la UCSF de Chirilagua. Estamos investigando sobre salud laboral, que es muy común en este país. Le voy a dar información e invitarle a participar de esta investigación. No tiene que decidir hoy si participar o no en esta investigación. Antes de decidirse, puede hablar con alguien que se sienta cómodo sobre la investigación.

Puede que encuentre algunas palabras que no entienda. Por favor, me dice según lea el documento para lo cual le explicaré. Si tiene preguntas más tarde, puede preguntarme a mí, al doctor que investiga o a miembros del equipo.

**Propósito del estudio**

Contribuir a las mejoras de la salud laboral de los trabajadores del sector salud ya que se carece de investigaciones de este tipo para poder realizar intervenciones o poder aplicar modelos de atención para esta población y así contribuir a la detección precoz de enfermedades y traumatismos ocupacionales y relacionados con el trabajo.

## **Justificación del estudio**

Se espera a través de la investigación analizar la situación de salud del personal de la UCSF de Chirilagua y con esto se pretende también brindar una base teórica científica para el desarrollo de futuras intervenciones en promoción y educación para la salud para garantizar un óptimo estado de salud laboral del personal de establecimientos de salud

## **Objetivo del estudio**

A usted se le está invitando a participar en un estudio de investigación que tiene como objetivos

### **General**

Analizar la salud laboral del personal de la Unidad Comunitaria de Salud Familiar de Chirilagua, durante el periodo de marzo a junio de 2017

### **Específicos**

4. Determinar las condiciones de trabajo del personal de la Unidad.
5. Describir la organización del trabajo del personal en estudio.
6. Identificar la situación de salud del personal que labora en la Unidad.

### **Selección de participantes**

Estamos invitando a todos los trabajadores y trabajadoras de la UCSF de Chirilagua para participar en la investigación sobre salud laboral.

### **Participación Voluntaria**

Su participación en esta investigación es totalmente voluntaria. Usted puede elegir participar o no hacerlo. Usted puede cambiar de idea más tarde y dejar de participar aun cuando haya aceptado antes.

### **Duración**

*La investigación durará \_\_\_\_ (número de) días/ o \_\_\_\_ (número de) meses en total. Durante ese tiempo, será necesario que venga a la clínica/hospital/consultorio \_\_\_\_\_ (número de) días, por \_\_\_\_ (número de) horas cada día..*

## **A quien contactar**

Proporcione el nombre y la información para contactar a alguien informado, accesible y que es parte de la investigación (una persona local que pueda contactarse). Establezca también que la propuesta ha sido aprobada y como.

*Ejemplo: Si tiene cualquier pregunta puede hacerlas ahora o más tarde, incluso después de haberse iniciado el estudio. Si desea hacer preguntas más tarde, puede contactar cualquiera de las siguientes personas: [nombre, dirección/número de teléfono/e-mail]*

## **Parte II: Formulario de Consentimiento**

He sido invitado a participar en la investigación Salud Laboral en la UCSF de Chirilagua.

Entiendo que recibiré--- Sé que puede que no hay beneficios para mi persona y que no se me recompensara por mi participación.

He leído la información proporcionada o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar sobre ella y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

Consiento voluntariamente participar en esta investigación como participante y entiendo que tengo el derecho de retirarme de la investigación en cualquier momento.

Nombre del Participante \_\_\_\_\_

Firma del Participante \_\_\_\_\_ Fecha \_\_\_\_\_

Día/mes/año

He leído con exactitud o he sido testigo de la lectura exacta del documento de consentimiento informado para el potencial participante y el individuo ha tenido la oportunidad de hacer preguntas. Confirmando que el individuo ha dado consentimiento libremente.

Nombre del Investigador \_\_\_\_\_

Firma del Investigador \_\_\_\_\_ Fecha \_\_\_\_\_

Día/mes/año

Ha sido proporcionada al participante una copia de este documento de Consentimiento Informado \_\_\_ (iniciales del investigador/asistente)

**Instrumentos**

No.

