



# **INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR “POLICÍA NACIONAL”**

**CARRERA: SEGURIDAD PÚBLICA**

**“EL AUSENTISMO LABORAL, SEGURIDAD Y SALUD  
OCUPACIONAL EN EL HOSPITAL DE LA POLICÍA QUITO  
No. 1 EN EL AÑO 2014”**

**TRABAJO DE GRADUACIÓN**

**AUTOR: VILLACIS CHILQUINGA EDISON PATRICIO**

**DIRECCIÓN: Ing. ERIKA XIMENA ARELLANO HARO**

**D.M. DE QUITO - JULIO DE 2015**

## CERTIFICACIÓN

**Trabajo de Graduación presentado previo a la obtención del título de Tecnólogo en Seguridad Pública.**

En mi calidad de Directora del trabajo de titulación, desarrollado por el señor, estudiante de la carrera de seguridad pública para optar por el título de **TECNÓLOGO EN SEGURIDAD PÚBLICA**, cuyo título es:

**“EL AUSENTISMO LABORAL, SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN EL HOSPITAL DE LA POLICÍA QUITO No. 1 EN EL AÑO 2014”.**

Considero que el trabajo presentado reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la evaluación del jurado examinador que se designe.

En la ciudad D.M. de Quito julio de 2015

.....  
**Ing. Erika Ximena Arellano Haro**  
**Tutora**

**REPÚBLICA DEL ECUADOR**

**POLICÍA NACIONAL**

**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO “POLICÍA NACIONAL”**

**REGISTRO INSTITUCIONAL No.17-039P**

**“EL AUSENTISMO LABORAL, SEGURIDAD Y SALUD  
OCUPACIONAL EN EL HOSPITAL DE LA POLICÍA QUITO  
No. 1 EN EL AÑO 2014”.**

**POR: VILLACIS CHILQUINGA EDISON PATRICIO**

El presente Trabajo de Graduación de **TECNÓLOGO EN SEGURIDAD PÚBLICA**, luego de cumplir con todos los requisitos normativos, se aprueba, en nombre del Instituto Superior Tecnológico “Policía Nacional”, en la ciudad del D.M. de Quito, a los 6 días del mes de julio de 2015.

-----

NOMBRE

.....

FIRMA

C.I.....

-----

NOMBRE

.....

FIRMA

C.I.....

-----

NOMBRE

-----

FIRMA

C.I.....

## ÍNDICE GENERAL

PORTADA	I
CERTIFICACIÓN DEL/A APROBACIÓN DEL DIRECTOR/A	II
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL	III
ÍNDICE GENERAL	IV
AGRADECIMIENTO	V
DEDICATORIA	VI
DECLARACIÓN EXPRESA	VII
LISTA DE TABLAS	VIII
LISTA DE FIGURAS	IX
RESUMEN	X
ABSTRACT	XI
ÍNDICE	XII

## **AGRADECIMIENTO**

Con trabajo, esmero y dedicación, he logrado culminar de forma satisfactoria el presente trabajo, expreso mi agradecimiento a todos quienes han contribuido para que pueda lograr mi objetivo, que Dios Todopoderoso como ser Supremo, premie su valiosa colaboración, lo que me ha permitido alcanzar un éxito más en mi vida profesional, a los docentes del ITSPN y especialmente a mi Director de Tesis, Ing. Erika Arellano.

Gracias

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo, quiero dedicarlo en primer lugar a Dios, quien ha sido en todo momento mi guía y fortaleza .De igual forma con profundo amor y cariño a mis queridos Padres, quienes han estado siempre a mi lado, a mi familia y amigos y a todos mis profesores que han brindado sus enseñanzas.

El autor

## **DECLARACIÓN EXPRESA**

La responsabilidad del contenido del presente trabajo de investigación de Graduación presentado a la obtención del título de Tecnólogo en seguridad pública me corresponde, y mediante la presente en forma voluntaria capaz ante la ley realizo una cesión exclusiva de todos los derechos al INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE LA POLICÍA NACIONAL para que el presente trabajo forme parte del patrimonio intelectual del ISTEPN y lo utilice conforme sea conveniente

---

**VILLACIS CHILQUINGA EDISON PATRICIO**

**C.C. 0502928104**

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Métodos de investigación.....	25
Tabla 2 Métodos de investigación aplicados .....	27
Tabla 3 Variables para el cálculo de la muestra .....	30
Tabla 4 Cálculo de la muestra .....	31
Tabla 5 Tiempo de trabajo .....	34
Tabla 6 Afectación laboral .....	35
Tabla 7 Tiempo de afectación .....	36
Tabla 8 Afectación en el trabajo .....	37
Tabla 9 Conocer plan de seguridad .....	38
Tabla 10 Reordenamiento de ambientes .....	39
Tabla 11 Colaboración .....	40
Tabla 12 Importancia de aplicar normas .....	41
Tabla 13 Medio idóneo de información .....	42
Tabla 14 Pausas activas .....	43
Tabla 15 Probabilidad de ocurrencia .....	50



## LISTA DE FIGURAS

Figura 3 Tiempo de trabajo .	34
Figura 4 Afectación laboral	35
Figura 5 Tipo de afectación.	36
Figura 6 Afectación en el trabajo.	37
Figura 7 Conoce plan de seguridad.	38
Figura 8 Reordenamiento de ambientes.	39
Figura 9 Colaboración.	40
Figura 10. Tiempo de trabajo.	41
Figura 11. Tiempo de trabajo.	42
Figura 12. Tiempo de trabajo.	43

## RESUMEN

Los empleados del Hospital Quito No. 1 al estar inmersos en funciones médicas donde a diario tratan con pacientes delicados y con enfermedades graves, existiendo la satisfacción cuando un paciente se cura y sale adelante de su enfermedad, pero en otros casos causa mucho dolor y frustración no poder salvar la vida de los enfermos, lo que ocasiona problemas de stress y salud ocupacional a los funcionarios del hospital.

En el marco contextual se describe el problema por el cual los empleados disminuyen su productividad y eficiencia al sufrir inconvenientes en la jornada laboral, planteado los objetivos de la investigación y la justificación de la tesis que pone de manifiesto el estudio permanente de las actividades laborales y las afectaciones donde los clientes internos y externos salen beneficiados, cuando el personal se encuentra motivado y saludable.

En el capítulo I, se realiza el fundamento científico y bibliográfico de las causas que ocasionan los problemas de salud ocupacional en los funcionarios del hospital y cuáles son las consecuencias derivadas de estas afectaciones, se describen conceptos claves y parte del fundamento legal que contempla las Leyes y Reglamentos que norman la salud ocupacional en el Ecuador.

En el capítulo II, se lleva a efecto las encuestas que sustentan la investigación al obtener directamente de la fuente el criterio de quienes laboran a diario en el hospital y perciben como su salud emocional y física se ve afectada por la falta de programas en salud ocupacional y las afectaciones directas a los trabajadores, pacientes y usuarios del hospital.

En el capítulo III, se lleva a efecto el desarrollo de la propuesta donde se describe las características del plan de salud ocupacional para el hospital, con lo que se conseguirá una mejor atención y evitará las afectaciones a los empleados.

## **ABSTRACT**

Employees of the Hospital Quito No. 1 to be immersed in medical functions where daily deal with sensitive patients and serious illnesses, there satisfaction when a patient is cured and comes out ahead of his illness, but in other cases causes much pain and frustration to not save the life of the sick, which causes stress and health problems occupational hospital officials.

The contextual framework describes the problem whereby employees reduce their productivity and efficiency suffer disadvantages in the day labor, raised the research objectives and the justification of the thesis that reflects the permanent study of work activities and affectations where internal and external customers is better off, when the staff is motivated and healthy.

In the chapter I, is the bibliographic and scientific basis of the reasons that cause the problems of occupational health at the hospital officials and what are the consequences of these affectations, describes key concepts and part of the legal basis which includes laws and regulations governing occupational health in the Ecuador.

In chapter II, it is e effect polls that support research to obtain directly from the source the criteria of those who work daily in the hospital and perceived their emotional and physical health is affected by the lack of programs in occupational health and the effects direct workers, patients and users of the hospital.

In chapter III, the development of the proposal describing the characteristics of occupational health for the hospital plan, takes effect so they will get better care and prevent the Affectations employees.

## ÍNDICE

<b>ÍNDICE GENERAL .....</b>	<b>iv</b>
<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>MARCO CONTEXTUAL .....</b>	<b>2</b>
Antecedentes.....	2
Planteamiento del Problema.....	3
Objetivos .....	5
Objetivo general.....	5
Objetivos Específicos.....	5
Justificación .....	5
<b>CAPITULO I.....</b>	<b>8</b>
<b>1. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>8</b>
1.1 Antecedentes investigativos .....	8
1.2 Fundamentación Científica - Técnica .....	14
2.2.1 Fundamentación legal.....	18
2.3 Marco Conceptual.....	23
<b>CAPITULO II.....</b>	<b>25</b>
<b>2. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>25</b>
2.1. Fuentes de información .....	25
2.2 Diseño de la investigación .....	25
2.3 Métodos de investigación .....	28
2.3.1 Método Deductivo .....	28
2.3.2 Método Inductivo.....	29
2.4 Enfoque, modalidad y tipo de investigación .....	29
2.4.1 Enfoque.....	29
2.4.2 Modalidad .....	29
2.4.3 Tipo de investigación .....	30

2.5 Plan de muestreo .....	30
2.5.1 Población .....	30
2.5.2 Técnicas de recolección de datos .....	31
2.5.3 La observación de campo.....	32
2.6 Plan de procesamiento y análisis de datos.....	33
2.7 Fase exploratoria.....	33
2.8 Estudio correlacional .....	33
2.9 Tabulación e interpretación de las encuestas.....	34
<b>CAPÍTULO III.....</b>	<b>44</b>
<b>3. PROPUESTA.....</b>	<b>44</b>
3.1 Tema .....	44
3.2 Antecedentes de la propuesta .....	44
3.3 Justificación .....	44
3.4 Objetivos.....	45
3.4.1 Objetivo General .....	45
3.4.2 Objetivos Específicos.....	45
3.5 Desarrollo de la Propuesta .....	46
3.5.1 Los factores de riesgos.....	46
3.5.2 Matriz de riesgos.....	48
3.5.3 Metodología para el Análisis y Evaluación de Riesgos - Método del Triple Criterio PGV. ....	48
3.5.4 Probabilidad de Ocurrencia.....	50
3.5.5 Evaluación del riesgo. ....	51
3.5.6 Obligaciones de los trabajadores. ....	55
3.5.7 Derechos de los trabajadores.....	56
3.5.8 Prohibiciones generales para el empleador:.....	57
3.5.9 Prohibiciones generales de los trabajadores.....	58
3.5.10 Factores de riesgos físicos.....	59
3.6 Presupuesto .....	61
3.7 Conclusiones y recomendaciones de la propuesta .....	61
3.7.1 Conclusiones .....	61
3.7.2 Recomendaciones .....	62

4. Conclusiones y Recomendaciones.....	63
4.1 Conclusiones .....	63
4.2.1 Recomendaciones.....	63
<b>5 GLOSARIO .....</b>	<b>65</b>
<b>6 Referencias Bibliográficas .....</b>	<b>68</b>
<b>Anexos .....</b>	<b>70</b>
Anexo 1 Formato de encuesta.....	70
Anexo 2 Ilustraciones de trabajo y público en el hospital .....	72
Anexo 3 Organigrama estructural Hospital Quito No. 1 .....	75

## INTRODUCCIÓN

El talento humano hoy en día se ha convertido en el capital de mayor importancia en las organizaciones que invierten mucho dinero en tecnología, equipos, infraestructura; quienes intervienen en las actividades de las instituciones; pero sí tienen problemas de seguridad en el trabajo, en la circulación por medio de las instalaciones, el espacio físico, la iluminación, la ventilación, la distribución de sus puestos de trabajo no es la adecuada y es vulnerable para incurrir en algún accidente laboral, como: enfermedades físicas, psicológicas que les impida con mayor frecuencia no asistir al lugar de trabajo y en otros casos busquen excusas para dejar de trabajar con normalidad y el rendimiento en sus funciones sea limitado.

En el Hospital Quito No. 1 no es la excepción, se han presentado casos de ausentismo laboral por problemas de salud ocasionados por accidentes laborales, que se han producido por un deficiente sistema de seguridad industrial donde ha producido contratiempos en los empleados impidiendo ir a trabajar con normalidad y por ende los servicios de salud no se han entregado con eficiencia y eficacia a los pacientes, quienes ven disminuido la atención y por ende conllevando a un desperdicio de recursos.

Es fundamental recopilar las evidencias que permitan conocer las causas por las cuales en el Hospital Quito No.1 se presentan problemas de ausentismo laboral e inseguridad, desarrollar medidas de mitigación del problema para la disminución de estos hechos y el mejoramiento de las funciones de los empleados y un servicio de calidad.

## **MARCO CONTEXTUAL**

### **Antecedentes**

El cambio organizacional se ha convertido en uno de los conceptos más importantes en los últimos años, a partir de las condicionantes que el entorno agresivo y turbulento de hoy impone a las empresas. Múltiples modelos para conducir el cambio exitosamente se han reflejado en la literatura gerencial, la mejora continua, equipos auto-dirigidos, organizaciones inteligentes, reingeniería son ejemplos de las respuestas que la ciencia de la Dirección ha brindado para contribuir a dicha conducción.

El enfoque estratégico de la dirección de organizaciones constituye un marco propicio para el logro de los objetivos, permitiendo la cohesión de todas las funciones empresariales en la consecución de la misión. En este enfoque reviste importancia cardinal la Gestión de los Recursos Humanos por el impacto que tiene este factor en la formulación e implementación de cualquier estrategia de mejora.

La Gestión de los recursos humanos contemporánea tiene como objetivo asegurar que la institución cuente con las personas competentes, flexibles y motivadas para lograr las metas propuestas. El sistema de gestión de la Salud y Seguridad Ocupacional contribuye a este empeño formando parte del sistema de compensación que la empresa ofrece a su recurso humano.

