



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

CARRERA DE INGENIERÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE GOBIERNOS SECCIONALES

TRABAJO DE GRADO

TEMA:

**PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y
SEGURIDAD OCUPACIONAL DEL ÁREA DE SALUD N° 2 DEL
CANTÓN ANTONIO ANTE, PROVINCIA DE IMBABURA.**

**TRABAJO DE GRADO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
INGENIERAS EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE GOBIERNOS
SECCIONALES**

**AUTORAS: BONILLA, P. ROSA
MENESES, R. XIMENA**

DIRECTOR: ECON. LUIS CERVANTES

2015

RESUMEN

El Hospital Básico de Atuntaqui ubicado en el Cantón Antonio Ante, Provincia de Imbabura, proporciona servicios de salud a la población con el fin de cumplir disposiciones gubernamentales, relacionadas al desarrollo social y calidad de vida establecidas en la constitución del país; con una atención aproximada de 5000 pacientes al mes con inconvenientes principalmente relacionados con patologías respiratorias y cardiacas.

Cumple sus funciones desde hace más de 25 años con una infraestructura básica, convirtiéndose así dentro del modelo de atención en salud, en un hospital de segundo nivel, es decir que tiene atención hospitalaria y ambulatoria, bajo este parámetro en repetidas ocasiones el proceso de atención dentro de las instalaciones en correspondencia de los servicios de salud sufre algunos problemas dentro del tema de riesgos e higiene laboral, principalmente en el proceso de vinculación y prevención de accidentes, característica que en la actualidad es necesaria responsabilizarse como obligación jurídica establecida dentro del artículo 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 Trabajo, donde se responsabiliza del manejo y la prevención de los temas en seguridad e higiene laboral, por medio del diseño e implementación de un plan o programa de seguridad y salud en el trabajo.

En la investigación se determinó la problemática de la institución y su respectiva solución, la misma que es elaborar acciones y políticas sujetas a las necesidades de la institución, cumpliendo con disposiciones relativas a seguridad y salud, programas preventivos y capacitación, así como también determinar las estructuras adecuadas en cuanto a la designación de responsables, el manejo de riesgos y accidentes.

De esta manera se establecería una cultura en seguridad y salud ocupacional acorde a la importancia de la casa de salud con acciones efectivas y coherentes.

SUMMARY

The Atuntaqui Basic Hospital located in the Antonio Ante Canton, Imbabura Province, provides health services to the population in order to achieve government regulations related to social development and quality of life established in the country's constitution; with approximately 5000 patients a month with inconveniences mainly related to respiratory and cardiac pathologies.

It is performing its functions for over 25 years with a basic infrastructure, turning into the model of health care in a second level hospital, Therefore it has hospital and ambulatory attention (first aids) under this parameter repeatedly the process of assistance inside of installations in correspondence of health services suffers some problems in the risks and work hygiene topic, mainly in the bonding process and accidents prevention, feature that right now it's necessary to get the responsibility as a legal obligation stated in the Article 326, numeral 5 of the Constitution of Ecuador, in Andean Community Regulations, International Agreements WIO, Labor Code, Regulations on Safety and Health of Workers and Improvement of the Work Environment, which is responsible for the management and prevention issues in work safety and hygiene, through the design and implementation of a plan or safety program and health at work.

In the investigation the problem of the institution and its respective solution were determined, which is to elaborate actions and policies regulated to the necessities of the institution, accomplishing with dispositions related to health and safety, prevention programs and training, as well as to determine the adequate structures according to the designation of the responsible people, risk management and accidents.

In this manner a culture of safety and an occupational health will be established and according to the importance of the health house with effective and coherent actions.

AUTORÍA

Nosotros, Rosa Yolanda Bonilla Pinto con cédula de identidad N° 1001620119 y Ximena del Carmen Meneses Rodríguez con cédula de identidad N° 1003009147, declaramos juramentado que el trabajo de investigación: PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SEGURIDAD OCUPACIONAL DEL ÁREA DE SALUD N° 2 DEL CANTÓN ANTONIO ANTE, PROVINCIA DE IMBABURA.”, es de autoría nuestra y los resultados de la investigación son de responsabilidad propia; no ha sido presentado ningún trabajo de grado ni calificación profesional.

Las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento, hemos consultado nosotros mismos.



XIMENA MENESES RODRÍGUEZ

CI: 1003009147



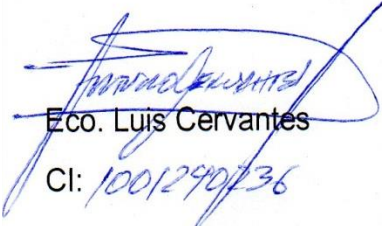
ROSA BONILLA PINTO

CI: 1001620119

CERTIFICACIÓN DEL ASESOR

En mi calidad de Director de Trabajo de Grado, presentado por Ximena Meneses y Rosa Bonilla, para optar por el título de Ingenieros en Administración Pública de Gobiernos Seccionales, cuyo tema es "PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SEGURIDAD OCUPACIONAL DEL ÁREA DE SALUD N° 2 DEL CANTÓN ANTONIO ANTE, PROVINCIA DE IMBABURA", considero que el presente trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido en la presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.

En la ciudad de Ibarra a los 13 días del mes de enero de 2015.


Eco. Luis Cervantes
CI: 1001290736

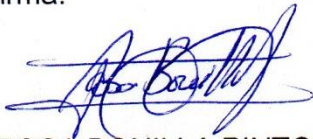
CESIÓN DE DERECHOS
UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE GRADO A
FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

Nosotros, Rosa Yolanda Bonilla Pinto con cédula de identidad N° 1001620119 y Ximena del Carmen Meneses Rodríguez con cédula de identidad N° 1003009147 manifestamos nuestra voluntad de ceder a la Universidad Técnica del Norte los derechos patrimoniales consagrados en la Ley de Propiedad Intelectual del Ecuador, artículos 4, 5 y 6 en calidad de autores del trabajo de grado denominado: "PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SEGURIDAD OCUPACIONAL DEL ÁREA DE SALUD N° 2 DEL CANTÓN ANTONIO ANTE, PROVINCIA DE IMBABURA" que ha sido desarrollado para optar por el título de INGENIERÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE GOBIERNOS SECCIONALES, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En nuestra condición de autoras nos reservamos los derechos morales de la obra antes citada. En concordancia suscribimos este documento en el momento que hacemos la entrega del trabajo final en formato impreso y digital a la Biblioteca de la Universidad Técnica del Norte.

Firma:



ROSAL BONILLA PINTO

CI: 1001620119



XIMENA MENESES RODRÍGUEZ

CI: 1003009147

Ibarra, 13 de enero del 2015

UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA
UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

La Universidad Técnica del Norte dentro del proyecto Repositorio Digital Institucional, determinó la necesidad de disponer de textos completos en formato digital con la finalidad de apoyar los procesos de investigación, docencia y extensión de la Universidad.

Por medio del presente documento dejamos sentada nuestra voluntad de participar en este proyecto, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

DATOS DE CONTACTO			
CÉDULA DE CIUDADANÍA:	1003009147		
APELLIDOS Y NOMBRES:	Ximena del Carmen Meneses Rodríguez		
DIRECCIÓN:	Guillermina García 1-74 y Maldonado		
E-MAIL:	ximenamenesesrd@gmail.com		
TELÉFONO FIJO:	062-608-050		
DATOS DE LA OBRA			
TÍTULO:	"PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SEGURIDAD OCUPACIONAL DEL ÁREA DE SALUD N° 2 DEL CANTÓN ANTONIO ANTE, PROVINCIA DE IMBABURA"		
AUTORA:	Ximena del Carmen Meneses Rodríguez		
FECHA:	13 de Enero del 2015		
SOLO PARA TRABAJOS DE TRABAJO			
PROGRAMA:	Pregrado	X	Postgrado
TÍTULO POR EL QUE OPTA:	INGENIERA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA		

DIRECTOR:	Eco. Luis Arturo Cervantes Fernández		
DATOS DE CONTACTO			
CÉDULA DE CIUDADANÍA:	1001620119		
APELLIDOS Y NOMBRES:	Rosa Yolanda Bonilla Pinto		
DIRECCIÓN:	Cotacachi		
E-MAIL:	rosabonilla_jpi@hotmail.com		
TELÉFONO FIJO:	062-914-094		
DATOS DE LA OBRA			
TÍTULO:	"PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SEGURIDAD OCUPACIONAL DEL ÁREA DE SALUD N° 2 DEL CANTÓN ANTONIO ANTE, PROVINCIA DE IMBABURA"		
AUTORA:	Rosa Yolanda Bonilla Pinto		
FECHA:	13 de Enero del 2015		
SOLO PARA TRABAJOS DE TRABAJO			
PROGRAMA:	Pregrado	X	Postgrado
TÍTULO POR EL QUE OPTA:	INGENIERA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA		
DIRECTOR:	Eco. Luis Arturo Cervantes Fernández		

2. AUTORIZACIÓN DE USO A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD

Nosotros, Rosa Yolanda Bonilla Pinto, con cédula de identidad N° 1001620119 y Ximena del Carmen Meneses Rodríguez, en calidad de autoras y titulares de los derechos patrimoniales de la obra o trabajo de grado descrito anteriormente, hacemos la entrega del ejemplar respectivo en forma digital y autorizo a la Universidad Técnica del Norte, la publicación de la obra en el Repositorio Digital Institucional y uso del archivo digital en la Biblioteca de la Universidad con fines académicos para ampliar la disponibilidad del material y como apoyo a la educación, investigación y extensión: en concordancia con la Ley de Educación Superior Artículo 144.