**Título:** Salud laboral del personal de la Unidad Comunitaria de Salud Familiar de Chirilagua

**GUIA DE OBSERVACION**

**OBJETIVO:** Obtener información relacionada a las condiciones de trabajo de los trabajadores de la UCSF de Chirilagua

Lugar de la Unidad: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

**Condiciones Físicas**

1. En que condición se encuentran las instalaciones.

Excelentes	Muy Buenas	Buenas	Regular	Malas

2. Cuentan con el espacio adecuado para la realización de sus actividades

Muy adecuadas	Adecuadas	Regularmente adecuadas	Poco adecuadas	Nada adecuadas

3. Hay una adecuada distribución del inmobiliario dentro de las instalaciones

Muy adecuadas	Adecuadas	Regularmente adecuadas	Poco adecuadas	Nada adecuadas

4. Existe un sistema de ventilación adecuada

Muy adecuadas	Adecuadas	Regularmente adecuadas	Poco adecuadas	Nada adecuadas

5. Se cuenta con la iluminación adecuada

Muy adecuadas	Adecuadas	Regularmente adecuadas	Poco adecuadas	Nada adecuadas

6. Los empleados cuentan con uniformes acordes a su puesto de trabajo

Si  No

7. Cuentan con el equipo necesario para el desarrollo de sus tareas

Siempre	Frecuentemente	Ocasionalmente	Raramente	Nunca

8. Cuentan con el equipo suficiente para el desarrollo de sus tareas

Siempre	Frecuentemente	Ocasionalmente	Raramente	Nunca

9. Se les provee a los empleados con los materiales acordes a las necesidades de su puesto de trabajo

Siempre	Frecuentemente	Ocasionalmente	Raramente	Nunca

10. Las instalaciones cuentan con medidas de seguridad según la normativa

Si  No

11. Se cuenta con plan de evacuación en caso de sismos, terremotos o incendio

Si  No

12. Las instalaciones cuentan con la señalización en caso de evacuación

Si  No

13. Cuentan con los servicios básicos necesarios

Agua	Luz	Alcantarillas	Aguas servidas	Aguas negras	Recolección de basura

14. Como es el acceso geográfico a las instalaciones

Excelentes	Muy Buenas	Buenas	Regular	Malas

15. Que tipos de medio de transportes existen para llegar a las instalaciones

Buses	Microbuses	Pick up	Carros	Otros

### Condiciones Medioambientales

16. Se escucha algún tipo de ruidos fuertes

Siempre	Frecuentemente	Ocasionalmente	Raramente	Nunca

17. Tipo de ruido que se escuchan

Trafico  Ventas  Planta eléctrica

Se percibe algún tipo de olores en el ambiente

Siempre	Frecuentemente	Ocasionalmente	Raramente	Nunca

18. Que tipo de olores se perciben

Excretas  Basura  Aguas negras  Humo  Gasolina  Otros

19. Se observa presencia de vectores

Siempre	Frecuentemente	Ocasionalmente	Raramente	Nunca

20. Que tipo de vectores se observan

Moscas  Mosquitos  Zancudos  Roedores  Cucarachas  Otros

## GUIA DE ENTREVISTA

**OBJETIVO:** Obtener información relacionada a las condiciones de trabajo de los trabajadores de la UCSF de Chirilagua

**Indicaciones:** La información obtenida en este instrumento será de carácter confidencial y se utilizara para fines estrictamente investigativos.