La gestión de la Salud y Seguridad Ocupacional se integra metodológicamente a las actividades claves de la Gestión de Recursos Humanos, fundamentalmente en el diseño de cargos, selección del personal, evaluación del desempeño, formación-desarrollo y estimulación.

Los accidentes laborales, además de un drama familiar y personal en sus casos más graves, suponen un coste económico y social, y lastran la competitividad de las empresas. Es conveniente destacar el papel de la



educación en el objetivo de lograr concienciar al trabajador de la importancia de la prevención de los riesgos laborales en cada puesto de trabajo.

En el hospital Quito No. 1, de acuerdo a las conclusiones del estudio presentado por el departamento de Talento Humano en octubre de 2014 determinó que a los servidores del hospital se había incrementado los problemas por stress y físicos ocasionando una baja en la atención a los ciudadanos.

### **Planteamiento del Problema**

La falta de conocimiento de lo que son las condiciones laborales, la perspectiva de un trabajador, de la relación entre la higiene, seguridad laboral y el desempeño laboral es igualmente subjetivo. Es por ello que, partir de la percepción de los trabajadores, no es adecuado completamente para concluir sobre el desempeño laboral. Sin embargo, en base a su experiencia, los trabajadores realmente identifican que un lugar con equipo de protección adecuado, con la temperatura y luz adecuada, mejora grandemente el desempeño laboral. El cual para ellos significa realizar más actividades, más rápido, con mejor precisión o acabado, y cumpliendo todas los requerimientos de calidad con menor esfuerzo.

Las personas que trabajan en el hospital Quito Nro. 1 de la Policía Nacional en la cual la Salud y Seguridad Ocupacional es importante, son quienes trabajan de mejor forma, con menos tensiones, presiones, ansiedad, angustia o problemas.

La mayoría de trabajadores realmente no identifican lo que es una condición segura de una insegura, al igual que el conocimiento de un acto inseguro, siendo más propensos a la ocurrencia de accidentes laborales.

El poco conocimiento acerca de aspectos generales o básicos de seguridad laboral, provoca una percepción irreal sobre condiciones adecuadas de trabajo y hacen más probable cualquier accidente laboral.

Las personas se van acostumbrando a condiciones deplorables de Salud y Seguridad Ocupacional, lo que no les permite observar los riesgos potenciales que hay en el Hospital y por eso suceden los accidentes.

Tener un plan de contingencia en las empresas ayuda a los operarios a no perder el control en cualquier situación anormal y de esa forma regresar con más rapidez al trabajo que estaban realizando antes de suscitarse el hecho.

Es necesario implementar programas de gestión de la prevención o reforzar los ya existentes con el objetivo de contribuir con la producción, disminuir las pérdidas de fuerza de trabajo y evitar la pérdida potencial en la prestación de servicios hospitalarios.

La puesta en práctica de estrategias de prevención, control o protección de los riesgos del trabajo contribuirá a reducir pérdidas y los costos ocultos que ocasionan los accidentes y enfermedades laborales, lo que redundará en beneficios para los trabajadores y la sociedad; como es el ausentismo laboral; ya que los trabajadores por estar inmersos en un accidente laboral no acuden a trabajar, ocasionando pérdidas a los miembros que a diario utilizan los servicios médicos en el Hospital No.1 de Quito.

El problema en el hospital radica en el incremento de ausentismo laboral que surge porque los trabajadores no realizan las actividades con prolijidad y cuidado aumentando los accidentes. La señalética y los programas de capacitación a los trabajadores y empleados es escasa y deficiente.

## **Objetivos**

### **Objetivo general**

Determinar las causas y consecuencias que ocasiona el Ausentismo Laboral en el Hospital Quito No. 1 de la Policía Nacional, por medio del estudio bibliográfico y de campo, para disminuir el ausentismo laboral.

### **Objetivos Específicos**

- Realizar la fundamentación científica de accidentes laborales en el Hospital Quito No. 1 en el año 2014, a través del método bibliográfico.
- Realizar un diagnóstico situacional para determinar la importancia, influencia y manejo de la Salud y Seguridad Ocupacional dentro del Hospital Quito No. 1, por medio del método científico.
- Describir las características del departamento de talento humano, funciones y estructura en el Hospital Quito No.

### **Justificación**

Los riesgos laborales son una de las principales preocupaciones de las instituciones, las estadísticas son escandalosas, las Leyes de Prevención de Riesgos Laborales y Código de Trabajo, obliga a los empresarios a establecer medidas preventivas para evitar los accidentes de trabajo. Dichas leyes exigen al administrador que evalúe los riesgos de su actividad, con el fin de atenuarlos mediante la aplicación de una gestión preventiva.

Según los expertos, las exigencias en el cumplimiento de estas normativas han promovido no sólo la demanda de expertos en la prevención de riesgos, sino la petición de los servicios de empresas consultoras que ofrezcan un servicio integral en este ámbito.

Podemos mencionar como beneficiarios directos de la Prevención de Riesgos de Trabajo a la institución misma, los directivos, las autoridades, los empleados, los clientes y los proveedores.

También existen numerosos beneficiarios indirectos, entre éstos:

- Las familias de los trabajadores, al comprender la importancia de la Salud y seguridad Ocupacional en el trabajo.
- Capacitadores, para identificar vacíos en las charlas, verificar la necesidad de desarrollar capacitaciones con dicha orientación.
- El gobierno para la formulación de nuevas leyes, revisión de los reglamentos existentes, fomentar la importancia de la Salud y Seguridad Ocupacional, promover incentivos.
- Inversionistas, al identificar la importancia en factores tales como la calidad, costo, producción, etc., animándose a invertir en una empresa que se esfuerza por cumplir con las especificaciones que otros países requieren en lo que a procesamiento de alimentos se refiere; y por la baja probabilidad de tener problemas relacionados a los factores antes mencionados.

Los principales beneficios, de entre los innumerables, serían:

**Para el trabajador:**

Es el primer beneficiado. Evita riesgos innecesarios y controla el resto de incertidumbres.

La protección se extiende a su entorno inmediato, a su familia, al evitar riesgos de costos afectivos y otros.

**Para el empresario:**

Ahorra al no incurrir en los importantes costos derivados de la no prevención.

Mejora el ausentismo, aumentando directamente la productividad.

Mejora el clima laboral, afectando a una mejor imagen y aumentando indirectamente la productividad.

Aumenta la calidad del servicio.

Evita conflictos, incumplimientos y sanciones.

Mejora la rentabilidad institucional

**Para la sociedad:**

Reduce elevados costos por traspaso de la no prevención a la sociedad (costos por externalidades).

Optimiza el correcto empleo de recursos productivos materiales y humanos de la sociedad.

Reduce costes sociales relacionados con la no prevención.

El trabajador debe estar consciente de los factores que le rodean y que le afectan internamente.

La institución debe estar consciente y convencida de la importancia de la seguridad laboral. Tomando ésta como un compromiso con sus trabajadores, con la sociedad misma, considerando políticas, normas, programas, capacitaciones relacionadas a éste tema. Y de forma especial comprendiendo que la seguridad no es un gasto, sino una inversión desde cualquier punto de vista.

## CAPITULO I

### 1. MARCO TEÓRICO

#### 1.1 Antecedentes investigativos

El concepto de ausentismo laboral según la real academia de la lengua se define como absentismo; que provienen del latín *absens*. Tomándose el absentismo de origen latino al *absenteeism* del neologismo inglés. La primera definición define “costumbres de abandonar el desempeño de sus funciones y deberes ajenos a un cargo”(Aulestia, 2007, pág. 56); la segunda define “abstención deliberada de acudir al trabajo”. El diccionario de la real academia de la lengua define el sustantivo y el verbo *absens* y *absentarse* con definiciones anticuadas; los cuales entraron al español en siglo XIII, mientras que la forma de *ausente* entro en el año de 1443.

Cuando en Inglaterra se expide la Ley de los Pobres por medio de la cual la atención de los indigentes pasa de las parroquias a los talleres (1834), lo que se procuraba era que los realmente incapacitados para laboral debían demostrarlo, ya no ante la iglesia sino ante los patronos porque de lo contrario no podían seguir recibiendo ningún tipo de asistencia, actuando de manera similar a como siglos atrás lo hicieron los Grecoromanos, quienes impedían que los trabajadores faltaran al trabajo por medio de la vigilancia que ejercían a sus tropas. Es decir el estado asumía un papel policial en el control del ausentismo.

Y según la Organización Internacional del Trabajo (OIT); define el ausentismo como “la no asistencia al trabajo por parte de un trabajador de que se pensaba que si iba a asistir”; a partir de este concepto se ha creado diferentes definiciones que han creado controversia.

Es de destacar que, según la definición de la OIT, se excluyen como ausentismo los períodos vacacionales (porque no se trata de empleados que se pensaba que iban a asistir, pero también las huelgas, el embarazo normal y la prisión. Algunos escritores concluyen, que las tres situaciones deberían incluirse en la medición del ausentismo.

Si bien la huelga es un derecho reconocido de los trabajadores en la legislación de un gran número de países, lo cierto es que implica ausencia al trabajo de trabajadores que se pensaba que iban a ir (o por lo menos se contaba con ellos cuando se planificó la actividad en el corto o mediano plazo); por lo tanto, implica pérdida económica para la organización. En lo que respecta al embarazo, seguramente lo que quiso reflejar la OIT es que el embarazo no es una enfermedad; sin embargo, implica una ausencia prolongada de la trabajadora. Ello obliga a una reprogramación de las tareas o a una sustitución temporal de la trabajadora.

Quedan claramente diferenciados en esta definición, dos tipos de ausentismo: el llamado ausentismo voluntario (no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que iba a ir) y el llamado ausentismo involuntario (el ausentismo laboral de causa médica).

Otra definición de ausentismo laboral o ausencia al trabajo fue la descrita por Dubuis en 1977, ya que se da cuenta del trabajo perdido en el siglo XIX, debido a las largas jornadas de trabajo en las que se incluían los días de fiesta.

A principio de nuestro siglo se empezaron a conocer los accidentes de trabajo de tipos voluntarios en contexto de actividad con un grado de riesgo considerable para tener así una vía de escape y poder volver después al trabajo y continuar en el puesto; y por ende se le denominaban ausentismo.

Otra definición es la que realiza Constantino Klaric, quien la amplia haciendo alusión en donde la ausencia representa la ruptura de la situación de la dependencia y obligatoriedad que se da como remplazo de esta situación. U otras conductas que pueden adoptar la forma de baja por enfermedad, retrasos, accidentes y/o huelgas.

“Lo común del ausentismo laboral es el tiempo perdido de trabajo, aunque la usencia al trabajo es un acto involuntario que muchas ocasiones puede ser voluntario o provocado por el mismo empleado” (Salazar, 2007, pág. 128).

En la superficie, el ausentismo parece ser cosa simple, meramente el trabajador no está en su trabajo. En realidad, el ausentismo es un asunto extraordinariamente complejo, con muchas definiciones, muchas causas, muchos elementos espurios, muchas motivaciones, muchas consecuencias. Para entender el ausentismo debemos conocer la naturaleza humana, era lo que se decía hace más de 35 años y aún es válido. El ausentismo no es un problema individual ni un indicador de la verdadera morbilidad de la población trabajadora, sino un indicador de tensiones en la relación hombre-trabajo-salud y de disfunciones estructurales de la empresa. En otras palabras, el ausentismo actúa como un fenómeno que expresa indirectamente los conflictos entre un trabajador y su ambiente laboral.

El ausentismo da lugar a ciertas condiciones que entorpecen el funcionamiento adecuado de las empresas, obligándolas, por ejemplo, a contratar más personal del estrictamente necesario, impidiendo una utilización racional de los equipos, desorganizando el programa de producción, todo lo cual incide en la productividad, la competitividad y el nivel de empleo. También decae la moral de la fuerza laboral, aumenta el desperdicio, rebaja la calidad de los productos y obra el efecto de



distribuir inequitativamente periodos de descanso entre los trabajadores, lo cual redundará aún más en la productividad y disminuye los beneficios que la empresa pueda obtener un adecuado programa de salud ocupacional que haga una intervención integral del ausentismo.

Las ausencias, por lo tanto, el período no previsto de tiempo perdido y ausente el trabajador que no concurre a su labor y ausentista es el que presenta episodios repetidos de ausencia en una frecuencia mayor que la mediana. Desde el punto de vista práctico, el ausentismo puede definirse como la pérdida temporal de horas o días de trabajo, independiente de las causas que lo originen.

- **Ausentismo laboral:** Se utiliza para describir el comportamiento de la población laboral en relación con la no asistencia al trabajo dentro de la jornada anual legalmente establecida, sin tener en cuenta vacaciones, compensatorios capacitación, antigüedad.
- **Ausente:** Persona que no concurre al trabajo independiente de la causa que lo origina.
- **Ausentista:** Es el trabajador que presenta repetidos episodios de ausencia. Se define como tal a la persona que presenta un número de episodios de ausencia superior a la mediana.
- **Boleta de regreso al trabajo.** La expedición de la boleta de regreso al trabajo es una decisión médica, odontológica o administrativa derivada del proceso de atención que se origina por una contingencia del trabajador.
- **Clasificación del ausentismo:** Causa médica certificada, causa legal, extralegal y otras causas.
- **Causa médica certificada:** Incluye todas las incapacidades producidas por enfermedad común (Enfermedad, cirugías, accidentes fuera del trabajo, deportivos), enfermedad profesional, accidente de trabajo y permisos especiales de salud (sólo el que requiere el trabajador por su situación de salud).

Algunas enfermedades o patología que afectan el trabajo son: ejemplo Un esguince de cuello de pie en un cargo administrativo vs en un operario de producción.