3. CONSTANCIA

Las autoras, manifestamos que la obra objeto de la presente autorización es original y se desarrolla sin violar derechos de autor de terceros por lo tanto la obra es original y que son los titulares de los derechos patrimoniales, por lo que asumen la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá en defensa de la universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, 13 de enero del 2015

LAS AUTORAS:

ACEPTACIÓN:


Firma: 

Rosa Yolanda Bonilla Pinto

Firma: 

Ing. Betty Chávez

JEFE DE BIBLIOTECA

Firma: 

Ximena del Carmen Meneñes Rodríguez

AGRADECIMIENTO

En primera instancia queremos dedicar este proyecto a Dios, por habernos brindado el mejor regalo que es la vida, por ser nuestra fortaleza en los momentos de debilidad y por brindarnos una vida llena de aprendizaje y experiencia.

A nuestras familias, porque con su apoyo incondicional han motivado y apoyado en nuestra formación académica como también han sido guía para el logro de nuestros objetivos y metas cumplidas.

A las autoridades y catedráticos de la Universidad Técnica del Norte, quienes durante nuestra vida universitaria compartieron sus conocimientos profesionales y brindaron la ayuda necesaria para la culminación de nuestra carrera.

A nuestros compañeros de aula de la Universidad Técnica del Norte, porque formaron parte de esta aventura, siempre quedaran en nuestro corazón.

ROSA BONILLA P.
XIMENA MENESES R.

DEDICATORIA

Dedicamos a Dios y a nuestros queridos padres.

A Dios, por ser nuestra fortaleza para continuar en lo adverso, por guiarnos y brindarnos sabiduría y paciencia en momentos difíciles.

A nuestros padres por guiarnos con excelentes valores, humildad, dedicación y con su apoyo incondicional, nos permitieron seguir adelante en cada una de nuestras metas propuestas.

A nuestra familia que con su amor, paciencia y fuerza estuvieron junto a nosotros infundiendo valor para continuar.

A nuestros maestros que con sus conocimientos, entendimiento y sabiduría supieron guiarnos para lograr un trabajo eficaz y eficiente a Ellos nuestra eterna gratitud.

ROSA BONILLA P.
XIMENA MENESES R.

PRESENTACIÓN

El estudio se sujeta a la aplicación de una investigación descriptiva – exploratoria, circunstancia que implica indagar la situación actual de la institución en materia de seguridad y salud en el trabajo, estructura metodológica, sustentado en el conocimiento científico, es decir una serie ordenada y sistematizada de procesos para llegar a la solución de la problemática estudiada.

La presentación del informe de trabajo de grado, fue desarrollada en base de capítulos, los cuales en síntesis tienen el siguiente contexto:

Capítulo I; Diagnóstico, el cual sustenta la investigación inicial sobre el Área de Salud N° 2 del Cantón Antonio Ante Provincia de Imbabura, en base a una marco definido de variables de estudio que mediante técnicas e instrumentos (observación directa, encuestas y entrevistas) a las principales autoridades y las personas que laboran en esta institución pública, estos datos fueron analizados mediante el uso de gráficos estadísticos y el análisis cualitativo, además de utilizar la matriz FODA mediante el análisis de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas; como elemento final en la determinación de la problemática principal del tema de estudio.

Capítulo II; Marco Teórico, que fue elaborado a partir de varios conceptos y teorías relacionadas al estudio; principalmente en tema de seguridad y salud en el trabajo, riesgos laborales, accidentes e incidentes laborales, sintetizado mediante el uso de bibliografía y la redacción de citas textuales con normas American Psychological Association (APA) agregando un respectivo análisis cualitativo a la información suministrada.

Capítulo III; Propuesta, la cual consiste en elaborar un Plan de Prevención en Riesgos Laborales y Seguridad Ocupacional, que tiene

como propósito fundamental, el de cumplir las responsabilidades del marco jurídico de la Ley de Seguridad y Salud ocupacional en el país, propuesta que tiene los siguientes aspectos fundamentales como: el reconocimiento legal de la normativa para la institución de salud, además de la identificación de riesgos dentro de las áreas de operación, también se propone el manejo de los factores de riesgos; con el fin de establecer políticas de prevención mediante la organización administrativa, la capacitación como herramienta de aprendizaje, la identificación y uso de equipos de protección, así como también el cuidado del medio ambiente y la prevención física y psicológica de los empleados y trabajadores de Hospital Básico de Atuntaqui.

Capítulo IV; Impactos, donde se redactó las posibles incidencias antes de poner en práctica el uso de la propuesta, en base de la metodología cualitativa ex ante y que principalmente se relaciona con el ámbito económico por el manejo de los recursos en el desarrollo de habilidades y capacidades en el personal, con el fin de prevenir costos innecesarios por el desconocimiento y cumplimiento de reglamentaciones jurídicas.

Además, se percibe un impacto social por que promueve el cuidado y bienestar de los clientes internos y la mejora de condiciones en el ambiente laboral, así como también el impacto institucional, en el cual se considera agregar a la capacidad administrativa una herramienta de gestión, y finalmente el impacto ambiental en el Hospital, por que incentiva el cuidado del medio ambiente por las labores realizadas.

A más, de la redacción de conclusiones y recomendaciones sobre el estudio que tienen relación directa con los objetivos determinados de la investigación, hemos agregado la respectiva bibliografía utilizada con normas APA y los anexos relacionados con formatos de instrumentos utilizados en la investigación de campo, fotografías y artículos respectivos al tema de la planificación.

ÍNDICE GENERAL

PORTADA	i
RESUMEN	ii
SUMMARY	iii
AUTORÍA	iv
CERTIFICACIÓN DEL ASESOR	v
CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE GRADO A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE	vi
UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE	vii
AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE	vii
AGRADECIMIENTO	x
DEDICATORIA	xi
PRESENTACIÓN	xii
ÍNDICE GENERAL	xiv
ÍNDICE DE TABLAS	xvii
ÍNDICE DE FIGURAS	xviii
INTRODUCCIÓN	19
JUSTIFICACIÓN	20
CAPÍTULO I	
DIAGNÓSTICO SITUACIONAL	23
Antecedentes	23
Objetivos del diagnóstico	26
Variables diagnósticas	26
Matriz de relación diagnóstica	28
Mecánica operativa	29

Tabulación de datos	32
Análisis entrevista Doctora. Ángela Moran Directora del Área de Salud N° 2 Cantón Antonio Ante.	53
Análisis FODA	57
Definición del problema	61

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO 62

Constitución de la República del Ecuador	62
Reglamento orgánico funcional del IESS	62
Reglamento de Seguridad y Salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo	63
Código de trabajo	65
Normas	67
Plan y estrategias para el desarrollo del programa de salud ocupacional	69
Seguridad y salud ocupacional	74
Organización	79
FODA	83
Infraestructura	84
Dirección del recurso humano	87
Ambiente laboral	89

CAPÍTULO III

PROPUESTA PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SEGURIDAD OCUPACIONAL DEL ÁREA DE SALUD N° 2 DEL CANTÓN ANTONIO ANTE, PROVINCIA DE IMBABURA. 93

Introducción	93
--------------	----

Objetivos	94
Normativas	94
Del sistema de gestión en salud y ocupación laboral	104
Análisis de población vulnerables	108
Sobre los accidentes	118
Inducción y capacitación	122
Equipos de protección	124
Gestión ambiental	125
Evaluación de la propuesta	125
CAPÍTULO IV	
ANÁLISIS DE IMPACTOS	131
Conceptualización de los impactos	131
Identificación de impactos	131
Análisis de Impactos	132
CONCLUSIONES	140
RECOMENDACIONES	141
BIBLIOGRAFÍA	142
ANEXOS	144
ANEXO UNO FORMATOS ENCUESTAS	145
ANEXO DOS FOTOGRAFIAS ENCUESTAS	151
ANEXO TRES PRINCIPALES FACTORES DE RIESGO	153

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Análisis	58
Tabla 2.	Matriz FODA	83
Tabla 3.	Estructura	104
Tabla 4.	Matriz de identificación de Riesgos (ver anexo fotografías)	112
Tabla 5.	Norma para la identificación de niveles de riesgo	116
Tabla 6.	Matriz de evaluación inicial	126
Tabla 7.	Evaluación futura con una propuesta	128
Tabla 8.	Planificación e implementación de la propuesta	130
Tabla 9.	Matriz evaluación impacto social	132
Tabla 10.	Evaluación impacto legal	133
Tabla 11.	Matriz evaluación impacto institucional	134
Tabla 12.	Matriz evaluación de impacto Económico	136
Tabla 13.	Matriz evaluación de impacto ambiental	137
Tabla 14.	Matriz general de evaluación de impactos	139

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N°1. Nivel Jerárquicos de la Institución	106
Figura N°2. Organigrama estructural del Área de Salud N° 2 del Cantón Antonio Ante.	107
Figura N°3. Ubicación geográfica	110
Figura N°4. Hospital de Básico de Atuntaqui	111
Figura N°5. Lugares con Riesgos	114
Figura N°6. Mapa de riegos	117
Figura N°7. Símbolos y colores autorizados	121
Figura N°8. Situación actual Área N°2 de Salud	127
Figura N°9. Evaluación futura con propuesta	129

INTRODUCCIÓN

El Área de Salud N° 2 del Cantón Antonio Ante en la actualidad es una institución que forma parte del sistema de salud pública que contribuye a la oferta de servicios en salud, principalmente de consulta externa y emergencias en el Área Cantonal de Antonio Ante, los principales recursos de la institución son: sus equipos renovados en maternidad, su personal capacitado constantemente, además de su predisposición al desarrollo institucional, aunque sus principales inconvenientes tienen relación con las adecuaciones físicas para el abastecimiento de la demanda de usuarios en salud.