Profesión: \_\_\_\_\_

Cargo: \_\_\_\_\_

Edad \_\_\_\_\_ Sexo \_\_\_\_\_

1. Como considera las condiciones laborales en su trabajo  
Satisfactorias  Poco satisfactorias  Nada satisfactorias

2. Como considera las condiciones de las instalaciones de la UCSF

Excelentes	Muy Buenas	Buenas	Regular	Malas

3. Como considera que la iluminación en las instalaciones

Excelentes	Muy Buenas	Buenas	Regular	Malas

4. Como considera la ventilación de las instalaciones

Excelentes	Muy Buenas	Buenas	Regular	Malas

5. Los empleados cuentan con uniformes acordes a su puesto de trabajo

Si  No

6. Cuentan con el equipo necesario para el desarrollo de sus tareas

Siempre	Frecuentemente	Ocasionalmente	Raramente	Nunca

7. Cuentan con el equipo suficiente para el desarrollo de sus tareas

Siempre	Frecuentemente	Ocasionalmente	Raramente	Nunca

8. Se les provee a los empleados con los materiales acordes a las necesidades de su puesto de trabajo

Siempre	Frecuentemente	Ocasionalmente	Raramente	Nunca

9. Las instalaciones cuentan con medidas de seguridad según la normativa

Si  No

10. Se cuenta con plan de evacuación en caso de sismos, terremotos o incendio

Si  No

11. Las instalaciones cuentan con la señalización en caso de evacuación

Si  No

12. Cuentan con los servicios básicos necesarios

Agua	Luz	Alcantarillas	Aguas servidas	Aguas negras	Recolección de basura

13. Como es el acceso geográfico a las instalaciones

Excelentes	Muy Buenas	Buenas	Regular	Malas

14. Que tipos de medio de transportes existen para llegar a las instalaciones

Buses	Microbuses	Pick up	Carros	Otros

### Condiciones Medioambientales

15. Se escucha algún tipo de ruidos fuertes

Siempre	Frecuentemente	Ocasionalmente	Raramente	Nunca

16. Tipo de ruido que se escuchan

Trafico  Ventas  Planta eléctrica  Otros

17. Se percibe algún tipo de olores en el ambiente

Siempre	Frecuentemente	Ocasionalmente	Raramente	Nunca

18. Qué tipo de olores se perciben

Excretas  Basura  Aguas negras  Humo  Gasolina  Otros

19. Se observa presencia de vectores

Siempre	Frecuentemente	Ocasionalmente	Raramente	Nunca

20. Que tipo de vectores se observan

Moscas  Mosquitos  Zancudos  Roedores  Cucarachas  Otros

### Condiciones Administrativas

21. Qué tipo de contrato tiene con la institución

Ley de salario	Prest. de servicio	Contrato laboral	Por Proyecto	Interinato

22. Que tipo de horario tiene en la institución

Diurno	Nocturno	Fines de semana



23. Cuantas horas de trabajo diarias establece su contrato

4 Horas	6 Horas	8 Horas	12 Horas	Mas

24. Trabaja mas hora a la semana de lo establecido en su contrato

Si  No  Cuantas \_\_\_\_\_

25. Las horas extra son remuneradas

Si  No

26. Rango salarial

- de \$300	\$301 -500	\$501- 700	\$701- 900	\$901 a mas

27. Goza usted de vacaciones anuales

Si  No

28. Goza usted de días festivos y asuetos

Si  No

29. Goza usted permisos cuando los solicita

Si  No

30. Qué tipo de permisos solicita

Personales	Por enfermedad			

31. Con que frecuencia usted solicita permisos

Siempre	Frecuentemente	Ocasionalmente	Raramente	Nunca

32. Se le conceden los Permisos solicitando

Si  No

33. Recibe las Compensaciones que manda la ley por el trabajo extra que desempeña

Si  No

34. Cree usted que tiene las Oportunidades de desarrollo profesional (capacitaciones, oportunidad de estudios, cursos, etc)

Si  No

### Organización del trabajo

#### De las jefaturas

35. Que Métodos utiliza usted para la asignación de tareas en la unidad:

---

---

36. Están sus empleados dispuestos a colaborar ante cualquier decisión que Ud. toma

Siempre	Frecuentemente	Ocasionalmente	Raramente	Nunca

37. Como considera usted su desempeño de Liderazgo en la institución

Excelente	Muy Buena	Buena	Regular	Mala

38. Como considera usted que es su capacidad de gestión

Excelente	Muy Buena	Buena	Regular	Mala

39. Delega autoridad sobre otros miembros del equipo de trabajo

Si  No

40. Sobre quienes? \_\_\_\_\_

41. Que Métodos utiliza para la toma de decisiones \_\_\_\_\_

42. Como hace la Distribución de tareas al personal de la unidad \_\_\_\_\_

### De los trabajadores

43. Cual es su Formación académica \_\_\_\_\_

44. Conoce usted cuales son las responsabilidades según su cargo

Si  No

45. Conoce usted las normativas institucionales

Si  No

46. Que Metodología utiliza para la realización de su trabajo \_\_\_\_\_

47. Considera que tiene la Capacidad de resolución de problemas según su cargo

Si  No

48. Como considera usted que son las Relaciones interpersonales en el equipo de trabajo

Excelentes	Muy Buenas	Buenas	Regular	Malas

49. Mantiene una buena Comunicación el equipo de trabajo

Excelentes	Muy Buenas	Buenas	Regular	Malas

## Situación de salud

### Aspectos Individuales

50. Qué Tipo de enfermedades padece \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

51. Con que Frecuencia padece de estas enfermedades

Siempre	Frecuentemente	Ocasionalmente	Raramente	Nunca

52. Tiene Controles para sus enfermedades en un centro asistencial

Si  No

53. Con que frecuencia asiste a sus controles

Siempre	Frecuentemente	Ocasionalmente	Raramente	Nunca

54. En que centros asistenciales lleva sus controles

ISSS	MINSAL	Privado	Otros

55. Tiene tratamiento para sus patologías

Si  No

56. Cumple con el tratamiento indicado

Siempre	Frecuentemente	Ocasionalmente	Raramente	Nunca

57. Que acciones de Prevención realiza para evitar enfermedades \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

58. Que acciones realiza para prevenir la recaídas de sus patologías crónicas \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

### Aspectos Familiares

59. Qué Tipo de Familia tiene

Nuclear	Compuesta	Extensa

60. Como cree usted que son sus Relaciones afectivas con su familia:

Excelentes	Muy Buenas	Buenas	Regular	Malas

61. Quien es la persona económicamente responsable de su hogar \_\_\_\_\_

---

**Aspectos comunitarios**

62. Que tipo de organización existe en su comunidad

Directivas	Comités	Comisiones	Otras	Ninguna

63. Considera que gozan de seguridad en su comunidad

Si  No

64. Hay presencia de pandillas en su comunidad

Si  No

65. Cuentan con espacios de esparcimiento sanos en su comunidad

Si  No

66. Recursos de la comunidad

Agua Potable	Luz eléctrica	Telefonía	Alcantarillas	Aguas servidas	Aguas negras
Escuelas	Unidas de salud	PNC	Súper mercado	Mercado	Tiendas