- Un mismo tipo de patología no siempre da los mismos días de incapacidad, depende del estado de la evolución en que sea diagnosticado y si su manejo es oportuno y adecuado.
  - La persona puede o no consultar al servicio médico cada vez que presente dicha patología; a veces puede auto medicarse y complicar las características propias de cada enfermedad.
  - El criterio del médico tratante para decidir si la enfermedad afecta o no al trabajador o a sus compañeros.
- 
- **Causa legal:** Se consideran aquellas ausencias al trabajo que tienen justificación con base en las normas laborales contenidas en el código sustantivo de trabajo: licencias remuneradas incluidas las de maternidad, no remuneradas, suspensiones.
  - **Causa extralegal:** Las pactadas en convenciones y acuerdos extralegales, tiempo pactado con los líderes sindicales para el funcionamiento de la junta directiva y de las diferentes comisiones: permiso sindical remunerado y no remunerado; otras: compra de casa, matrimonio, nacimiento, defunción.
  - **Otras causas:** Incluye ausencias injustificadas, mítines, paros, permisos con excusa remunerado y no remunerado, detenciones, fuerza mayor: familia enferma, fenómenos naturales, diligencias judiciales. El ausentismo da lugar a ciertas condiciones que entorpecen el funcionamiento adecuado de las empresas, obligándolas, por ejemplo, a contratar más personal del estrictamente necesario, impidiendo una utilización racional de los equipos, desorganizando el programa de producción, todo lo cual incide en la productividad, la competitividad y el nivel de empleo. También decae

la moral de la fuerza laboral, aumenta el desperdicio, rebaja la calidad de los productos y obra el efecto de distribuir inequitativamente periodos de descanso entre los trabajadores, lo cual redundará aún más en la productividad y disminuye los beneficios que la empresa pueda . Obtener un adecuado programa de salud ocupacional que haga una intervención integral del ausentismo.

El ausentismo laboral hace parte de un factor muy importante en las empresas por lo tanto desde el punto de vista de la investigación existen 4 factores importantes que son:

**Empresarial, directivo y económico:**

Es el que surge de la adaptación del trabajador en la empresa.

**Psicológico:** Se base de la motivación, satisfacción y actitudes hacia el puesto de trabajo, a partir de este punto se incluye el contexto social, con las presencias y demás factores informales o formales que hacen parte del ausentismo laboral.

**Sociológico:** En este punto hacen parte todos los factores que se incluyen como edad, sexo, estado civil, educación, etc. También aquellos externos a los trabajadores como distancia del domicilio al lugar del trabajo, organización del trabajo, carga de trabajo, repetitividad de la tarea y presiones que ejerce sus familiares sobre el trabajo. El ausentismo es un síntoma organizacional y representa una acción colectiva, compartimiento o estrategia racional dentro de una lógica de acción en cadena que forma parte del sistema de interacción de las organizaciones modernas.

**Pedagógico:** En este caso el ausentismo se comporta como una ruptura y escape momentáneo para amortiguar las tensiones acumuladas en el trabajo.

El ausentismo surge en el trabajo como la imposibilidad de poder realizar al mismo tiempo varios estados mentales y funciones diversas con la actividad laboral.

El núcleo central del ausentismo se enfoca en las ausencias cortas que pueden adoptar diferentes formas; la complejidad de la explicación se encuentra en los estados psicológicos y en específicos aspectos sociales que se introducen en las ausencias imprevistas a través del estrés, a la presión, o la frustración de los individuos; que no pueden ser soportados practicando únicamente las conductas de ausencias cortas. (Álvarez C. , 2004).

## **1.2 Fundamentación Científica - Técnica**

### **La relación salud y trabajo**

Es interesante observar como en los últimos años, en algunos grupos y sectores, la formación de recursos humanos, la investigación y la prestación de servicios de salud han incorporado al trabajo como un elemento de referencia para entender de manera integral el proceso salud- enfermedad.

El trabajo, uno de los aspectos importantes de la vida, ha permitido la existencia de los seres humanos y el desarrollo de la sociedad hasta llegar a niveles de conquista del espacio. Por medio del trabajo se transforma la naturaleza y se obtienen los bienes necesarios para la reproducción del ser humano, permitiendo el desarrollo de múltiples capacidades físicas y mentales.

“Si se intenta abordar los problemas de salud de manera integral, no se puede dejar de considerar la forma como el trabajo influye en la salud”(Moreno, 2007, pág. 56).

El trabajo no es solamente una cualidad biológica, sino una característica del hombre como ser social que se encuentra relacionado con el proceso de transformación y dominio de la naturaleza.

Al mismo tiempo que entra en contacto con el objeto de trabajo, con herramientas y maquinarias para obtener un producto, el ser humano va adquiriendo nuevo tipo de conocimientos, modificaciones en su organismo y en las relaciones con sus semejantes, interacción entre ser y naturaleza, trabajador y trabajo, que es necesario tenerla siempre presente para entender e intervenir de mejor manera en la salud de la población.

En el desarrollo histórico de la sociedad han ido surgiendo diferentes formas de trabajo y además diferentes ubicaciones del ser humano en el proceso productivo, situación que de la misma manera genera formas diferenciales de enfermar y morir.

El propósito central de la sociedad debería ser ofrecer alternativas concretas para que el ser humano lleve una plena realización de sus capacidades creativas con el objeto de alcanzar su completa humanización. La utilización del ser humano como un simple medio para lograr beneficios para un limitado grupo de la sociedad es uno de los aspectos que rigen los procesos productivos en la mayoría de los países de América Latina y del mundo. En las formas productivas modernas, para el trabajador se ha roto la unidad concepción-ejecución,

unos son los que conciben y planifican y otros los que ejecutan. Esta particularidad se refleja de diferente manera en su salud.

“El trabajo es algo inseparable del ser humano, se impregna en las veinte y cuatro horas del día, incide tanto en lo que sucede durante la jornada laboral como en los otros momentos de la vida del trabajador”(González, 2008, pág. 41).

Al decir que el trabajo es una actividad con dimensión particular y colectiva se está reconociendo que las leyes que rigen a la sociedad determinan las características del mismo y de la salud. Para tener una visión integral de la salud laboral es necesario considerar las características espaciales y temporales del trabajo, los aspectos económicos y técnicos, las manifestaciones subjetivas, culturales y étnicas, las razones o determinaciones de esas peculiaridades. Con estas bases, las acciones encaminadas a estudiar e intentar resolver los problemas de salud de los trabajadores adquieren mayor coherencia y solidez.

Múltiples molestias lesiones y enfermedades perfectamente estructuradas tienen su origen en las condiciones de trabajo. La exposición a sustancias químicas y a procesos de tipo físico, posiciones inadecuadas, medios de trabajo peligrosos, jornadas y ritmos de trabajo extenuantes, procedimientos inadecuados, relaciones jerárquicas en los centros de trabajo, tensiones psíquicas, etc. son algunos de los procesos que llevan a la enfermedad o muerte de los seres humanos.

Todas las personas que realizan alguna actividad y como consecuencia de condiciones de trabajo específicas, se encuentran en la eventualidad de sufrir problemas de salud. No es un problema exclusivo de los obreros o del sector industrial. Por ejemplo, en una secretaria que permanece la mayor parte del tiempo sentada, al frente de una pantalla determininal de computador y bajo la presión de tareas interminables,

con bastante probabilidad aparecerán alteraciones visuales, del aparato osteomuscular y de la esfera psicológica.

Es conocido que una buena proporción de los problemas de salud que surgen por las condiciones de trabajo son irreversibles (cáncer pleural por asbesto, lesiones hematológicas por solventes orgánicos, sordera por exposición a sonidos de gran magnitud) y en algunos casos progresivas, a pesar de que se aleje de la exposición (neumoconiosis por inhalación de polvos silíceos).

Sin desconocer la trayectoria y los aportes valiosos de algunos grupos que en los últimos años han generado importantes innovaciones teórico-metodológicas, en la concepción y práctica de la salud de los trabajadores existe todavía una predominancia de los enfoques convencionales que traen algunas dificultades en el abordaje integral de la problemática.

Uno de los obstáculos para el desarrollo de la salud de los trabajadores se encuentra en las políticas sanitarias y en las prioridades de los sectores oficiales y empresariales. “La salud de los trabajadores no se encuentra en la óptica central de las instituciones públicas o privadas”(Balladares, 2001, pág. 108). Para el Estado son otros los programas que ameritan atención prioritaria, los que sirven de instrumentos legitimadores y de mecanismos amortiguadores de las contradicciones de clase, o los que tienen importantes auspicios financieros (campañas masivas de inmunización, control de la natalidad, programas del SIDA, etc.).

“El campo de la salud de los trabajadores es un terreno conflictivo, es capaz de desentrañar las particularidades y expresiones de formas de trabajo seriamente patogénicas”(Muñoz, 2011, pág. 32). Los estudios e investigaciones de la salud laboral sacan a flote características del trabajo que son el reflejo de la organización social sustentada en claros intereses de grupo. A los sectores empresariales no les preocupa la

salud de los trabajadores, cualquier actividad en este campo ha surgido por la organización y demanda de los propios trabajadores o por algunas "concesiones" patronales encaminadas a mantener la fuerza de trabajo en condiciones adecuadas para la producción o para el funcionamiento regular de las instituciones públicas. Otras, igualmente aisladas, se han inscrito en las posiciones humanistas.

### **2.2.1 Fundamentación legal**

Art. 326, numeral 5 de la Constitución del Ecuador, en Normas Comunitarias Andinas, Convenios Internacionales de OIT, Código del Trabajo, Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de acuerdo al capítulo IV de las funciones:

De las funciones

Art. 11.- Los médicos de empresa a más de cumplir las funciones generales, señaladas en el Art. 3o. del presente Reglamento, cumplirán además con las que se agrupan bajo los subtítulos siguientes:

#### **1.- Higiene del trabajo:**

a) Estudio y vigilancia de las condiciones ambientales en los sitios de trabajo, con el fin de obtener y conservar los valores óptimos posibles de ventilación, iluminación, temperatura y humedad;

b) Estudio de la fijación de los límites para una prevención efectiva de los riesgos de intoxicaciones y enfermedades ocasionadas por: ruido, vibraciones, trepidaciones, radiación, exposición a solventes y materiales líquidos, sólidos o vapores, humos, polvos, y nieblas tóxicas o peligrosas producidas o utilizadas en el trabajo;

c) Análisis y clasificación de puestos de trabajo, para seleccionar el personal, en base a la valoración de los requerimientos psicofisiológicos



de las tareas a desempeñarse, y en relación con los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales;

d) Promoción y vigilancia para el adecuado mantenimiento de los servicios sanitarios generales, tales como: comedores, servicios higiénicos, suministros de agua potable y otros en los sitios de trabajo;

e) Vigilancia de lo dispuesto en el numeral 4 del artículo 41 (42) del Código del Trabajo, controlando además, que la alimentación sea hecha a base de los mínimos requerimientos dietéticos y calóricos;

f) Colaboración en el control de la contaminación ambiental en concordancia con la Ley respectiva;

g) Presentación de la información periódica de las actividades realizadas, a los organismos de supervisión y control.

## **2.- Estado de salud del trabajador:**

a) Apertura de la ficha médica ocupacional al momento de ingreso de los trabajadores a la empresa, mediante el formulario que al efecto proporcionará el IESS;

b) Examen médico preventivo anual de seguimiento y vigilancia de la salud de todos los trabajadores;

c) Examen especial en los casos de trabajadores cuyas labores involucren alto riesgo para la salud, el que se realizará semestralmente o a intervalos más cortos según la necesidad;

d) Atención médico-quirúrgica de nivel primario y de urgencia;

e) Transferencia de pacientes a Unidades Médicas del IESS, cuando se requiera atención médica especializada o exámenes auxiliares de diagnóstico;

f) Mantenimiento del nivel de inmunidad por medio de la vacunación a los trabajadores y sus familiares, con mayor razón en tratándose de epidemias.

### **3.- Riesgos del trabajo:**

Además de las funciones indicadas, el médico de empresa cumplirá con las siguientes:

- a) Integrar el Comité de Higiene y Seguridad de la Empresa y asesorar en los casos en que no cuente con un técnico especializado en esta materia;
- b) Colaborar con el Departamento de Seguridad de la empresa en la investigación de los accidentes de trabajo;
- c) Investigar las enfermedades ocupacionales que se puedan presentar en la empresa.
- d) Llevar la estadística de todos los accidentes producidos, según el formulario del IESS, a falta de un Departamento de Seguridad en la empresa.

### **4.- De la educación higiénico-sanitaria de los trabajadores:**

- a) Divulgar los conocimientos indispensables para la prevención de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo;
- b) Organizar programas de educación para la salud en base a conferencias, charlas, concursos, recreaciones, y actividades deportivas destinadas a mantener la formación preventiva de la salud y seguridad mediante cualquier recurso educativo y publicitario;
- c) Colaborar con las autoridades de salud en las campañas de educación preventiva y solicitar asesoramiento de estas Instituciones si fuere necesario.

### **5.- De la salud y seguridad en favor de la productividad:**

- a) Asesorar a la empresa en la distribución racional de los trabajadores y empleados según los puestos de trabajo y la aptitud del personal;
- b) Elaborar la estadística de ausentismo al trabajo, por motivos de enfermedad común, profesional, accidentes u otros motivos y sugerir las medidas aconsejadas para evitar estos riesgos;
- c) Controlar el trabajo de mujeres, menores de edad y personas disminuidas física y/o psíquicamente y contribuir a su readaptación laboral y social;
- d) Clasificación y determinación de tareas para los trabajadores mencionados en el literal anterior. Título IV de las obligaciones.

## Capítulo V

### **De las obligaciones de la empresa**

Art. 12.- Las empresas están obligadas a proporcionar todos los medios humanos, materiales y económicos necesarios e indispensables para el adecuado funcionamiento de su Servicio Médico, dando las facilidades necesarias a las actividades que tienen relación con la salud de los trabajadores.

### **De las obligaciones del médico y personal paramédico**

Art. 13.- El médico tiene la obligación de llevar y mantener un archivo clínico- estadístico, de todas las actividades concernientes a su trabajo: ficha médica y reocupacional, historia clínica única y además registros que señalen las autoridades competentes.

Art. 14.- El médico y sus auxiliares promoverán la formación y entrenamiento de personal para primeros auxilios.

Art. 15.- Es obligación del médico y su personal mantener constante y oportuna correlación de trabajo con los otros servicios de la empresa y con las entidades y autoridades que tienen relación con la salud pública.