El proceso de manejo de riesgos y accidentes laborales en la institución en la actualidad fue establecido por la autoridad superior, en este caso el Ministerio de Salud Pública y el Ministerio de Relaciones Laborales, quienes para cumplir disposiciones constitucionales, designaron un comité de salud y seguridad en el trabajo, además de un representante legal sobre este tema quien está encargado de direccionar este ámbito de gestión administrativa con un reporte anual ante los ministerios mencionados.

La elaboración de un plan preventivo sobre riesgos laborales, salud y seguridad ocupacional es necesaria, debido a que la formalización de la salud y seguridad en el trabajo esta previamente organizada; pero el proceso de ejecución y acciones es limitado en las actividades operativas del personal de la institución, característica que implica un incoherente uso de los procedimientos y principios en el manejo de riesgos laborales.

El plan incluye aspectos sobre la capacitación como medio de socialización, la respectiva instrucción sobre los principales riesgos laborales, la organización adecuada de la gestión en seguridad e higiene ocupacional, y la adecuada planificación sobre las acciones preventivas en la institución para beneficio de empleados y usuarios.

JUSTIFICACIÓN

El desarrollo del trabajo de investigación, es aplicable debido a que satisface una necesidad existente en la institución pública, en cumplimiento del marco jurídico del país con respecto de la preocupación del tema de riesgos laborales, seguridad y salud ocupacional.

La razón de idoneidad del tema también está fundamentada en el diseño de la investigación, por la utilización del conocimiento científico que permitirá establecer una serie de fases integrales para obtener resultados óptimos, siguiendo un proceso ordenado y sistematizado relacionados con los siguientes aspectos: establecer una necesidad, diseñar la investigación, recolectar información, analizar los datos obtenidos, determinar la problemática, proponer una solución y verificar su factibilidad.

La importancia del diseño de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales y Seguridad Ocupacional del Área de Salud N° 2 del Cantón Antonio Ante, Provincia de Imbabura, servirá de modelo y orientación estratégica, con el óptimo desempeño de las actividades que se realizan en la institución logrando así un mejor desempeño laboral.

Es factible porque la salud y seguridad ocupacional es una necesidad importante que corresponde incorporar a las instituciones, además de ser un instrumento eficaz para mejorar las relaciones con la comunidad, contribuir a mitigar los riesgos, por lo tanto el proyecto cuenta con el aval de las autoridades.

El proyecto es de interés para los funcionarios basándose en mejorar su ambiente laboral, además este proyecto no ha sido planteado anteriormente en esta institución.

Es importante, para la prevención de accidentes y enfermedades laborales en el personal médico, enfermeras, personal administrativo y de servicio.

Por cuanto, este plan permitiría la dirección acertada de recursos humanos y tecnológicos, evitando el desperdicio de recursos que pueden ser invertidos en muchas áreas.

La viabilidad del estudio es adecuado porque beneficia a un grupo de personas involucradas con la realización y oferta de servicios, principal propósito del Plan de Prevención sobre Riesgos Laborales y Salud Ocupacional.

Los beneficiarios directos son: el cliente interno (autoridades, empleados y trabajadores), es decir el personal profesional médico, el personal administrativo y personal operativo de la institución, debido a que se establece las principales responsabilidades de la institución hacia un cuidado físico, emocional y psicológico con respecto de las actividades que realiza cada uno y el grado de riesgo que implica en el ejercicio de sus labores, además de establecer parámetros de medición, evaluación y prevención en seguridad y salud ocupacional.

Por lo tanto beneficiar de manera indirecta a los pacientes y personas, que acuden a la institución por los servicios ofertados, por el aseguramiento de la calidad del servicio y prevención de riesgos de accidentes por el establecimiento de normas de seguridad específicas en las actividades del servicio de salud, salvaguardando la integridad del paciente en la institución, como también a los principales proveedores de insumos y servicios que cooperan con en la institución; principalmente con aquellos que involucran un factor de riesgo en el uso o manipulación personal.

OBJETIVOS DEL TRABAJO DE GRADO

OBJETIVO GENERAL

- ✓ Realizar un Plan de Prevención de Riesgos Laborales y Seguridad Ocupacional, en el Área de Salud N° 2, del Cantón Antonio Ante, Provincia de Imbabura.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Efectuar un diagnóstico situacional sobre riesgos laborales, seguridad y salud ocupacional, en el Área de Salud N° 2, del Cantón Antonio Ante, Provincia de Imbabura para determinar fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas.
- ✓ Elaborar las bases teóricas que respalden el proyecto, a través de la investigación bibliográfica, documental y sustento legal.
- ✓ Elaborar el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y Seguridad Ocupacional, sustentada en disposiciones legales, reglamentarias y normativas, para el uso del Área de Salud N° 2, del Cantón Antonio Ante, Provincia de Imbabura.
- ✓ Analizar los principales impactos que generará el Plan de Prevención de Riesgos y Seguridad Ocupacional, en el campo social, legal, económico, institucional y ambiental.

CAPÍTULO I

1 DIAGNÓSTICO SITUACIONAL

1.1 Antecedentes

El Cantón Antonio Ante, ubicado en la Provincia de Imbabura, perteneciente a la división política de seis cantones, posicionado en la región norte de la ciudad de Ibarra.

El Hospital de la ciudad de Atuntaqui, fue fundado en el año de 1942, empezando por un consultorio ubicado en el Parque Mariscal Sucre de la ciudad de Atuntaqui, prestando su contingente profesional el Dr. Luís Meneses Játiva, junto a la auxiliar de enfermería Elsa Guevara e Ignacio Michelena como conserje.

Dos años más tarde, ante la gran demanda de atención y por iniciativa del Dr. Luís Aguinaga Rocha Director de la Asistencia Social de Imbabura, pasó a llamarse Casa de Salud y se la ubicó en la actual Biblioteca Municipal, cuyo objetivo era brindar atención a la población no afiliada al Seguro Social de dicho Cantón.

Para iniciar la construcción, se conformó el Comité llamado “Casa de Salud” precedido por el Sr. Otto Seifert Gerente de la Fábrica Textil de Imbabura con apoyo de la Municipalidad y de la propia población, pero se suspendió por falta de fondos. En el año 1953 el Consejo Provincial de Imbabura continuó la construcción que quedó casi terminada la obra en 1959.

En el año 1965, entró en funcionamiento la Casa de Salud de Atuntaqui, la misma que pronto resultó estrecha por el incremento de la demanda de pacientes. Ante esta situación, desde el 9 de mayo de 1974 el Ministerio de Salud Pública, inicia la construcción del actual Hospital en un terreno

donado por la familia Zumárraga, el mismo que fue inaugurado el 9 de mayo de 1975, siendo Presidente de la República el General Guillermo Rodríguez Lara, Ministro de Salud el Dr. Raúl Maldonado y el Presidente del Municipio el Sr Jorge Montalvo.

Es así como, el Departamento de Servicios de Salud de la Dirección Provincial de Salud de Imbabura, de conformidad en el Art. 134 de reglamento Orgánico Funcional General de Hospitales promulgado según acuerdo Ministerial No. 6408, publicado en el Registro Oficial 793 del 25 de Julio de 1984, se elaboró el Manual Orgánico Funcional Interno del Hospital Atuntaqui de Antonio Ante, en el que se provee información con respecto a la organización de la Unidad, a los servicios que ofrece a la comunidad, su estructura funcional, niveles de autoridad y jerarquía con el fin de que se constituya en el instrumento legal que deberá ser aplicado para el desarrollo y cumplimiento de las actividades por empleados y trabajadores del hospital.

Para una mejor operatividad, se establece a nivel nacional la conformación de las Áreas, como nivel básico de organización y operación regionalizado y desconcentrado de los servicios de salud. A partir de 1.995 surge la estrategia de Municipios Saludables en los que las autoridades políticas, civiles, instituciones, organizaciones públicas, privadas, los propietarios, los empresarios, trabajadores, y la sociedad que dedicaron constantes esfuerzos para mejorar las condiciones de vida, trabajo y cultura de la población; establecen una relación armoniosa con el medio ambiente físico y natural expanden los recursos comunitarios para mejorar la convivencia, desarrollar la sociedad, la cogestión y la democracia. El servicio como Área de Salud N° 2 cuenta con 6 unidades de salud ubicadas a nivel de las parroquias de Atuntaqui, Andrade Marín, San Roque, Natabuela, Chaltura e Imbaya. En cada uno se atienden un estimado de 1000 pacientes mensuales.

El tema de riesgos laborales, salud y seguridad ocupacional, es una disciplina contemporánea que tiene base en el acuerdo internacional a través, de la reglamentación establecida en 1950 en la organización internacional de trabajo (OIT) en colaboración de la Organización Mundial de la Salud OMS, donde se define los primeros fundamentos, principios y procedimientos, estatuto en el cual se establece la preocupación sobre los la salud e higiene laboral del trabajador como responsabilidad del empleador con el fin de asegurar el buen desempeño laboral en base de la integridad física, emocional y psicológica.