Art. 16.- El personal de enfermería a más de su especialidad deberá de preferencia, tener conocimiento de enfermería industrial u ocupacional, siendo obligación del médico promover su preparación.

Art. 17.- El personal del Servicio Médico deberá guardar el secreto profesional, tanto en lo médico como en lo técnico respecto a datos que pudieran llegar a su conocimiento en razón de sus actividades y funciones.

### **De las obligaciones del trabajador**

Art. 18.- Los trabajadores y sus organizaciones clasistas están en la obligación de cooperar plenamente en la consecución de los fines y objetivos del Servicio Médico de la Empresa.

### **Disposiciones generales**

Primera.- Los médicos de empresa deberán especializarse en las ramas de la Medicina del Trabajo con el auspicio de la empresa, tan pronto como las Universidades creen la especialidad o a través de cursos oficiales dictados por el Ministerio de Salud o por el IESS.

Segunda.- Los médicos y demás personal que actualmente desempeñan cargos profesionales en las empresas, estarán sujetos a las disposiciones que les impone el presente Reglamento y obligatoriamente deberán recibir el entrenamiento especializado que dictare el Ministerio de Salud o el IESS.

Tercera.- La provisión de vacantes de médicos y personal auxiliar de empresas estará sujeta a las leyes especiales correspondientes.

Cuarta.- (Agregada por el Art. 3 del Acdo. 0524, R.O. 825, 4-V-79).- El Ministerio del Trabajo y Recursos Humanos por intermedio del Departamento de Higiene Industrial y en coordinación con la División de Riesgos del Trabajo del IESS determinará en forma paulatina las empresas que en sentido prioritario en cuanto al grado de peligrosidad,

deberán poner en funcionamiento el servicio Médico Preventivo, así como los equipos necesarios de conformidad con las características y peculiaridades de su actividad.

### **2.3 Marco Conceptual**

**Salud:** Es un estado de bienestar físico, mental y social. No solo en la ausencia de enfermedad.

**Trabajo:** Es toda actividad que el hombre realiza de transformación de la naturaleza con el fin de mejorar la calidad de vida.

**Ambiente de trabajo:** Es el conjunto de condiciones que rodean a la persona y que directa o indirectamente influyen en su estado de salud y en su vida laboral.

**Riesgo:** Es la probabilidad de ocurrencia de un evento; ejemplo Riesgo de una caída, o el riesgo de ahogamiento.

**Factor de riesgo:** Es un elemento, fenómeno o acción humana que puede provocar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones; ejemplo, sobre esfuerzo físico, ruido, monotonía.

**Incidente:** Es un acontecimiento no deseado, que bajo circunstancias diferentes, podría haber resultado en lesiones a las personas o a las instalaciones, es decir un casi accidente; ejemplo un tropiezo o un resbalón.

**Accidente de trabajo:** Es un suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo y que produce en el trabajador daños a la salud (una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte); ejemplo herida, fractura, quemadura.

**Enfermedad profesional:** Es el daño a la salud que se adquiere por la exposición a uno o varios factores de riesgo presentes en el ambiente de trabajo.

Es Enfermedad profesional si se demuestra la relación de causalidad entre el factor de riesgo y la enfermedad.

**Salud ocupacional:** Se define como la disciplina que busca el bienestar físico, mental y social de los empleados en sus sitios de trabajo.

### **Programa de salud ocupacional**

Consiste en la planeación, organización, ejecución, control y evaluación de todas aquellas actividades tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

El principal objetivo de un programa de Salud Ocupacional es proveer de seguridad, protección y atención a los empleados en el desempeño de su trabajo.

### **Subprograma de medicina preventiva y del trabajo**

Conjunto de actividades dirigidas a la promoción y control de la salud de los trabajadores. En este subprograma se integran las acciones de medicina preventiva y medicina del trabajo, teniendo en cuenta que las dos tienden a garantizar óptimas condiciones de bienestar físico, mental y social de las personas, protegiéndolos de los factores de riesgo ocupacionales, ubicándolos en un puesto de trabajo acorde con sus condiciones psico-físicas y manteniéndolos en aptitud de producción laboral.

## **CAPITULO II**

### **2. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **2.1. Fuentes de información**

Las fuentes de información es donde se obtiene los datos para sustentar el trabajo de investigación, para la tesis se utilizaron las fuentes primarias y secundarias.

Las fuentes primarias principales son las recogidas en la investigación de campo por medio de las encuestas, que después de haber determinado la muestra, se elaborará el cuestionario, instrumento de recogimiento de información, las encuestas se realizarán a los empleados del Hospital Quito No. 1.

Fuentes secundarias son bibliográficas donde se consultará en libros, Psicología, Seguridad industrial, salud ocupacional, entre otros; revistas especializadas, documentos del Hospital, especialmente del departamento de Talento Humano y de la unidad médica. Consultas a docentes del ITSPN. Utilizados para sustentar el Marco Teórico, la fundamentación científica, legal.

#### **2.2 Diseño de la investigación**

El diseño de la investigación para obtener los datos primarios que permitan describir las situaciones de riesgo y accidentabilidad en los diferentes puestos de trabajo y circulación dentro del edificio, por tratarse de una investigación científica, es necesario solventar las situaciones planteadas en el problema con el levantamiento de las encuestas, permitirá conocer el resultado real de las situaciones de inseguridad industrial y las afectaciones al desempeño de los empleados del Hospital.

Tabla 1 Métodos de investigación

<b>MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>DESCRIPCIÓN DEL MÉTODO</b>
MÉTODO DE OBSERVACIÓN	Es el proceso de conocimiento por el cual se perciben deliberadamente ciertos rasgos existentes en el objeto de conocimiento.
MÉTODO DEDUCTIVO	Es aquel que parte de verdades previamente establecidas como principio general para luego aplicarlo a casos individuales y comprobar así su validez. .la deducción va desde los principios generales ya conocidos a lo particular; recurriendo para ello a la comprobación y demostración.
MÉTODO ANALÍTICO	Es la observación y examen minucioso de un hecho en particular y la identificación de cada una de las partes que lo caracterizan.
MÉTODO CIENTÍFICO	Es un conjunto de principios, reglas y procedimientos que orientan la investigación con la finalidad de alcanzar un conocimiento objetivo de la realidad; demostrado y comprobado racionalmente.



<p>MÉTODO EXPERIMENTAL</p> <p style="text-align: right;">NO</p>	<p>Implica observar y medir minuciosamente los fenómenos tal como se dan en su contexto, para después analizarlos; y proporcionar soluciones a los problemas en el campo de la investigación.</p>
<p>MÉTODO COMPARATIVO</p>	<p>Consiste en comparar dos o más fenómenos, para establecer similitudes diferencias y semejanzas, de ello sacar conclusiones que definan un problema o que establezcan caminos futuros a la realidad</p>
<p>MÉTODO DE ENCUESTA</p>	<p>Es una técnica cualitativa de adquisición de información de interés sociológico, mediante un cuestionario previamente elaborado, a través de la cual se puede conocer la opinión o valoración.</p>

Nota. Métodos utilizados en la investigación. Por Villacis P., 2015.

En la presente investigación en base a la tabla 1, se considerará métodos ideales de acuerdo a las etapas de investigación y técnicas para un correcto desarrollo del mismo ya que existen fases en las cuales una observación detallada y comparativa es fundamental por lo que a continuación se detalla:

Tabla 2 Métodos de investigación aplicados

ETAPA DE LA INVESTIGACIÓN	MÉTODOS	TÉCNICAS
1. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	Método Inductivo, Deductivo	Información primaria y secundaria.
2. DIAGNOSTICO	Método Estadístico Método Descriptivo	Revisión de Netgrafía, Encuestas, Libros, Cuestionarios, Índices y estadísticas
3. PROPUESTA	Método Inductivo	Capacitaciones Diálogos, Folletos

Nota. Etapas de la investigación. Por Villacis .P., 2015

## 2.3 Métodos de investigación

La metodología que se aplicará es la combinación del método inductivo y deductivo utilizando las herramientas de investigación como son las encuestas, entrevistas.

### 2.3.1 Método Deductivo

Este método se utilizará en el desarrollo de toda la investigación, ya que en la descripción de los capítulos y cada una de sus partes la redacción parte de una premisa general, pasa una particular y luego a una específica; cuando hablamos de la salud ocupacional en las organizaciones, luego en Quito y se concluye en el análisis particular del edificio del Hospital Quito No.1; de igual forma al establecer el cálculo de la muestra se aplica el método deductivo ya que se parte del planteamiento del número de servidores que laboran en el Hospital, con la fórmula estadística se determina el tamaño de la muestra y cuando se generalizan los problemas para luego del

proceso investigativo con fuentes bibliográficas y de campo se llega a establecer los problemas específicos a los empleados del Hospital.

### **2.3.2 Método Inductivo**

Se aplicará cuando en la descripción del sistema de seguridad industrial en el edificio, la distribución de las áreas de trabajo, los problemas ocasionados en la salud y rendimiento de los funcionarios, por medio de la observación y conversaciones con los involucrados se proyecta de forma general las causas que atañen a los servidores públicos.

## **2.4 Enfoque, modalidad y tipo de investigación**

### **2.4.1 Enfoque**

Como se estableció en los objetivos, la finalidad de realización del trabajo de investigación es la de presentar un mejoramiento al plan de seguridad industrial y salud ocupacional o una guía que permita aprovechar los recursos disponibles del Hospital, para evitar accidentes y mejorar el desempeño laboral.

### **2.4.2 Modalidad**

El tipo de investigación que se utilizará es la cualitativa, cuando se describe el problema y se conversará con los servidores públicos, se establecerá las características y cualidades por las que los intervinientes mostrarán su criterio, en la descripción bibliográfica cuando se consulta las fuentes secundarias y se realizará el marco teórico y el enfoque cuantitativo se refleja en el desarrollo de la investigación de campo al tabular estadísticamente los datos obtenidos y presentados como base fundamental para el desarrollo de la propuesta o tesis de solución al problema identificado.

### 2.4.3 Tipo de investigación

El tipo de investigación será descriptiva, con la aplicación de encuestas a los servidores del Hospital, permitirá identificar las falencias del actual plan de seguridad y salud ocupacional.

### 2.5 Plan de muestreo

#### 2.5.1 Población

El presente trabajo investigativo se desarrollará en Quito, en el Hospital de la Policía Nacional No. 1, ubicado en la Av. Mariana de Jesús y Arteta y Calisto a una cuadra al oriente de la Av. Antonio José de Sucre, a los servidores públicos, de acuerdo al reporte del departamento de Talento Humano; son 716 entre el área médica y administrativa. (Abril 2015).

**Tabla 3 Variables para el cálculo de la muestra**

VARIABLES		
N		VALOR MUESTRAL
(N)=	716	POBLACIÓN
(Z) <sup>2</sup>	3,61	NIVEL DE CONFIANZA
(q)=	0,50	PROBABILIDAD DE TENER / FRACASO
(p)=	0,50	PROBABILIDAD DE TENER / ÉXITO
(N-1)=	715	
e=	0,06	ERROR MUESTRAL
(e) <sup>2</sup>	0,0036	
Z=	1,9	

Nota. Variables para el cálculo de la muestra. Por Villacis P., 2015.

Tabla 4 Cálculo de la muestra

CALCULO DE LA MUESTRA POBLACIÓN FINITA						
$n=$	$\frac{(N)}{(N-1)}$	$\frac{(Z)^2}{(e)^2}$	+	$\frac{(q)}{(Z)^2}$	$\frac{(p)}{(q)}$	$\frac{(p)}{(p)}$
$n=$	$\frac{716}{715}$	$\frac{3,61}{0,0036}$	+	$\frac{0,50}{3,61}$	$\frac{0,50}{0,50}$	$\frac{0,50}{0,50}$
$n=$	$\frac{646,19}{2,5740}$	+	$\frac{0,90}{0,90}$			
$n=$	$\frac{646,19}{3,48}$					
<b><math>n=</math></b>	<b>186</b>	<b>ENCUESTAS</b>				

Nota. Aplicación de las variables en el cálculo del tamaño de la muestra. Por Villacis P., 2015.

## 2.5.2 Técnicas de recolección de datos

Las siguientes son las técnicas que se utilizará para el proceso de investigación:

- La encuesta
- Apoyo en documentos
- Revisión de Archivos del Internet.

### 2.5.2.1 La encuesta

La encuesta que se utilizará en la investigación para la obtención de los datos, se la realizará a los diferentes empleados del Hospital Quito No. 1, de varios cargos y jerarquías, luego se efectuará la tabulación de los datos.

### **2.5.2.2 Apoyo en Documentos**

Se verificará cuidadosamente los documentos o informes que entregan las Instituciones de apoyo para que el investigador, se guíe y pueda conseguir información veraz datos apegados a la realidad, y avance con profundidad y firmeza en la investigación. Tomando la información proporcionada por las áreas del Hospital Quito No.1.

### **2.5.2.3 Revisión de archivos de Internet**

Esta herramienta de recopilación de información será muy importante porque, en la actualidad las Instituciones como: Ministerio de Salud Pública, Ministerio de Trabajo, que están ligadas a la investigación deseada tienen páginas web de fácil acceso, llenas de información precisa e importante que el investigador debe tener en su poder, para el avance de la investigación.

### **2.5.3 La observación de campo**

La observación de campo en la investigación es fundamental porque con el conocimiento técnico adquirido en la ITSPN, y principalmente recoger los datos permite de forma objetiva describir las causas relevantes del problema y así poder desarrollar una propuesta de solución que minimice los problemas de salud ocupacional en los empleados y mejorar su productividad.

Con la aplicación de una encuesta de diez preguntas dirigidas a los servidores públicos, ya que los mismos se encuentran directamente inmersos en el trabajo diario, se intenta desarrollar una estadística de efectividad a través de preguntas cerradas que tienen como objetivo obtener información de la seguridad y salud ocupacional del Hospital.

Las preguntas son cerradas de respuesta dicotómica y de elección múltiple que facilita la respuesta de los encuestados y la tabulación de datos.