El Ecuador empieza a establecer la primera estipulación jurídica, mediante el marco jurídico del Organismo Internacional del Trabajo, ratificada con el acuerdo de los países integrantes de la comunidad andina, y luego ejecutada mediante el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), con la creación del Seguro General de Riesgos del Trabajo (SGRT) y el Ministerio de Relaciones Laborales.

El primer organismo público (SGRT), es creado con el fin de establecer una evaluación del desempeño de las principales reglamentaciones sobre seguridad y salud ocupacional, además de evaluar el desempeño y cumplimientos de toda institución (pública o privada), mientras que la segunda institución se encarga de la formalización, y requisitos legales para el aseguramiento de la seguridad y salud ocupacional. Principios jurídicos que establecen preocuparse del tema en todas las organizaciones productivas del país, mediante la utilización de sistemas, designación de comités y representantes, manuales, unidades de atención médica y los respectivos planes según sea la rama de mayor incidencia con respecto del tema de seguridad y salud ocupacional, estableciendo diferentes grados de aplicación según el tamaño, actividad y número de cargas laborales.

1.2 Objetivos del diagnóstico

1.2.1 Objetivo general

Elaborar un diagnóstico situacional, en el Área de Salud N° 2 del Cantón Antonio Ante, Provincia de Imbabura, con respecto del manejo de Riesgos Laborales y Seguridad Ocupacional para determinar las pautas primordiales de un plan de prevención en beneficio de la casa de salud.

1.2.2 Objetivo específico

1.2.2.1 Determinar el cumplimiento técnico legal, en materia de seguridad y salud del trabajador, por parte de la entidad.

1.2.2.2 Evaluar la gestión de riesgos, seguridad y salud en el trabajo de la organización en vigencia.

1.2.2.3 Determinar el comportamiento del recurso humano, con respecto al tema de riesgos laborales, seguridad y salud ocupacional.

1.2.2.4 Analizar los principales riesgos y condiciones, para la integridad física, psicológica y emocional del personal que labora en el Área de Salud N° 2 del Cantón Antonio Ante.

1.3 Variables diagnósticas

- Normativas legales
 - ✓ Manuales
 - ✓ Reglamentos
 - ✓ Certificaciones
 - ✓ Normas Internacionales

- Gestión de riesgos
 - ✓ Áreas
 - ✓ Jerarquía
 - ✓ Procesos
 - ✓ Funciones
 - ✓ Planificación
 - ✓ Insumos
 - ✓ Tecnología
 - ✓ Equipos
 - ✓ Servicios
 - ✓ Ambientes físico

- Gestión del Talento Humano
 - ✓ Ambiente Laboral
 - ✓ Capacitación
 - ✓ Accidentes
 - ✓ Incidentes
 - ✓ Estadísticas
 - ✓ Acciones
 - ✓ Prevención
 - ✓ Tipos

- Procedimientos operativos
 - ✓ Sistemas
 - ✓ Responsabilidad
 - ✓ Herramientas
 - ✓ Planificación
 - ✓ Evaluación

1.4 Matriz de relación diagnóstica

OBJETIVOS	VARIABLES	INDICADORES	TÉCNICAS	FUENTES
Determinar el cumplimiento técnico legal, en materia de seguridad y salud del trabajador, por parte de la entidad.	NORMATIVAS LEGALES	MANUALES	Encuesta, Entrevista	Personal y autoridades del Hospital básico de Atuntaqui
		REGLAMENTOS	Encuesta, Entrevista	
		CERTIFICACIONES	Encuesta, Entrevista	
		NORMAS INTERNACIONALES	Encuesta, Entrevista	
Evaluar la gestión de riesgos, seguridad y salud en el trabajo de la organización en vigencia.	GESTIÓN DE RIESGOS	ÁREAS	Encuesta, Entrevista	Personal y autoridades del Hospital básico de Atuntaqui.
		JERARQUÍA	Encuesta, Entrevista	
		PROCESOS	Encuesta, Entrevista	
		FUNCIONES	Encuesta	
		PLANIFICACIÓN	Encuesta, Entrevista	Personal y autoridades del Hospital básico de Atuntaqui.
		INSUMOS	Encuesta	
		TECNOLOGÍA	Encuesta, observación directa	
		EQUIPOS	Encuesta	
		SERVICIOS	Encuesta	
		AMBIENTES FÍSICO	Encuesta, observación directa	
Determinar el comportamiento del recurso humano con respecto del tema de riesgos laborales, seguridad y salud ocupacional	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	AMBIENTE LABORAL	Encuesta, Entrevista	Personal y autoridades del Hospital básico de Atuntaqui. Personal y autoridades del Hospital básico de Atuntaqui
		CAPACITACIÓN	Encuesta, Entrevista	
		ACCIDENTES	Encuesta, Entrevista	
		INCIDENTES	Encuesta, Entrevista	
		ESTADÍSTICAS	Encuesta, Entrevista	
		ACCIONES	Encuesta, Entrevista observación directa	
		PREVENCIÓN	Encuesta, Entrevista	
TIPOS	Encuesta, Entrevista			
Analizar los principales riesgos y condiciones, para la integridad física, psicológica y emocional del personal que labora en el Área de Salud N° 2 del Cantón Antonio Ante.	PROCEDIMIENTOS OPERATIVOS	SISTEMAS	Encuesta, Entrevista	Personal y autoridades del Hospital básico de Atuntaqui
		RESPONSABILIDAD	Encuesta, Entrevista	
		HERRAMIENTAS	Encuesta, Entrevista, observación directa	
		PLANIFICACIÓN	Encuesta, Entrevista, observación directa	
		EVALUACIÓN	Encuesta, Entrevista	

1.5 Mecánica operativa

La realización del proceso de investigación, tiene relación con una tendencia exploratoria, modalidad que implica la realización de actividades de campo para determinar; rasgos cualitativos y determinar una solución viable a una problemática señalada, para cumplir con tal propósito es necesario establecer los siguientes parámetros.

1.5.1 Población de estudio

El estudio estará enfocado, los trabajadores que laboran en el Área de Salud N° 2 del Cantón Antonio Ante, Provincia de Imbabura, conformado por autoridades y empleados públicos que realizan las diversas actividades tanto administrativas como operativas en los servicios de salud.

Número total de personal que labora en el hospital = 135 empleados.

1.5.2 Muestras

El universo supera los treinta elementos, motivo suficiente para emplear un muestreo probabilístico, además de conocer el número de unidades que conforman (finita) y no tiene ninguna implicación en el orden de la toma de resultados se convierte en un mecanismo simple (aleatorio).

Aplicando así la fórmula para poblaciones finitas:

$$n = \frac{Z^2 \times p \times q \times N}{e^2 \times (N-1) + Z^2 \times p \times q}$$

n= 100

Z = nivel de confianza 95% valor tipificado de 1,96.

P = Probabilidad de éxito del fenómeno

Q = Probabilidad de fracaso del fenómeno 50%

N = Población

e = Error estándar 5%

1.5.3 Técnicas

Los mecanismos para la recolección de datos, tienen origen en las técnicas, que son herramientas concretas que permiten observar y medir, dentro del marco de la investigación las siguientes fueron las técnicas empleadas:

- Encuesta, diseñando preguntas cerradas con relación a los indicadores de cada una de las variables de estudio.
- Entrevista, con un cuestionario formal, aplicando preguntas abiertas para obtener la mayor información sobre el tema.
- Observación directa, la cual permitió tener un contacto directo de la investigación y de los datos obtenidos.

1.5.4 Instrumentos

El empleo de los siguientes instrumentos en la investigación fue necesario para la recolección de los datos pertinentes:

- El diseño de cuestionarios, a través de escalas nominales y de intervalo por cada uno de los indicadores relacionados con las variables, donde la medición se la realizó por medio de porcentajes a través de Excel.
- Equipo de computación
- Grabadora digital

1.5.5 Fuentes de información

1.5.6 Primaria

Las fuentes de información primarias están relacionadas con las entrevistas, realizadas a la principal autoridad, en este caso la Directora del Área de Salud N° 2 del Cantón Antonio Ante, Provincia de Imbabura, y las encuestas aplicadas a todos los empleados públicos que laboran en la institución.

1.5.7 Secundaria

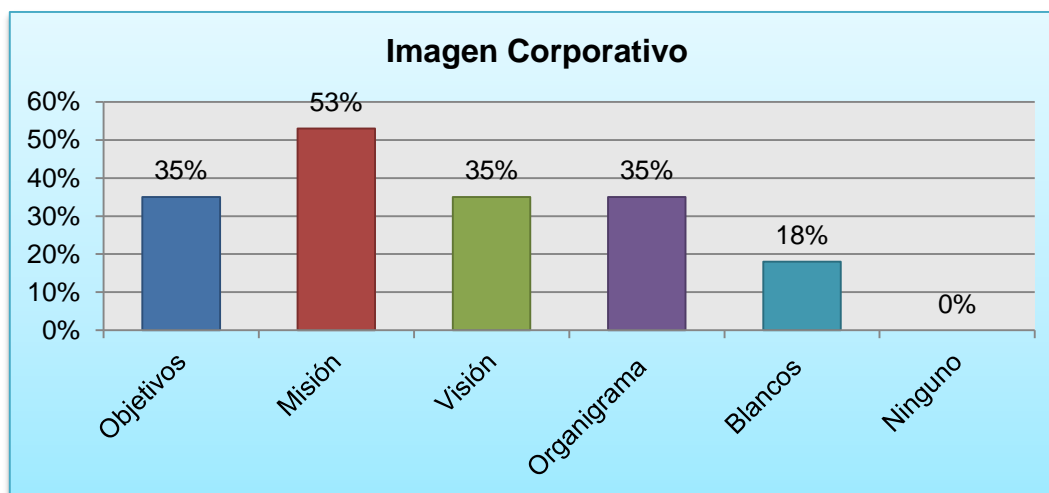
La información secundaria que se utilizó en el trayecto de la investigación tiene relación directa con bases de datos estadísticos, bibliografía e información de páginas web.