### **2.5.3.1 Encuesta a aplicar**

Ver Anexo 2

## **2.6 Plan de procesamiento y análisis de datos**

- Investigación científica para argumentar la visión macro del estudio.
- Investigación científica para fundamentar el estudio macro de la seguridad y salud ocupacional.
- Búsqueda de la información bibliográfica y de campo necesaria.
- Recopilación de la información.
- Diseño de la encuesta.
- Aplicación de la encuesta.
- Tabulación de la encuesta.
- Evaluación de los resultados obtenidos.
- Análisis de la información
- Validación de la información

## **2.7 Fase exploratoria**

Es una tarea de búsqueda de referencias, consultas bibliográficas y acercamiento preliminar a la realidad objeto del estudio.

## **2.8 Estudio correlacional**

En este estudio se tomará en cuenta la comparación de los índices de afectación en otras instituciones.

## 2.9 Tabulación e interpretación de las encuestas.

### 1) ¿Qué tiempo trabaja en el Hospital Quito No.1?

Tabla 5  
Tiempo de trabajo

OPCIÓN	No.	%
menos a 1 año	33	18%
de 1 a 3 años	38	20%
de 3 a 5 años	47	25%
más de 5 años	68	37%
Total	186	100%

Nota. Tabulación de resultados obtenidos. Tiempo de Trabajo. Por Villacis P., 2015.

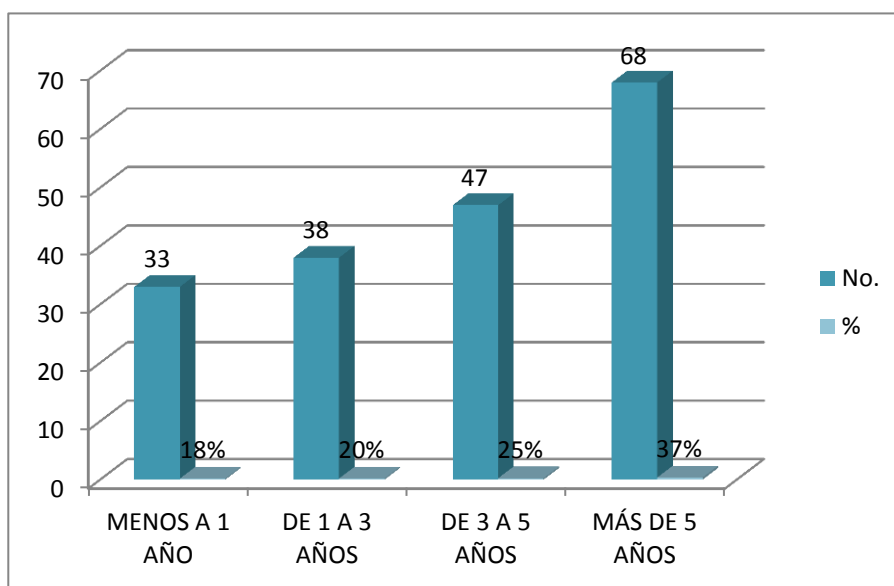


Figura 1Tiempo de trabajo . Tiempo de trabajo. Por Villacis P., 2015

**Análisis:** De los encuestados el 37% trabaja en el hospital más de 5 años y menos de 5 el 63%; por lo que se puede decir que el personal si conoce el sistema de trabajo en el hospital.



## 2) ¿Ha tenido alguna afectación en la salud por el trabajo?

Tabla 6  
Afectación laboral

OPCIÓN	No.	%
SI	102	55%
NO	84	45%
Total	186	100%

Nota. Tabulacion de resultados obtenidos. Tiempo de Trabajo. Por Villacis P., 2015.

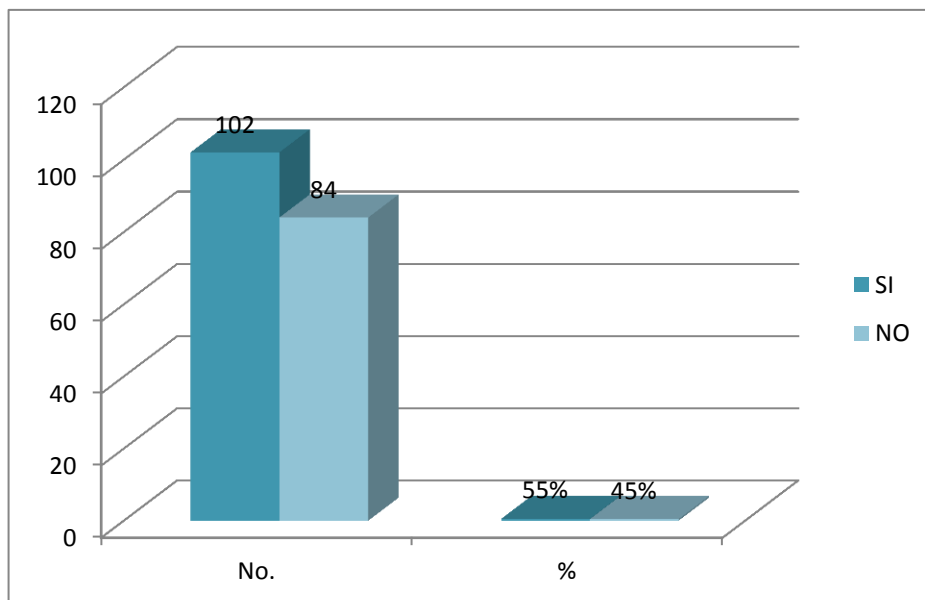


Figura 2 Afectación laboral Representacion grafica.. Por Villacis

P., 2015

**Análisis:** El 55% de los empleados encuestados manifiestan que si ha tenido alguna afectación por problemas en su actividad laboral, en cambio el 45% no ha sido objeto de afectación.

### 3) ¿De qué tipo fue la afectación?

Tabla 7  
Tipo de afectación

OPCIÓN	No.	%
Stress	56	30%
Cansancio	28	15%
Salud	68	37%
Psicológica	34	18%
Total	186	100%

Nota. Tabulacion de resultados obtenidos. Tiempo de Trabajo. Por Villacis P., 2015.

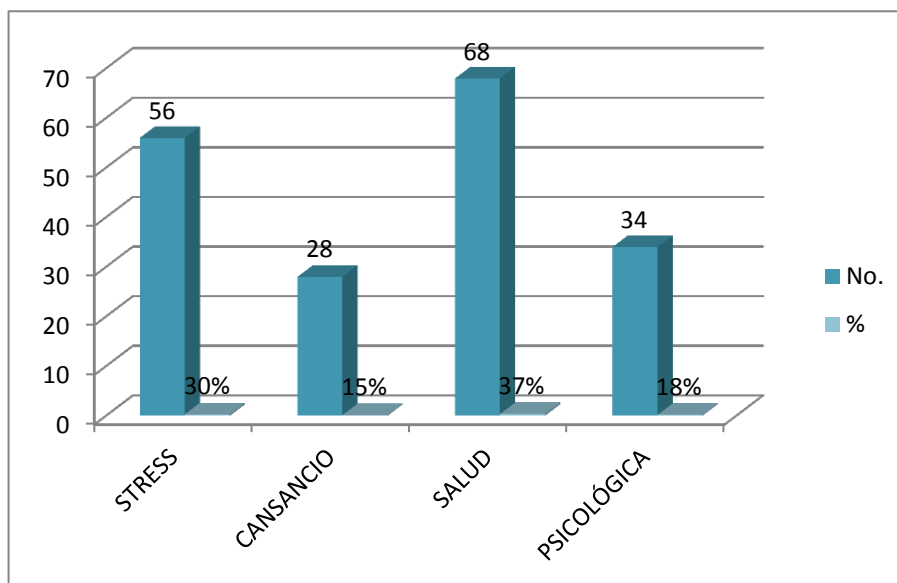


Figura 3 Tipo de afectación. Representacion grafica.  
Tiempo de trabajo. Por Villacis P., 2015

**Análisis:** Un 37% indica que la afectación se refleja en la salud, en segundo lugar está el stress y le siguen la afectación psicológica y el cansancio o agotamiento en el trabajo, lo cual conlleva problemas para la Institución.

4) ¿Cómo afecta los problemas de salud ocupacional en su trabajo?

Tabla 8  
Afectación en el trabajo

OPCIÓN	No.	%
malas relaciones	54	29%
baja productividad	66	35%
deficiente atención	34	18%
problemas familiares	32	17%
Total	186	100%

Nota. Tabulación de resultados obtenidos. Tiempo de Trabajo. Por Villacis P., 2015

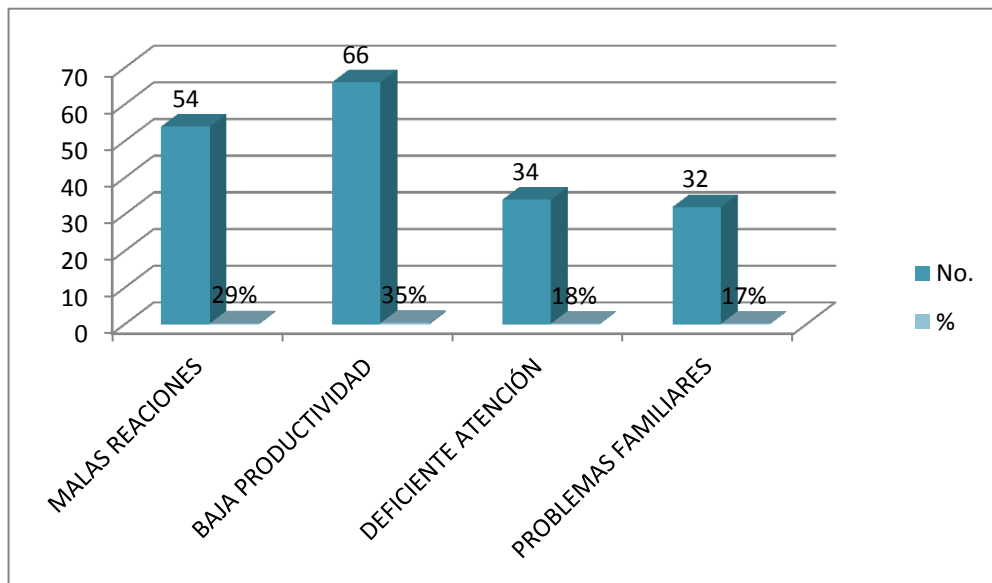


Figura 4 Afectación en el trabajo. Representación gráfica. Tiempo de trabajo. Por Villacis P., 2015

**Análisis:** La afectación en el trabajo el mayor porcentaje de los encuestados la ve reflejada en la disminución de la productividad en un 35%, en segundo lugar está las malas relaciones o problemas entre los

funcionarios y de igual manera trasciende a los hogares de cada funcionario.

5) ¿Conoce de un plan de seguridad y salud ocupacional del Hospital?

Tabla 9  
Conoce plan de seguridad

OPCIÓN	No.	%
SI	112	60%
NO	74	40%
Total	186	100%

Nota. Tabulacion de resultados obtenidos. Tiempo de Trabajo. Por Villacis P., 2015

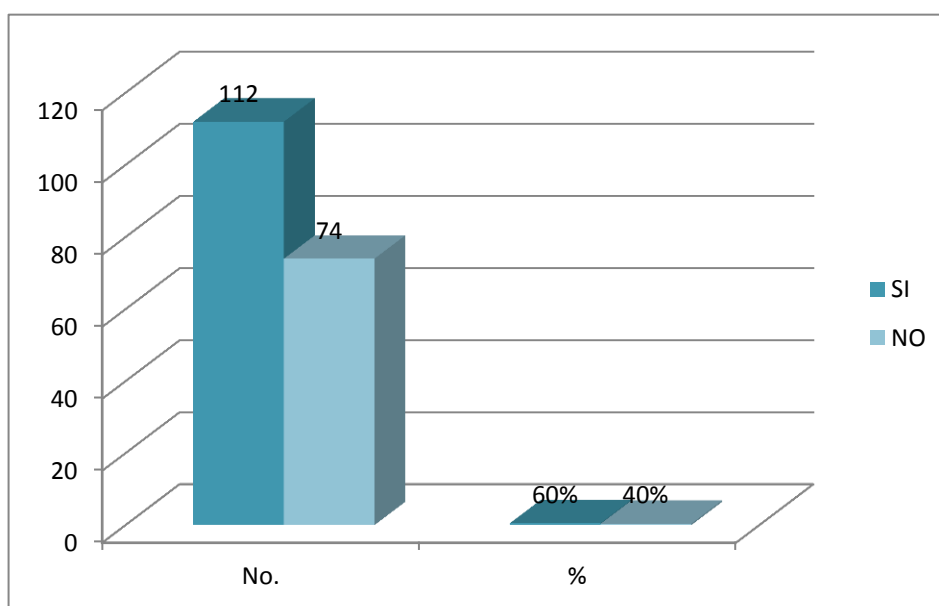


Figura 5 Conoce plan de seguridad. Representacion grafica. Tiempo de trabajo. Por Villacis

P., 2015

**Análisis:** El 60% de los funcionarios si conoce del plan de salud ocupacional en el hospital, pero un 40% que es alto no tiene conocimiento.

6) ¿Considera que se debería realizar un reordenamiento de los ambientes de trabajo?