1.6 Tabulación de datos

1. De los siguientes: ¿Qué aspectos conoce usted que existen en la Organización?

PREGUNTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Objetivos	35	35%
Misión	53	53%
Visión	35	35%
Organigrama	35	35%
Blancos	18	18%
TOTAL PERSONAS	176	

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Las Autoras



Fuente: Encuesta
Elaborado por: Las Autoras

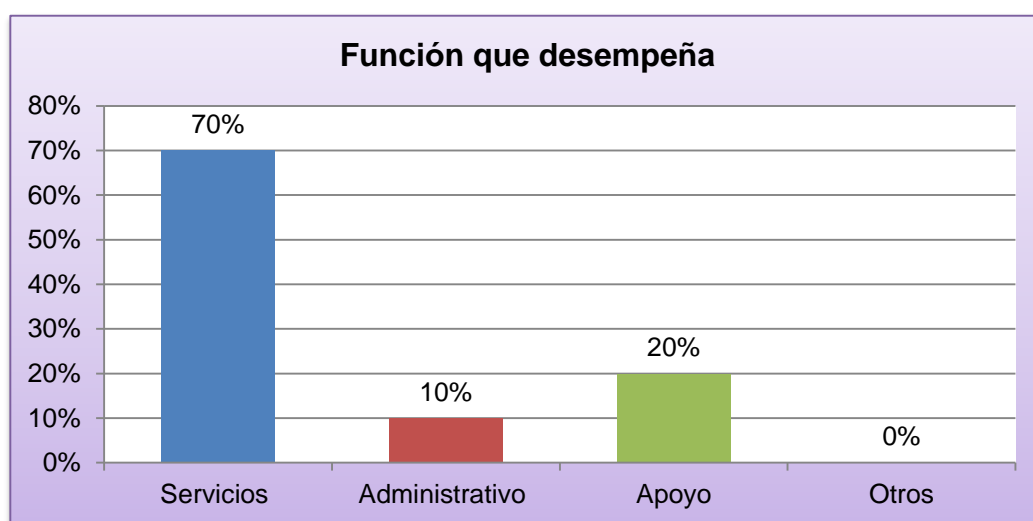
ANÁLISIS:

Luego de haber realizado la investigación podemos observar que la mayor parte de los empleados del Área de Salud N° 2 del Cantón Antonio Ante conocen la misión en un 53%, visión 35%, organigrama 35% y objetivos en un 35%, pero se puede ver que todavía existe una deficiencia el conocimiento de la imagen corporativo siendo el aspecto muy fundamental e importante.

2. ¿En cuál de las siguientes áreas del Hospital usted labora?

PREGUNTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Administrativo	10	10%
Servicio Operativo	70	70%
Apoyo	20	20%
TOTAL	100	100%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Las Autoras



Fuente: Encuesta
Elaborado por: Las Autoras

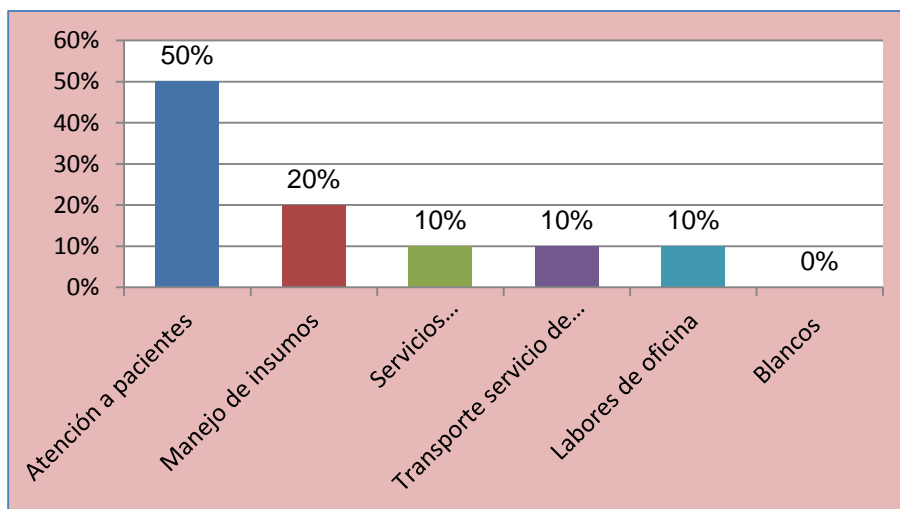
ANÁLISIS:

Una vez obtenido los resultados necesarios se pudo evidenciar que las funciones que desempeñan los empleados en su mayor parte es la de servicios en un 70%, es decir brindar una mejor atención a los pacientes, la preparación de los alimentos para los mismos es adecuada, de esta forma el Hospital Básico de Atuntaqui persiste diariamente, en el área administrativa un 10%, y funciones de apoyo un 20% relacionándose con la logística adecuada para los servicios de salud.

3. ¿Cuál de los siguientes procesos operativos cree usted que implica un factor de riesgo laboral y seguridad ocupacional?

PREGUNTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Atención a pacientes	50	50%
Manejo de insumos	20	20%
Servicios Complementarios	10	10%
Transporte servicio de ambulancia	10	10%
Labores de oficina	10	10%
TOTAL	100	100

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Las Autoras



Fuente: Encuesta
Elaborado por: Las Autoras

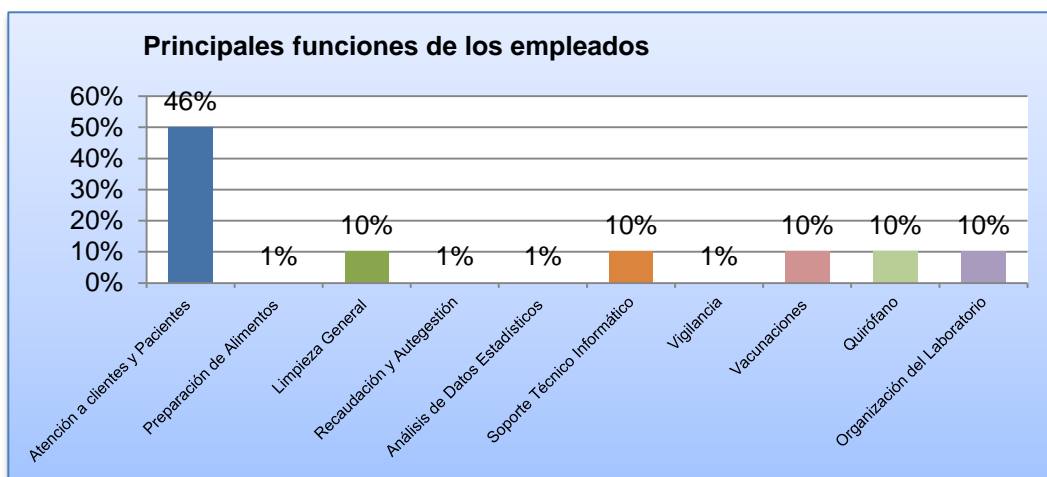
ANÁLISIS:

Según la investigación que se realizó podemos visualizar que el Área de Salud N° 2 del Cantón Antonio Ante cuenta con empleados que en su mayoría prestan sus servicios para la atención de pacientes, obteniendo como resultado en un 50% en forma eficiente, como también otra parte están distribuidos al manejo de insumos en un 20%, todo esto con la finalidad de mejorar cada día y estar al servicio para toda la ciudadanía.

4. Describa las principales funciones que impliquen un grado de riesgo laboral para las actividades diarias en la institución.

PREGUNTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Atención a clientes y Pacientes	46	46%
Preparación de Alimentos	1	1%
Limpieza General	10	10%
Recaudación y Autogestión	1	1%
Análisis de Datos Estadísticos	1	1%
Soporte Técnico Informático	10	10%
Vigilancia	1	1%
Vacunaciones	10	10%
Quirófano	10	10%
Organización del Laboratorio	10	10%
TOTAL	100	100

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Las Autoras



Fuente: Encuesta
Elaborado por: Las Autoras

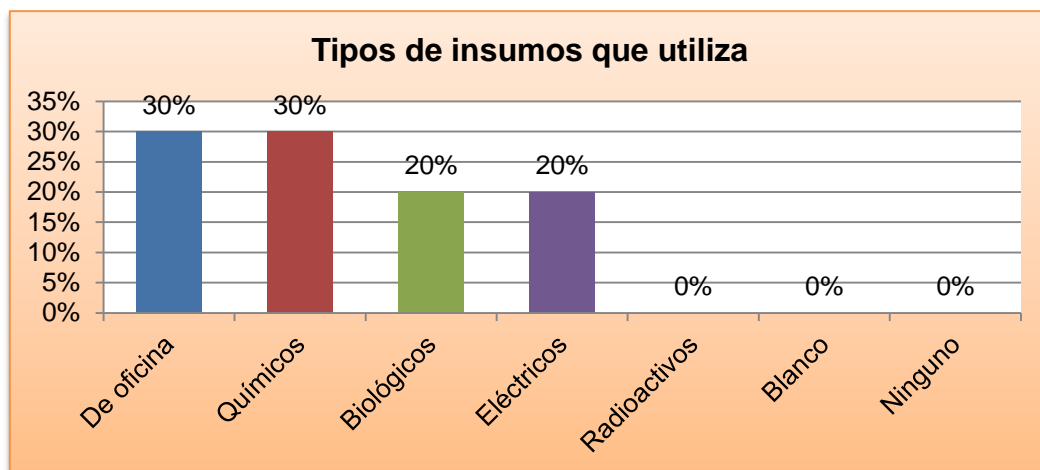
ANÁLISIS:

Las funciones de la mayoría de los empleados del Hospital Básico de Atuntaqui es la atención a los clientes y pacientes la cual afirma en un 46%, según la investigación que se realizó nos permitió observar que en dicho lugar existe una demanda de las visitas de las personas a la institución por ende es necesario que la mayor parte sea direccionado a la atención del cliente de forma eficiente.

5. ¿Cuál de los siguientes tipos de insumos utiliza principalmente para realizar sus labores e implica un motivo de riesgo en al ámbito laboral?

PREGUNTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
De oficina	30	30%
Químicos	30	30%
Biológicos	20	20%
Eléctricos	20	20%
Radioactivos	0	0%
Blanco	-	0%
TOTAL	100	100%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Las Autoras



Fuente: Encuesta
Elaborado por: Las Autoras

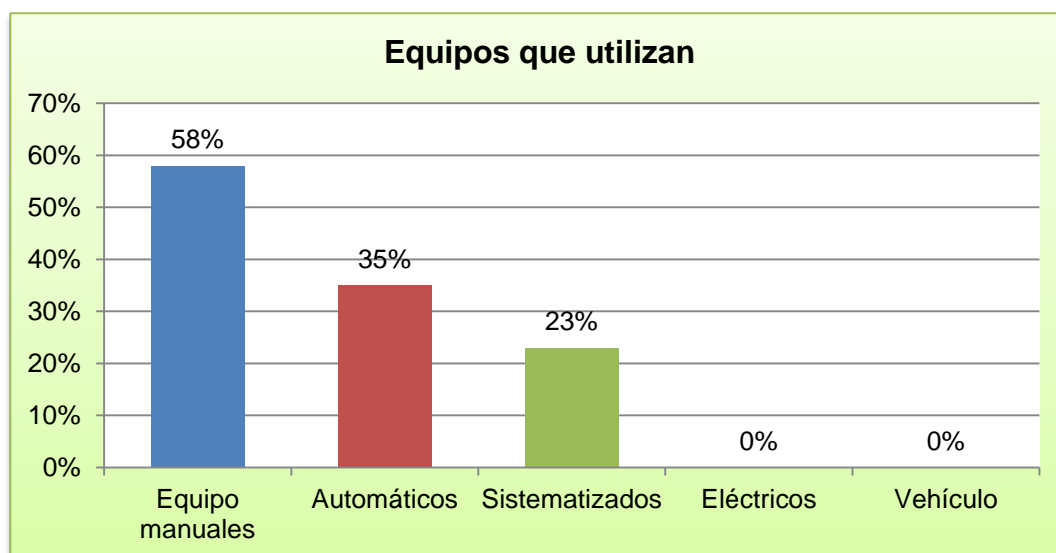
ANÁLISIS:

Según la investigación que se realizó se pudo observar que los insumos que utilizan los empleados con mayor frecuencia son los de oficina como también químicos la cual constituye el 30%, esto indica que son materiales de primera necesidad y muy importante para una mejor atención del paciente en general.

6. ¿Dentro de las operaciones laborales que realiza cuál de los siguientes cree que se necesita un equipo de protección especializado para cumplir satisfactoriamente sus funciones?

PREGUNTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Equipo manuales	58	58%
Automáticos	35	35%
Sistematizados	23	23%
Eléctricos	0	0%
Vehículo	0	0%
TOTAL	100	100

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Las Autoras



Fuente: Encuesta
Elaborado por: Las Autoras

ANÁLISIS:

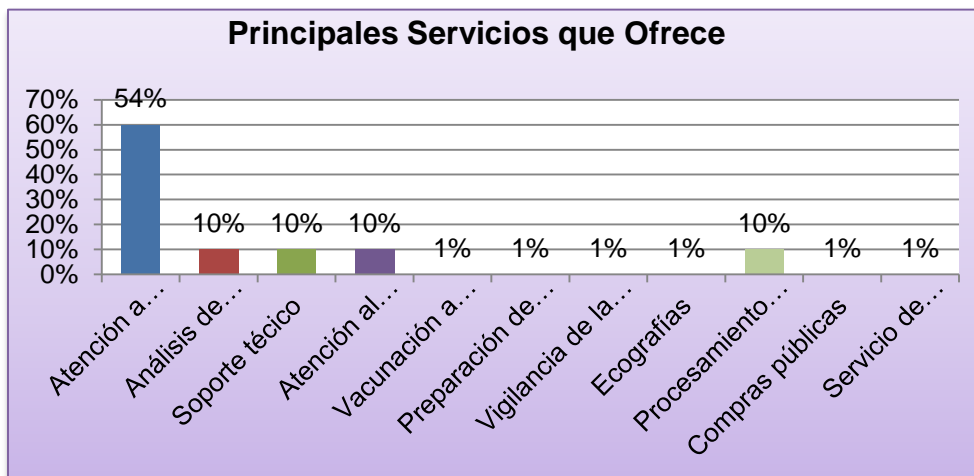
El 58% de los empleados del Área de Salud N° 2 del Cantón Ante en la actualidad utilizan los equipos manuales con más frecuencia debido a que es de fácil utilización para cualquier trámite que se vaya a realizar, pero cabe recalcar que en estos tiempos es muy recomendable que todo sea sistematizado; de esta manera los empleados deben estar en constante capacitación para el manejo eficiente de los equipos.

7. ¿Cuál es la principal actividad que realiza en el área que labora?

PREGUNTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Atención a pacientes	54	54%
Análisis de muestra	8	8%
Soporte técnico	10	10%
Atención al público e información	10	10%
Vacunación a niños y educación	2	2%
Preparación de alimentos	3	3%
Vigilancia de la Institución	4	4%
Ecografías	1	1%
Procesamiento de datos estadísticos	4	4%
Compras públicas	1	1%
Servicio de Limpieza	3	3%
TOTAL	100	100

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Las Autoras



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Las Autoras

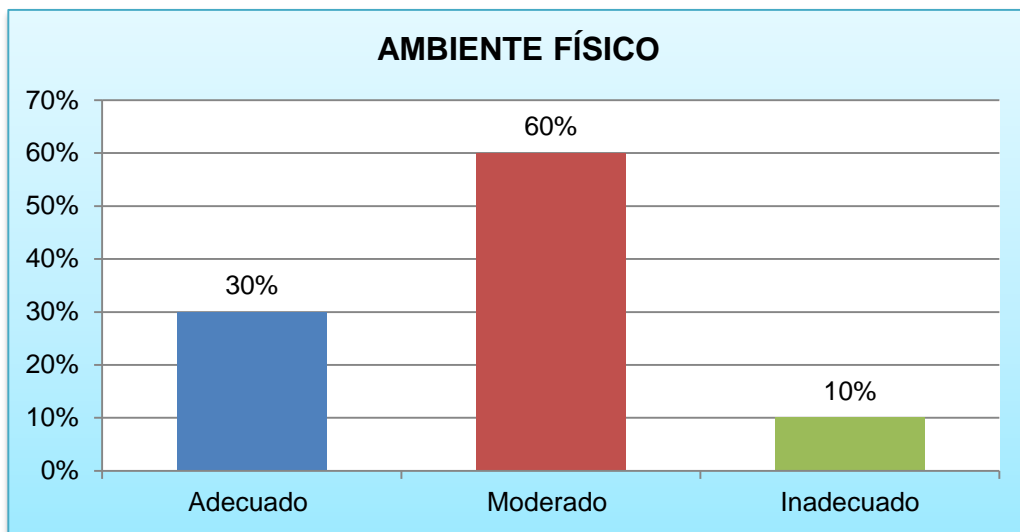
ANÁLISIS:

Luego de haber analizado los resultados se puede visualizar que el 54% de los empleados se dedican a la atención de los pacientes indistintamente de cualquier tipo de causas que se le haya trasladado a dicho hospital, consideran que el cuidado de la salud y bienestar del paciente es muy importante por tal razón permanecen atentos a cualquier suceso.