Tabla 10  
Reordenamiento de ambientes

OPCIÓN	No.	%
SI	122	66%
NO	62	33%
Total	186	100%

Nota. Tabulacion de resultados obtenidos. Tiempo de Trabajo. Por Villacis P., 2015

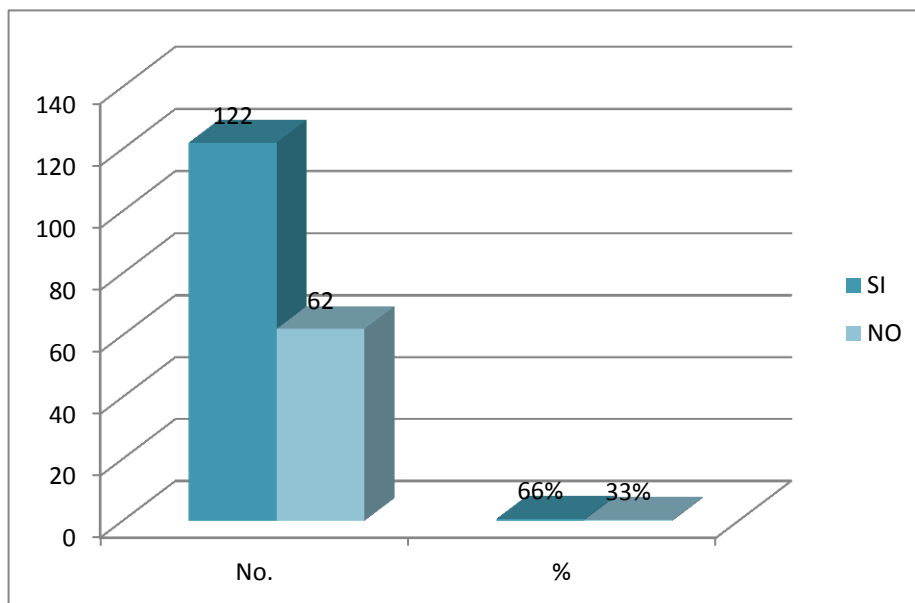


Figura 6 Reordenamiento de ambientes. Representacion grafica. Tiempo de trabajo. Por Villacis

P., 2015

**Análisis:** El 66% de los encuestados indican que se debería realizar un reordenamiento del espacio físico, la circulación, ventilación para que exista una mejor distribución del espacio.

7) ¿Estaría dispuesto a colaborar con un Plan de Seguridad y salud ocupacional?

Tabla 11  
Colaboración

OPCIÓN	No.	%
SI	168	90%
NO	18	10%
Total	186	100%

Nota. Tabulacion de resultados obtenidos. Tiempo de Trabajo. Por Villacis P., 2015

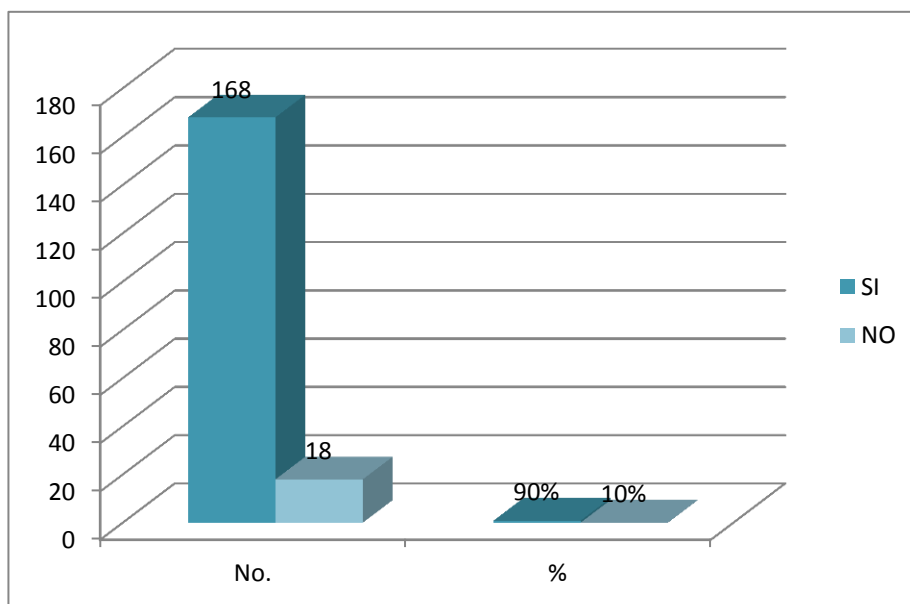


Figura 7 Colaboración. Representacion grafica. Tiempo de trabajo. Por Villacis

P., 2015

**Análisis:** El 90% está dispuesto a colaborar en el Plan de Seguridad, siendo parte directa de las actividades, porque considera que los

beneficios son para el trabajador, la organización y sobre todo mejora el servicio prestado.

8) ¿Las autoridades le han informado de la importancia de aplicar normas de seguridad?

Tabla 12  
Importancia de aplicar normas

OPCIÓN	No.	%
SI	122	66%
NO	64	34%
Total	186	100%

Nota. Tabulacion de resultados obtenidos. Tiempo de Trabajo. Por Villacis P., 2015

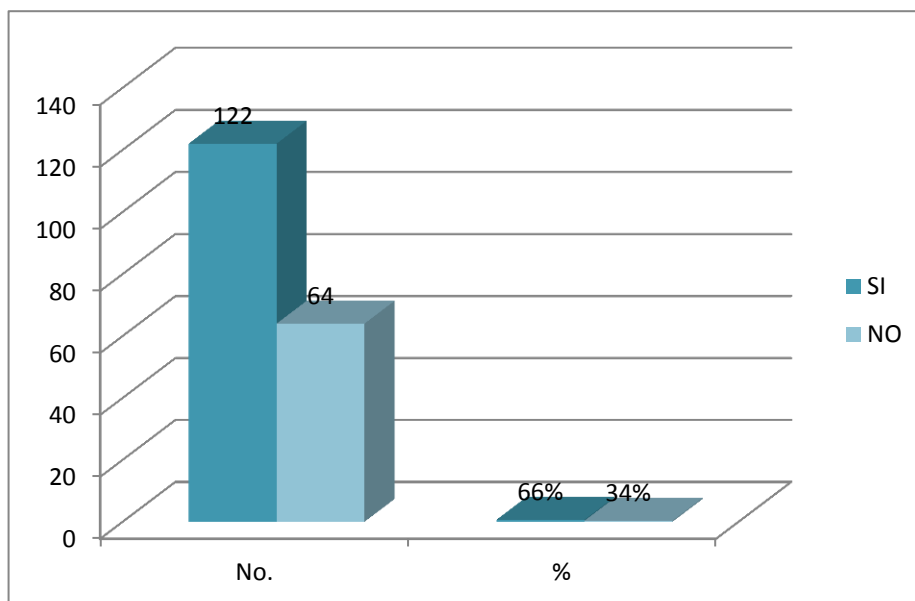


Figura 8. Representacion grafica. Tiempo de trabajo. Por Villacis

P., 2015

**Análisis:** Las autoridades del Hospital si han difundido la importancia de la seguridad y salud ocupacional, pero un 34% considera que no lo han realizado adecuadamente.

9) ¿Cuál cree que es el mejor medio para que le informen los policías de las estrategias y actividades?

Tabla 13  
Medio idóneo de información

OPCIÓN	No.	%
Internet	45	24%
hojas volantes	28	15%
Charlas	35	19%
Capacitaciones	78	42%
Total	186	100%

Nota. Tabulacion de resultados obtenidos. Tiempo de Trabajo. Por Villacis P., 2015

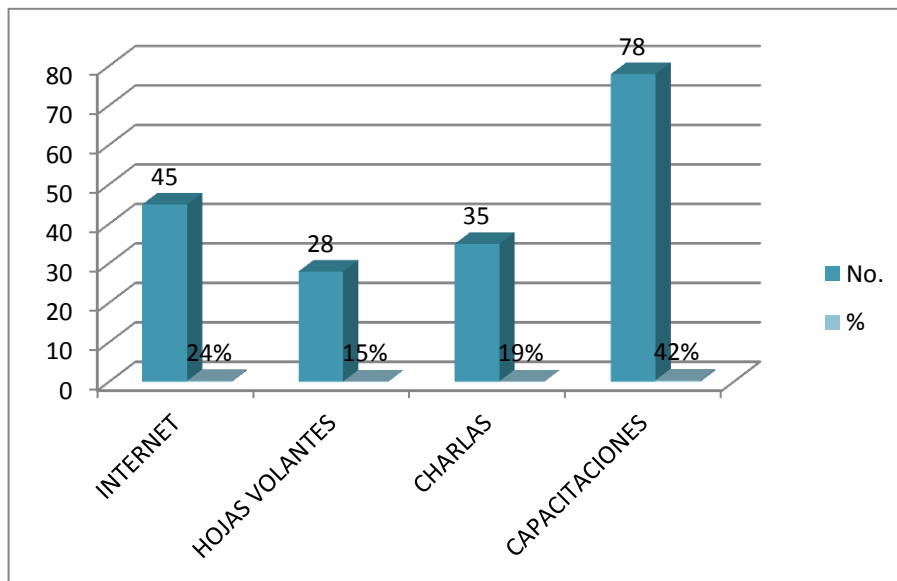


Figura 9. Representacion grafica. Tiempo de trabajo. Por Villacis

P., 2015



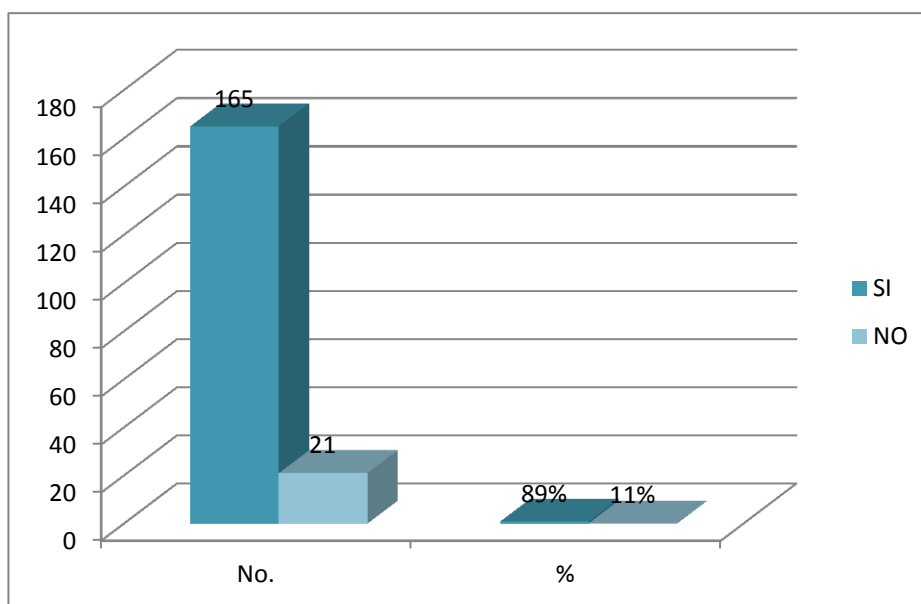
**Análisis:** Las capacitaciones es el medio idóneo para transmitir las estrategias de seguridad en el Hospital 42% y el 15% considera que es a través de hojas volantes.

10) ¿Considera que se deben hacer pausas activas en su trabajo?

Tabla 14  
Pausas activas

OPCIÓN	No.	%
SI	165	89%
NO	21	11%
Total	186	100%

Nota. Tabulacion de resultados obtenidos. Tiempo de Trabajo. Por Villacis P., 2015



**Figura 10.** Representacion grafica. Tiempo de trabajo. Por Villacis

P., 2015

**Análisis:** El 89% indica que es beneficioso las pausas activas en el trabajo para mejorar el rendimiento y evitar problemas en la salud.

## **CAPÍTULO III**

### **3. PROPUESTA**

#### **3.1 Tema**

“Elaborar medidas de seguridad y salud ocupacional en el hospital Quito No.1 para disminuir el ausentismo laboral“

#### **3.2 Antecedentes de la propuesta**

La ausencia laboral por problemas ergonómicos, físicos, de estrés, entre otros conlleva en afectaciones a los trabajadores del hospital y limitaciones en el servicio de salud. “En el año 2014 se presentaron 180 casos de ausencia laboral” (TalentoHumano, 2014). Siendo necesario el análisis del sistema de trabajo, infraestructura, distribución y logística para determinar las causas que conllevan a los problemas físicos y psicológicos del stress laboral por la presión del trabajo.

De tal manera es necesario desarrollar un plan que contenga medidas de seguridad y salud ocupacional que se apliquen en el hospital Quito No. 1 para disminuir la ausencia laboral y mejorar la calidad del servicio.

#### **3.3 Justificación**

El impacto de los fenómenos naturales y demás accidentes mayores es un tema de vital importancia para la seguridad y salud del hospital. La elaboración del presente documento ha sido el producto de la necesidad que predomina en la institución, ante los diferentes riesgos inminentes detectados a través del análisis de los mismos.

La justificación de este proyecto incide en la mejora de la calidad de vida, salud y salvaguarda de los trabajadores, como también los bienes materiales a través de la ejecución de procedimientos claros, seguros y en el menor tiempo posible.

El presente diseño de estrategias, busca con ello generar acciones que permitan actuar y hacer frente ante cualquier emergencia, con una gestión preventiva a aplicarse en las instalaciones. Aquí se determinan los procedimientos a seguir en caso de presentarse una emergencia.

### **3.4 Objetivos**

#### **3.4.1 Objetivo General**

Determinar las características de las estrategias de seguridad y salud ocupacional, por medio del análisis de las encuestas, para disminuir las afectaciones a los trabajadores.

#### **3.4.2 Objetivos Específicos**

Determinar la importancia de la aplicación de estrategias de seguridad y salud ocupacional en la mejora continua del servicio de salud.

Describir la importancia de cada actor interno y externo en la consecución de la salud ocupacional que disminuya las afectaciones al talento humano del hospital.

Realizar la socialización del plan de seguridad y salud ocupacional y de los beneficios para el hospital Quito No. 1.

## **3.5 Desarrollo de la Propuesta**

### **3.5.1 Los factores de riesgos**

Se clasifican de la siguiente manera:

- Factores de riesgos físicos
- Factores de riesgos mecánicos
- Factores de riesgos químicos
- Factores de riesgos biológicos
- Factores de riesgos ergonómicos
- Factores de riesgos psicosociales
- Factores de riesgos de accidentes mayores

#### **Factores de riesgos físicos.**

Son todos aquellos factores ambientales de naturaleza física que pueden provocar efectos adversos a la salud según sea la intensidad o el tiempo de exposición. Ejemplos: ruido, vibración, iluminación, etc.

#### **Factores de riesgos mecánicos.**

Se refiere a aquellos objetos, máquinas, equipos, herramientas e instalaciones locativas que por sus condiciones de funcionamiento, diseño o estado tiene la capacidad potencial de entrar en contacto, mediante atrapamientos o golpes, con las personas, provocando lesiones. Ejemplos: caída de objetos en manipulación, proyección de sólidos o líquidos, trabajos a distinto nivel, etc.

### **Factores de riesgos químicos.**

Se refiere a las sustancias químicas orgánicas e inorgánicas, naturales o sintéticas, que durante la fabricación, manejo, transporte, almacenamiento o uso, pueden entrar en contacto con el organismo por inhalación, ingestión o absorción, ocasionando problemas en la salud según sea su concentración y tiempo de exposición. Ejemplos: contacto con productos irritantes o alérgenos; inhalación de productos químicos tóxicos, polvos, entre otros.

### **Factores de riesgos biológicos.**

Todos aquellos seres vivos ya sean de origen animal o vegetal y todas aquellas sustancias derivadas de los mismos, que pueden ser susceptibles de provocar efectos negativos en la salud de los trabajadores en la forma de procesos infecciosos, tóxicos o alérgenos. Ejemplos: Elementos en descomposición, animales venenosos o ponzoñosos, insalubridad, etc.

### **Factores de riesgos ergonómicos.**

Son todos los objetos, puestos de trabajo máquinas, mesas y herramientas, que por el peso, tamaño, forma o diseño, encierran la capacidad potencial de producir fatiga física o lesiones osteomusculares, por los sobreesfuerzos, posturas o movimientos inadecuados que se pueden presentar durante el desarrollo de la actividad. Ejemplos: movimientos repetitivos, sobreesfuerzos, posturas incómodas, flexión del tronco entre otros.

### **Factores de riesgos psicosociales.**

Se refiere a la relación entre las condiciones de trabajo de tipo organizativo y las necesidades, valores y expectativas del trabajador que generan cambios psicológicos del comportamiento (agresividad, ansiedad,

insatisfacción) o trastornos físicos o psicosomáticos. Ejemplos: Altos ritmos de trabajo; supervisión estricta, monotonía en la tarea, conflictos interpersonales, etc.

### **Factores de riesgos de accidentes mayores.**

Son los accidentes que pueden ocurrir durante la fabricación o almacenamiento de algunas sustancias químicas de elevada peligrosidad pueden dar lugar a efectos catastróficos ya sean explosiones, incendios, o cualquiera que pueda ocasionar un accidente grave.

### **3.5.2 Matriz de riesgos.**

Una matriz de riesgos constituye una herramienta de control y de gestión que nos permite identificar, analizar y evaluar los riesgos inherentes en cada actividad o puesto de trabajo; con la finalidad de obtener datos e información, para aplicar las medidas necesarias mediante el cual logremos eliminar o disminuir los riesgos del trabajo.

### **3.5.3 Metodología para el Análisis y Evaluación de Riesgos - Método del Triple Criterio PGV.**

#### **Análisis de Riesgos.**

Para realizar el análisis de riesgos se debe reconocer los departamentos, áreas, puesto de trabajo y actividades. el análisis de riesgos consta de las siguientes etapas:

- Identificación del Peligro
- Estimación del Riesgo.

Hay que tomar en cuenta que para realizar el análisis de riesgos es indispensable contar con el completo apoyo del supervisor o responsable de cada área o puesto de trabajo, ellos son el soporte fundamental para

un levantamiento de información cada vez más exacta a la realidad del problema; porque por la experiencia y el profesionalismo en cada una de las actividades o tareas que se ejecuta en cada centro de trabajo, conocen variables como: el entorno laboral, las máquinas y herramientas, tiempo de exposición, los riesgos inherentes por la acción del trabajo, entre otras.

### **Identificación del peligro.**

Para la identificación de peligros en los puestos de trabajo se tiene que analizar si:

- a. Existe una fuente de daño
- b. Quién o qué puede ser dañado
- c. Cómo puede ocurrir el daño

Con el fin de ayudar en el proceso de identificación de peligros, es útil categorizarlos en factores de riesgo. Como son: físicos, mecánicos, químicos, biológicos, ergonómicos psicosociales, accidentes mayores.

Complementariamente se puede seguir desarrollando de acuerdo a una lista de la matriz durante las actividades de trabajo. En cada factor de riesgo se encuentran detallados los peligros, pero se puede añadir de acuerdo a la necesidad y naturaleza de la institución.

### **Estimación del riesgo.**

- Probabilidad de Ocurrencia
- Gravedad del daño.
- Vulnerabilidad.

Para cada peligro detectado debe estimarse el riesgo,

determinando la probabilidad de ocurrencia, gravedad del daño y vulnerabilidad.

Para cualificar el riesgo estimar cualitativamente, el o la profesional, tomará en cuenta criterios inherentes a su materialización en forma de accidente de trabajo, enfermedad profesional o repercusiones en la salud mental.

### 3.5.4 Probabilidad de Ocurrencia

La probabilidad que un accidente se materialice, cuando se está expuesto al riesgo.

Para cuantificar, se debe tomar en consideración, el nivel (bajo, medio, alto), conjuntamente con el valor numérico que le corresponde:

Tabla 15

Probabilidad de ocurrencia

NIVEL	VALOR	PROBABILIDAD DE OCURRENCIA
BAJA	1	El daño ocurrirá rara vez
MEDIA	2	El daño ocurrirá en algunas ocasiones
ALTA	3	El daño ocurrirá siempre o casi siempre

A la hora de establecer la probabilidad de daño, se debe



considerar si las medidas de control ya implantadas son adecuadas. Los requisitos legales y los códigos de buena práctica para medidas específicas de control, también juegan un papel importante. Además de la información sobre las actividades de trabajo, se debe considerar lo siguiente

- a. Trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos (características personales o estado biológico).
- b. Frecuencia de exposición al peligro.
- c. Fallos en el servicio. Por ejemplo: electricidad y agua.
- d. Fallos en los componentes de las instalaciones y de las máquinas, así como en los dispositivos de protección.
- e. Exposición a los elementos.
- f. Protección suministrada por los EPI y tiempo de utilización de estos equipos.
- g. Actos inseguros de las personas (errores no intencionados y violaciones intencionadas de los procedimientos).

### **3.5.5 Evaluación del riesgo.**

Para la evaluación del riesgo utilizaremos el modelo del triple criterio del IESS, el cual indica la siguiente fórmula:

$$R = P + G + V$$

R= Riesgo

G= Gravedad

V= Vulnerabilidad

En la Evaluación del riesgo se deducirá el nivel del riesgo; ya sea, moderado, importante, intolerable, con su calificación respectiva, para emitir las recomendaciones y posteriormente realizar correcciones, o una mejora según la importancia del caso. <sup>1</sup>La evaluación inicial de riesgos deberá hacerse en todos y cada uno de los puestos de trabajo de la empresa, teniendo en cuenta:

- a. Las condiciones de trabajo existentes o previstas
- b. La posibilidad de que el trabajador que lo ocupe sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido, a alguna de dichas condiciones.

Deberán volver a evaluarse los puestos de trabajo que puedan verse afectados por:

- a. La elección de equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos, la introducción de nuevas tecnologías a la modificación en el acondicionamiento de los lugares de trabajo.
- b. El cambio en las condiciones de trabajo
- c. La incorporación de un trabajador cuyas características personales o estado biológico conocido los hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto.

El Hospital Quito No. 1 debe dar cumplimiento de las normas, leyes, y más disposiciones legales vigentes para todo el personal que trabaje de forma directa o indirectamente en la institución, que con relación a la seguridad y salud en el trabajo contemplan en este reglamento.

El hospital tiene la obligación de cumplir las siguientes disposiciones:

- Difundir la Política en seguridad y salud a todos los trabajadores de la institución y publicar en los lugares más visibles de los centros de trabajo.
- Está obligado según la legislación ecuatoriana y el número de trabajadores, a la conformación del comité, sub comités, delegado de la unidad de seguridad y salud ocupacional, como también a la creación del servicio médico institucional y otros aspectos que rigen en la normativa legal sobre seguridad y salud del trabajo.
- Destinar y facilitar todos los recursos necesarios tanto económicos, humanos y otros; para desarrollar actividades permanentes en temas relacionados a la seguridad, salud y mejoramiento del ambiente de trabajo.
- Es responsable de identificar, medir y evaluar los riesgos existentes en las actividades o procesos de la institución; como el de mantener en buen estado, las instalaciones, máquinas herramientas y materiales para un trabajo seguro.
- Dotar los implementos, equipos de protección personal, ropa de trabajo adecuada y en perfecto estado sin ningún costo para los trabajadores como también el de dar seguimiento a estos implementos para una nueva dotación.
- Realizar programas de seguridad y salud ocupacional, para vincular y concientizar a todo el personal municipal sobre la importancia de la práctica adecuada de la prevención y corrección de los riesgos inherentes al trabajo.

- Mantener adecuadamente los documentos, registros y notificaciones de los accidentes, incidentes, enfermedades, evaluaciones, inspecciones, y medidas preventivas propuestas o realizadas, documentación el cual tendrán acceso las autoridades y personal encargado sobre la seguridad y salud del hospital.
- Planificar y organizar las medidas preventivas, estrategias sobre seguridad, salud y mejoramiento del medio ambiente de trabajo.
- Informar por cualquier medio a todo el personal municipal sobre los riesgos, que permanentemente están expuesto al realizar cualquier actividad laboral.
- Adecuar los puestos y el ambiente de trabajo a las capacidades de los trabajadores tomando en cuenta su estado físico, mental y ergonomía.
- Establecer mecanismos necesarios para garantizar que solo aquellos trabajadores que hayan recibido la capacitación adecuada, puedan operar o acceder a las áreas consideradas de alto riesgo.
- Facilitar y realizar durante las horas de trabajo las inspecciones correspondientes de seguridad y salud en el trabajo u otros mecanismos de evaluación periódica.
- Investigar las causas de los incidentes, accidentes, enfermedades del trabajo y analizarlos para adoptar medidas correctivas y preventivas tendientes a evitar la ocurrencia de situaciones similares.
- Capacitar a todo el personal del hospital con respecto a los riesgos identificados y que están expuestos al realizar sus actividades diarias.

### **3.5.6 Obligaciones de los trabajadores.**

En prevención de riesgos laborales todos los trabajadores del hospital están obligados a:

- Usar adecuadamente los instrumentos, materiales de trabajo, equipos de protección individual y colectiva; así como el de mantenerlos en perfecto estado.
- Informar oportunamente al jefe inmediato o responsable del área sobre cualquier dolencia que se haya originado como consecuencia de las labores que realizan o de las condiciones y ambiente de trabajo.
- Todos los trabajadores están obligados a integrar y/o participar sobre los programas, capacitación, que en materia de seguridad y salud en el trabajo lo dispongan las autoridades competentes.
- Ejecutar los trabajos encargados de acuerdo a instrucciones de sus jefes inmediatos o supervisores. Cooperar y participar en el proceso de investigación de los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, cuando la Autoridad competente lo requiera.
- Velar por el cuidado integral de su salud física, mental y psicológica así como el de sus compañeros, visitantes, o miembro del público en general, durante el desarrollo de sus labores.
- No introducir bebidas alcohólicas ni otras sustancias tóxicas a las áreas de trabajo, ni presentarse o permanecer en los mismos en estado de embriaguez o bajo los efectos de dichas sustancias.

- Cuidar el higiene personal para prevenir el contagio de enfermedades y someterse a los reconocimientos médicos periódicos.
- Asistir y participar en los programas de capacitación u otras actividades destinadas a prevenir los riesgos laborales que organice el Gobierno Autónomo Descentralizado.
- No podrán interferir o dar mal uso a todo aquello que fue provisto en salvaguarda de los intereses por seguridad, salud y prevención de riesgos.

### **3.5.7 Derechos de los trabajadores**

- Conocer los riesgos inherentes a su puesto de trabajo así como las medidas de prevención y control.
- Conocer los riesgos inherentes a su puesto de trabajo así como las medidas de prevención y control.
- Informar a sus superiores jerárquicos acerca de cualquier condición de trabajo que a su juicio implique peligro.
- Interrumpir las actividades sin perjuicio de cumplir con sus obligaciones laborales, cuando por motivos razonables considere que existe un peligro inminente que ponga en riesgo su seguridad o la de otros trabajadores, sin sufrir perjuicio alguno, a menos que hubiere obrado de mala fe o cometido por negligencia grave.
- A solicitar el cambio de puesto de trabajo o de tarea por razones de salud, rehabilitación, reinserción y capacitación, previo informe técnico que así lo recomiende.
- Toda persona tiene derecho a recibir información y capacitación continua en materia de prevención de riesgos laborales.

- Los trabajadores tienen derecho a conocer los resultados de los exámenes médicos, de laboratorio o estudios especiales practicados con ocasión de la relación laboral. A sí mismo, tienen derecho a la confidencialidad de dichos resultados.

### **3.5.8 Prohibiciones generales para el empleador:**

Está prohibido:

- Incumplir con las leyes, reglamentos, normas y disposiciones de la república que en materia de seguridad y salud ocupacional así lo dispongan.
- Divulgar el resultado de exámenes médicos practicados a los trabajadores, y usarlo de manera discriminatoria y en su perjuicio.
- Negar la información, formación y capacitación en materia de prevención y protección de la salud en el trabajo.
- No cumplir con las normas reglamentos e instrucciones de los programas de seguridad y salud en el trabajo.
- Obligar a sus trabajadores a laborar en ambientes insalubres, salvo que previamente se adopten las medidas preventivas necesarias para la defensa de la salud.
- Permitir a los trabajadores que realicen sus actividades en estado de enfermedad, embriaguez, o bajo la acción de cualquier tóxico.
- Permitir al trabajador el desempeño de sus labores sin el uso de ropa y equipo de protección personal.

- No acatar las recomendaciones contenidas en los certificados o informes emitidos por los responsables de seguridad y salud competentes sobre el cambio temporal o definitivo de los trabajadores en las actividades o tareas que puedan agravar sus lesiones o enfermedades.

### **3.5.9 Prohibiciones generales de los trabajadores**

Está prohibido a los trabajadores:

- a) Prender fuego en sitios en que ello constituya peligro.
- b) Maniobrar máquinas, equipos o instalaciones eléctricas, sin autorización.
- c) Realizar trabajos sin haber recibido las instrucciones sobre prevención de accidentes y sin consultar previamente lo relacionado específicamente a las actividades a ejecutar, obteniendo así el entrenamiento suficiente y necesario.
- d) Modificar, destruir o remover sistemas o accesorios de protección de las máquinas, implementos o instalaciones.
- e) Usar equipos de telefonía celular, mientras se halle conduciendo un vehículo u operando un equipo.
- f) Manipular alambres eléctricos sueltos e instalaciones eléctricas en general sin la debida autorización.
- g) Inutilizar, dañar a propósito los elementos y equipos de protección personal, así como alterar o destruir señales y avisos de seguridad.
- h) Vender y/o regalar los elementos y equipos de protección personal recibidos de la empresa.



- i) Hacer caso omiso de prohibiciones contenidas en el Código de Trabajo y reglamentos inherentes a la Seguridad y Salud en el trabajo; así como en
- j) Distraer la atención en sus labores con juegos, riñas, discusiones, que puedan poner en peligro la vida de los demás y la suya.
- k) Ingresar al trabajo en estado de embriaguez o habiendo ingerido cualquier tóxico.
- l) Llevar a personas en lugares externos y móviles de la maquinaria pesada.

### **3.5.10 Factores de riesgos físicos**

#### **Temperatura**

- a) En los lugares de trabajo en donde la temperatura ambiental sea excesiva, el hospital procurará aire fresco y limpio acondicionando ventilación que no moleste al trabajador, se reforzará la ingesta de líquidos y bebidas hidratantes.
- b) En caso de temperatura baja, el trabajador utilizará la ropa adecuada, y el medio de trabajo dispondrá de calefacción si la necesidad así lo exige, y corresponde al lugar.

#### **Iluminación**

- a) Todos los lugares de trabajo y tránsito serán dotados de suficiente iluminación natural o artificial, para que el trabajador pueda elaborar sus actividades con seguridad y sin daños para la vista; en caso de existir luminarias se realizará una limpieza periódica

y la renovación necesaria a fin de asegurar una constante transparencia.

b) Se obtendrá el máximo de eliminación natural posible mediante aberturas tipo ventanas.

c) Las paredes serán de colores claros que reflejen el mayor porcentaje de luz incidente, los reflejos e imágenes de las fuentes de luz se evitarán mediante el uso de pinturas mate, pantallas u otros medios adecuados.

d) Para el alumbrado localizado en los puestos de trabajo, se utilizará lámparas o reflectores difusores, que oculten el haz de luz al ojo del operador

## **Ruido**

a) Se adoptarán medidas específicas desde su generación; actuando sobre la fuente, transmisión y efector final mediante la ubicación de las máquinas en sitios alejados al trabajador, realizando los planes de mantenimiento programados y si es necesario el uso adecuado de los equipos de protección auditiva.

b) Se prohíbe instalar máquinas que produzcan ruidos adosados a paredes o columnas.

c) Evaluar los niveles de ruido en los puestos de trabajo para adoptar las medidas de prevención pertinentes

d) Usar equipos de protección auditiva sea tapones, orejeras y casco anti- ruido.

e) Se recomienda en la construcción de las paredes polistelino para que disminuya el ruido de las habitaciones.

### 3.6 Presupuesto

<b>Recursos Técnicos para la elaboración del plan</b>	<b>valor</b>
(laptop, infocus, software)	120
Material bibliográfico y fotocopias	50
Encuestas	50
Recursos de movilización	30
<b>TOTAL DEL PRESUPUESTO</b>	<b>250</b>

### 3.7 Conclusiones y recomendaciones de la propuesta

#### 3.7.1 Conclusiones

- El personal del hospital no tiene claro los riesgos en el trabajo por diversas causas como: la iluminación, ventilación, distribución de las oficinas, altas jornadas laborales, entre otros.
- El trabajo en el hospital es con mucha presión y alto riesgo de producir un accidente, lo cual conlleva un elevado grado de stress.
- Los problemas de stress conlleva a un ausentismo laboral que incide en el trabajador y el desempeño eficiente del servicio de salud.

### **3.7.2 Recomendaciones**

- Desarrollar campañas permanentes de diagnóstico a los trabajadores del hospital.
- Realizar una socialización entre los trabajadores de la importancia de trabajar en un ambiente seguro y ameno.
- Realizar innovaciones y cambios en el área de trabajo para tener una mejor distribución, iluminación y ventilación.

## **4. Conclusiones y Recomendaciones**

### **4.1 Conclusiones**

- El exceso de trabajo conlleva que los empleados del hospital se encuentren cargados de responsabilidades lo cual afecta su salud.
- En su mayoría los empleados como tienen facilidad para ser atendidos por sus compañeros, solo actúan de manera curativa y no preventiva en su salud.
- En algunos casos la necesidad del trabajo por los compromisos económicos, sociales conlleva que los empleados soporten dolencias menores y el estrés.
- Los empleados no tienen un conocimiento pleno de la gravedad de los problemas que derivan la salud ocupacional en el hospital.
- Existe información limitada en las formas de sentarse, caminar, llevar cartones, mover pacientes, entre otros lo cual permite dolores musculares, etc.
- El ausentismo laboral afecta directamente al trabajador y en la calidad del servicio.

#### **4.2.1 Recomendaciones**

- Desarrollar campañas de socialización a los trabajadores para que tengan mayor cuidado en sus actividades diarias.
- Realizar simulacros de manejo de equipos, posturas físicas en el trabajo.

- Las autoridades de forma permanente realizar evaluaciones y diagnosticos a los empleados en su salud.
- Realizar innovaciones a los planes de salud ocupacional vigentes.
- Dar charlas de seguridad y salud ocupacional en las diferentes áreas del hospital.

## **5 GLOSARIO**

### **Seguridad y salud en el trabajo (SST)**

Es la ciencia y técnica multidisciplinaria que se ocupa de la valoración de las condiciones de trabajo y la prevención de riesgos ocupacionales, a favor del bienestar físico, mental y social de los trabajadores, potenciando el crecimiento económico y la productividad.

### **Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo**

Es el conjunto de elementos interrelacionados e interactivo que tienen por objeto establecer una política y objetivos de seguridad y salud en el trabajo y la forma de alcanzarlos.

### **Condiciones de medio ambiente de trabajo**

Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

### **Empleador**

La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio.

### **Trabajador**

La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.

**Trabajador Calificado o Competente.-** Aquel trabajador que a más de los conocimientos y experiencia en el campo de su actividad específica, los tuviera en la prevención de riesgos dentro de su ejecución.

## **Lugar o centro de trabajo**

Son todos los sitios en los cuales los trabajadores deben permanecer o a los que tienen que acudir en razón de su trabajo y que se hallan bajo el control directo o indirecto del empleador, para efectos del presente reglamento se entenderá como centro de trabajo cada obra de construcción.

## **Seguridad**

Mecanismos jurídicos, administrativos, logísticos tendientes a generar determinados riesgos o peligros físicos o sociales.

## **Seguridad laboral o del trabajo**

El conjunto de técnicas aplicadas en las áreas laborales que hacen posible la prevención de accidentes e incidentes trabajo y averías en los equipos e instalaciones.

## **Higiene laboral o del trabajo**

Sistema de principios y reglas orientadas al control de contaminantes del área laboral con la finalidad de evitar la generación de enfermedades profesionales y relacionadas con el trabajo.

## **Psicosociología laboral**

La ciencia que estudia la conducta humana y su aplicación a las esferas laborales. Analiza el entorno laboral y familiar, los hábitos y sus repercusiones, estados de desmotivación e insatisfacción que inciden en el rendimiento y la salud integral de los trabajadores.

**Medicina del trabajo** .- Es la ciencia que se encarga del estudio, investigación y prevención de los efectos sobre los trabajadores, ocurridos por el ejercicio de la ocupación.



## **Ergonomía**

Es la técnica que se ocupa de adaptar el trabajo al hombre, teniendo en cuenta sus características anatómicas, fisiológicas, psicológicas y sociológicas con el fin de conseguir una óptima productividad con un mínimo esfuerzo y sin perjudicar la salud.

## **Prevención de riesgos laborales**

El conjunto de acciones de las ciencias biomédicas, sociales y técnicas tendientes a eliminar o controlar los riesgos que afectan la salud de los trabajadores, la economía empresarial y el equilibrio medio ambiental.

## **Equipos de protección personal**

Son equipos específicos destinados a ser utilizados adecuadamente por el trabajador para la protección de uno o varios riesgos amenacen su seguridad y su salud.

## **Riesgo del trabajo**

Es la posibilidad de que ocurra un daño a la salud de las personas con la presencia de accidentes, enfermedades y estados de insatisfacción ocasionados por factores o agentes de riesgos presentes en el proceso productivo.

## 6 Referencias Bibliográficas

- Álvarez, C. (2004). *Factores del ausentismo laboral*. Lima: San Marcos.
- ÁLVAREZ, J. (2009). *Desarrollo Económico del siglo XXI*. Quito: 2000.
- Álvarez, P. (2010). *Normas de seguridad internacional*. Bogotá: Simón Bolívar.
- Armendariz, C. (2012). *Economía y Desarrollo*. Quito: Luz de América.
- Aulestia, C. (2007). *Ausentismo Laboral*. Bogotá: San Marcos.
- Balladares, A. (2001). *Factores laborales en las organizaciones*. México: Santa María.
- Cárdenas, M. (2002). *Comportamiento Social*. Guayaquil: Huancavilca.
- Cárdenas, M. (2008). *Ausentismo Laboral*. Quito: América.
- Ciudadano, I. (22 de noviembre de 2014). Bajan los delitos en Carcelen. *Actitud positiva de la Policía del circuito la Delicia*, pág. A5.
- Ciudades Inclusivas*. (2012). Obtenido de <http://www.inclusivecities.org/es/organizacion/venta-ambulante/>
- ECUADOR. (2008). *CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR*. QUITO: REGISTRO OFICIAL No.449 DEL 20-10-2008.
- Estevez, C. (2008). *Factores Psicológicos*. Quito: La Luz.
- ExploRed*. (2014). Obtenido de <http://www.explored.com.ec/noticias-ecuador/el-comercio-informal-un-via-crucis-en-quito-152065.html>
- García, N. (2007). *¿Cómo hacer Policía Comunitaria?* Quito: Studio 21.
- González, M. (2008). *Afectaciones laborales*. Bogotá: Cafetero.
- Guamán, L. (2009). *La delincuencia y sus afectaciones*. Quito: El Panecillo.
- Hernández, J. (2005). *Historia del hombre*. Quito: América.
- Jesus, M. (2008). *La Naturaleza Humana*.
- Lengua, A. E. (2005). *Diccionario de la Lengua Española*. España: RAE.
- M, K. (1997). *Secuencias y el Origen de los Humanos Modernistas*.
- Moreno, Z. (2007). *Seguridad Laboral*. Quito: Maria.
- Muñoz, P. (2011). *Enfermedades laborales*. Guayaquil: Huancavilca.
- Palacios, L. (2007). *Consecuencias familiares*. Quito: Eugenio Espejo.



Puente, J. (2008). *Razones de inseguridad laboral*. Lima: El Inca.

Salazar, P. (2007). *El ausentismo laboral en las organizaciones*. México: Guadalajara.

Zambrano, F. (2005). *Evolución del hombre*. Bogotá: El Café.

## Anexos

### Anexo 1 Formato de encuesta

	<b>INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE LA POLICÍA NACIONAL</b>	
<b>FORMATO DE ENCUESTA</b>		

Formato de encuesta

**Instrucciones: Marque con una X de acuerdo a su criterio**

**LUGAR:**

**FECHA:**

No	PREGUNTA	RESPUESTA								
1	¿Qué tiempo trabaja en el Hospital Quito No.1?	<table border="1"> <tr> <td>Menos de 1 año</td> <td></td> </tr> <tr> <td>De 1 a 3 años</td> <td></td> </tr> <tr> <td>De 3 a 5 años</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Más de 5 años</td> <td></td> </tr> </table>	Menos de 1 año		De 1 a 3 años		De 3 a 5 años		Más de 5 años	
Menos de 1 año										
De 1 a 3 años										
De 3 a 5 años										
Más de 5 años										
2	¿Ha tenido alguna afectación en la salud por el trabajo?	<table border="1"> <tr> <td>SI</td> <td></td> </tr> <tr> <td>NO</td> <td></td> </tr> </table>	SI		NO					
SI										
NO										
3	¿De qué tipo fue la afectación?	<table border="1"> <tr> <td>Stress</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Cansancio</td> <td></td> </tr> <tr> <td>En la salud</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Psicológica</td> <td></td> </tr> </table>	Stress		Cansancio		En la salud		Psicológica	
Stress										
Cansancio										
En la salud										
Psicológica										
4	¿Cómo afecta los problemas de	<table border="1"> <tr> <td>Malas relaciones con los compañeros</td> <td></td> </tr> </table>	Malas relaciones con los compañeros							
Malas relaciones con los compañeros										

	salud ocupacional en su trabajo?	Baja productividad Deficiente atención Problemas familiares	
5	¿Conoce de un plan de seguridad y salud ocupacional del Hospital?	SI NO	
6	¿Considera que se debería realizar un reordenamiento de los ambientes de trabajo?	SI NO	
7	¿Estaría dispuesto a colaborar con un Plan de Seguridad y salud ocupacional?	SI NO	
8	¿Las autoridades le han informado de la importancia de aplicar normas de seguridad?	SI NO	
9	¿Cuál cree que es el mejor medio para que le informen los policías de las estrategias y actividades?	Internet Hojas volantes Charlas Capacitaciones	
10	¿Considera que se deben hacer pausas activas en su trabajo?	SI NO	

Gracias por su colaboración

## Anexo 2 Ilustraciones de trabajo y público en el hospital









# Anexo 3 Organigrama estructural Hospital Quito