8. ¿El ambiente físico en el que usted labora es:

PREGUNTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Adecuado	30	30%
Moderado	60	60%
Inadecuado	10	10%
TOTAL	100	100%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Las Autoras



Fuente: Encuesta
Elaborado por: Las Autoras

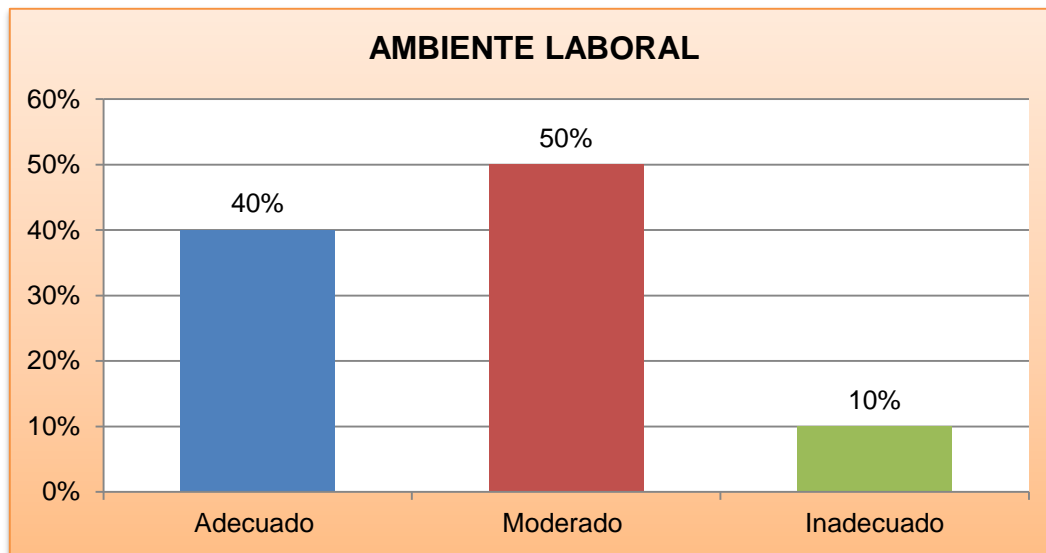
ANÁLISIS:

Según los resultados obtenidos nos permitió observar que un gran porcentaje de empleados considera que el ambiente físico donde ellos laboran es moderado 60%, esto es debido a que no existe mucho compañerismo y la falta de práctica de los valores humanos en dicho lugar, mientras que un 30% representa las personas que sienten que las instalaciones son adecuada y finalmente un 10% totalmente inadecuado.

9. ¿El ambiente laboral que tiene usted en el Hospital considera que ayuda al desempeño operativo de forma:

PREGUNTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Adecuada	40	40%
Moderada	50	50%
Inadecuada	10	10%
TOTAL	100	100%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Las Autoras



Fuente: Encuesta
Elaborado por: Las Autoras

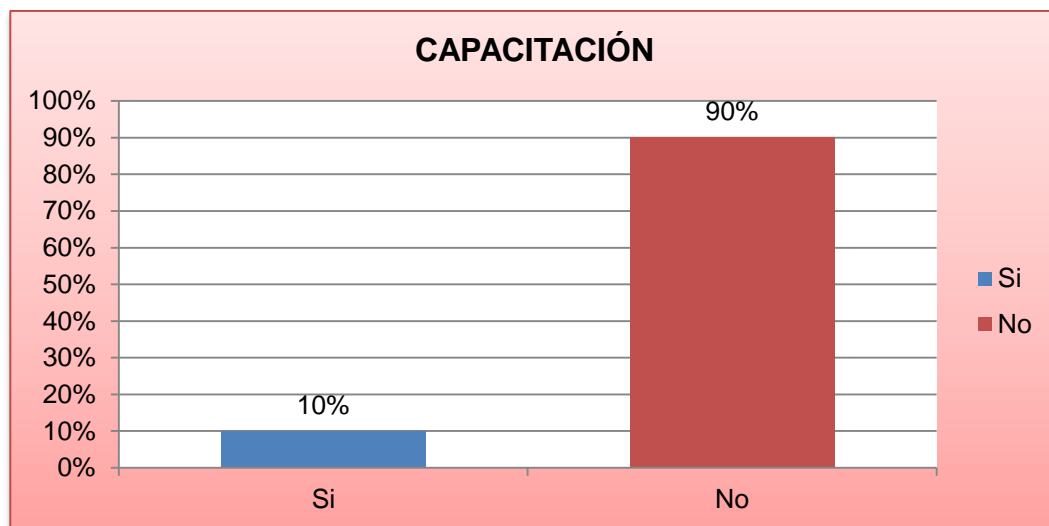
ANÁLISIS:

Los empleados del Hospital Básico de Atuntaqui en su mayoría indican que el ambiente donde ellos desempeñan su labor es moderado la cual refleja un 50%, por tal razón es muy recomendable tomar énfasis en este aspecto, porque es algo esencial dentro de la institución, de esta forma se ofrecerá una mejor atención de todos los pacientes y clientes que ingresan a la institución.

10. ¿Ha recibido capacitación en riesgos laborales, salud y seguridad ocupacional?

PREGUNTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	10	10%
No	90	90%
TOTAL	100	100%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Las Autoras



Fuente: Encuesta
Elaborado por: Las Autoras

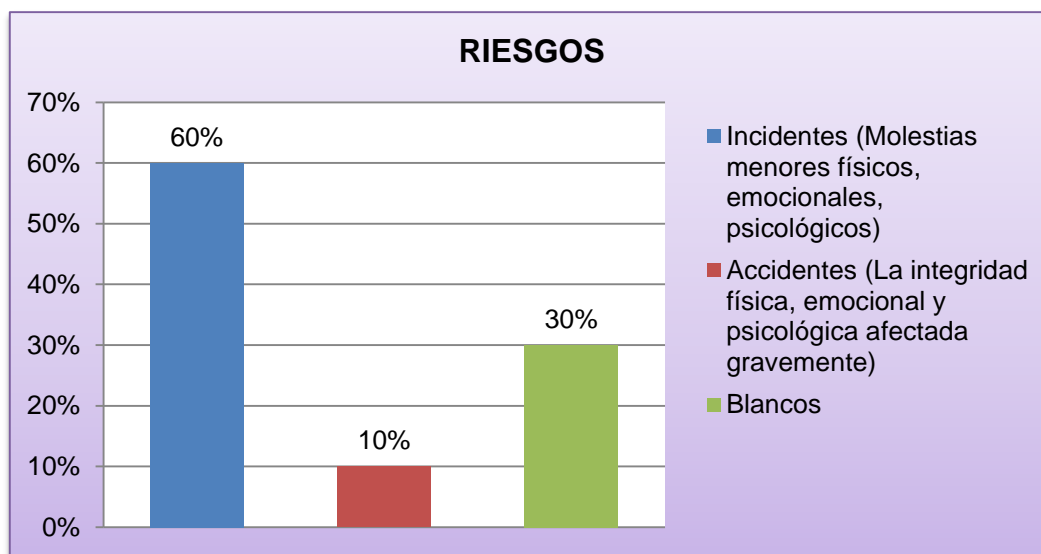
ANÁLISIS:

De acuerdo a la información obtenida se puede establecer que el 90% de los empleados no reciben una capacitación por parte de la institución donde ellos laboran, por ese motivo se les dificulta en algunos manejos de sistemas informáticos, el 10% del personal indica que la capacitación que realizan es por su cuenta propia con la finalidad de obtener conocimientos sobre temas de actualidad en lo laboral.

11. ¿Indique cuál de los siguientes riesgos laborales ha sufrido dentro de la institución?

PREGUNTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Incidentes (Molestias menores físicos, emocionales, psicológicos)	60	60%
Accidentes (La integridad física, emocional y psicológica afectada gravemente)	10	10%
Blancos	30	30%
TOTAL	100	100%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Las Autoras



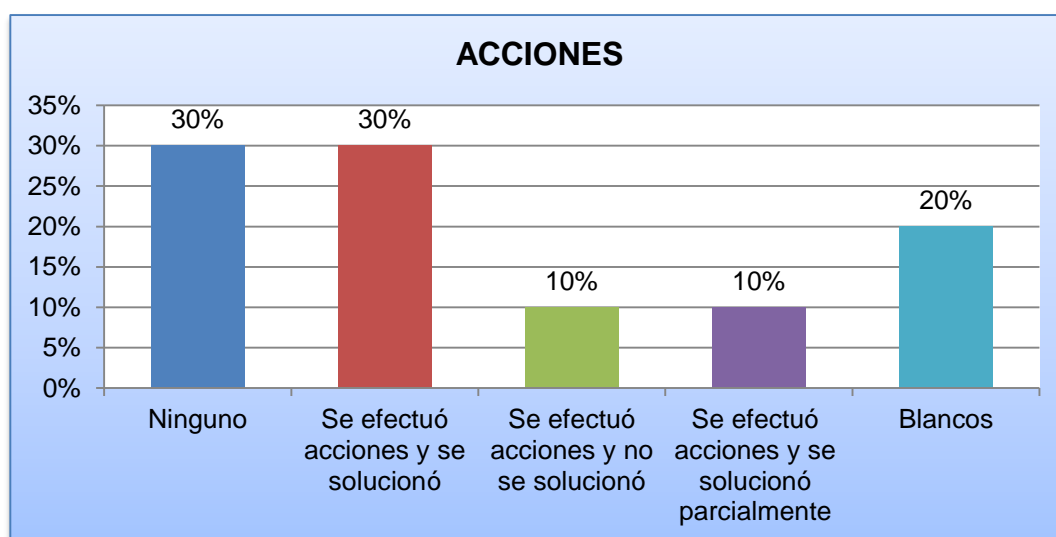
Fuente: Encuesta
Elaborado por: Las Autoras

De la población investigada la mayoría de los empleados han sufrido un incidente deduciendo en un 60% molestias menores físicos, emocionales, psicológicos en su trabajo, los mismos que indican que han sido afectados por mucha presión en las funciones que ellos se desempeñan diariamente.

12. ¿Cuándo se ha efectuado algún tipo de accidente o incidente se realizó alguna acción frente a la circunstancia?

PREGUNTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Ninguno	30	30%
Se efectuó acciones y se solucionó	30	30%
Se efectuó acciones y no se solucionó	10	10%
Se efectuó acciones y se solucionó parcialmente	10	10%
Blancos	20	20%
TOTAL	100	100%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Las Autoras



Fuente: Encuesta
Elaborado por: Las Autoras

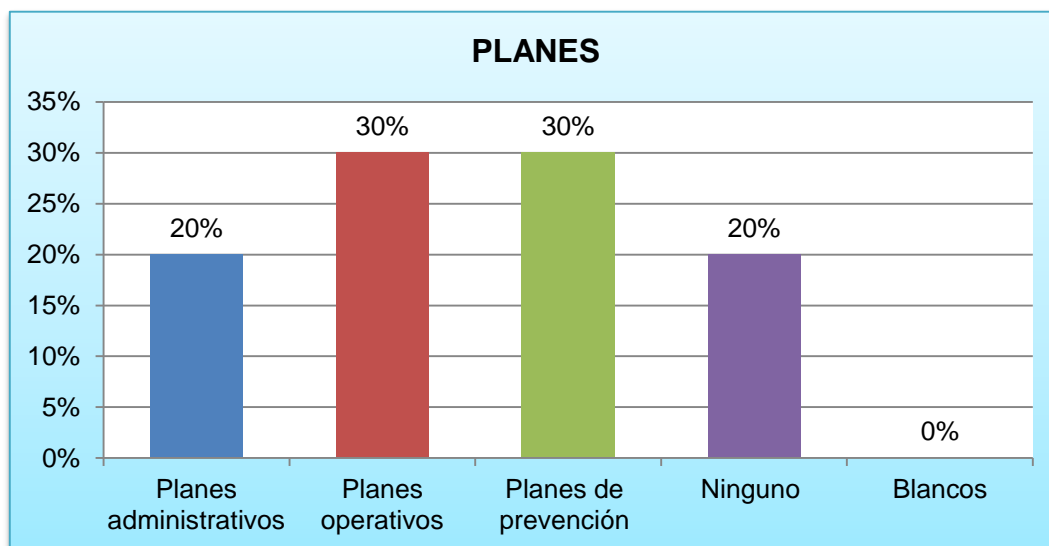
ANÁLISIS:

La mayoría de los empleados que prestan sus servicios en el Hospital Básico de Atuntaqui tuvieron diferentes tipos de incidentes en el momento que cumplían con las funciones designadas afirmando en un 10%, sin embargo en la investigación realizada se pudo observar que el 30% fueron solucionados de manera rápida.

13. ¿Qué tipos de planes y normativas conoce en la institución?

PREGUNTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Planes administrativos	20	20%
Planes operativos	30	30%
Planes de prevención en riesgos laborales y Salud ocupacional.	30	30%
Ninguno	20	20%
Blancos	-	0%
TOTAL	100	100%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Las Autoras



Fuente: Encuesta
Elaborado por: Las Autoras

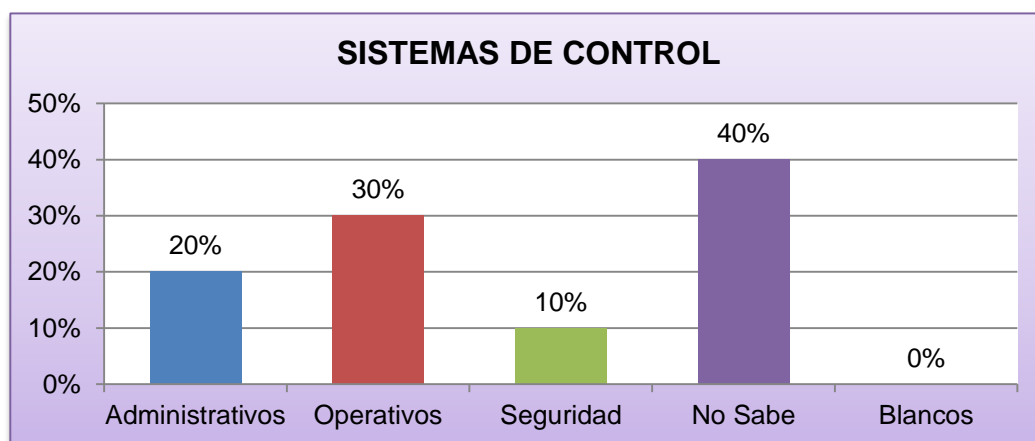
ANÁLISIS:

Una vez realizada la investigación los resultados reflejan que el 30% de los empleados en la actualidad conocen los planes de prevención, planes operativos y administrativos, consideran que son los aspectos más relevantes que ellos deben estar al tanto y conocer para cualquier suceso que se presente.

14. ¿Cuál de los sistemas de control (incluido riesgo, salud y seguridad ocupacional) aplicados a la gestión institucional, conoce usted?

PREGUNTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Administrativos	20	20%
Operativos	30	30%
Seguridad	10	10%
No Sabe	40	40%
Blancos	-	0%
TOTAL	100	100%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Las Autoras



Fuente: Encuesta
Elaborado por: Las Autoras

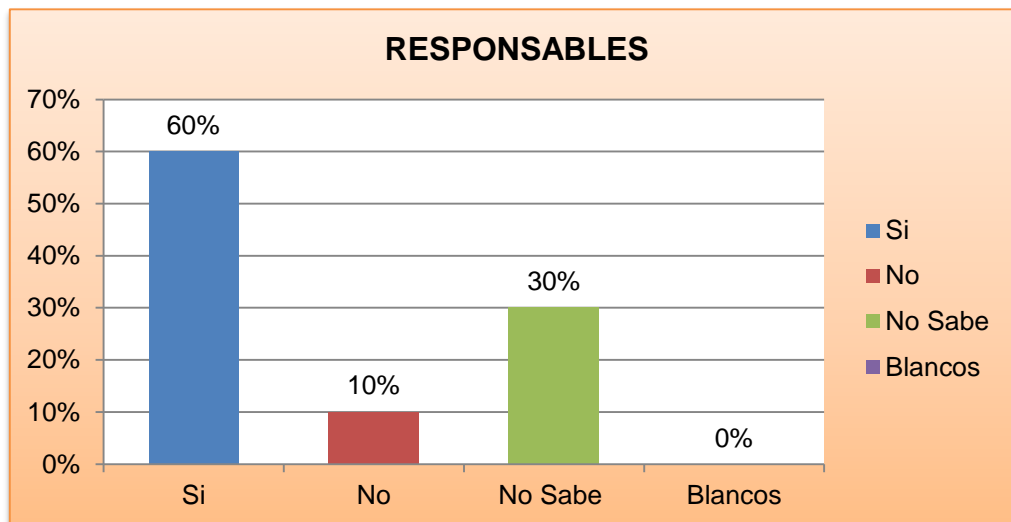
ANÁLISIS:

Luego de haber analizado los resultados podemos concluir que el 40% del personal que trabajan en el Hospital desconocen de un sistema de control y seguridad ocupacional, es decir que la institución no tiene un sistema que realice el control en prevención de riesgos laborales del personal, por lo tanto los empleados indican que es un aspecto muy importante para mantener la equidad y desempeñar su labor de manera eficaz y eficiente.

15. ¿Conoce Usted de la existencia del responsable o encargado del comité de riesgos, salud y seguridad ocupacional?

PREGUNTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	60	60%
No	10	10%
No Sabe	30	30%
Blancos	-	0%
TOTAL	100	100%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Las Autoras



Fuente: Encuesta
Elaborado por: Las Autoras

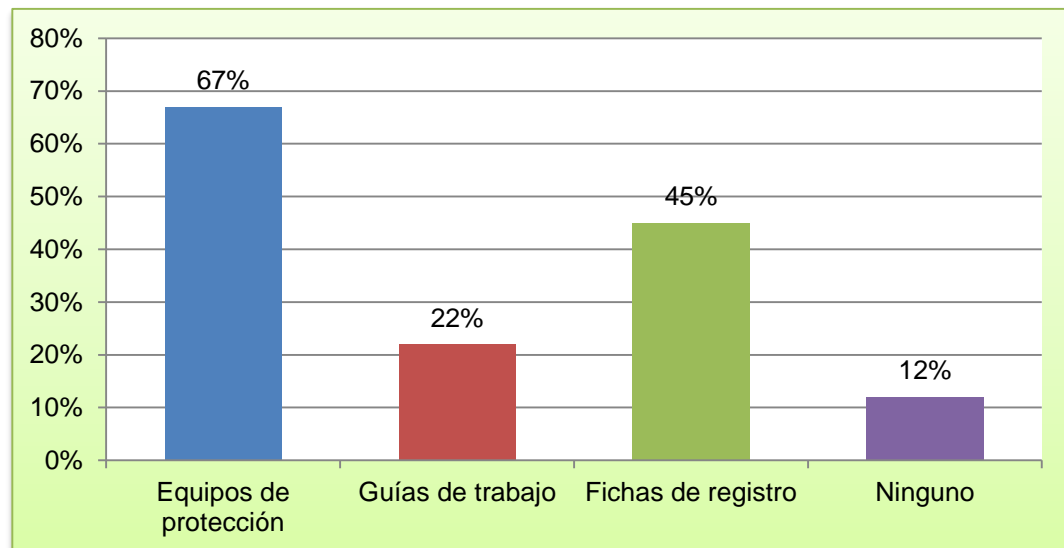
ANÁLISIS:

Se observa que el 60% de los empleados tiene el conocimiento de la persona que está a cargo de los sistemas mencionados, mientras que un 10 % no tienen conocimientos de la persona encargada, lo cual nos permite identificar las fallas del sistema y tratar de mejorar en la comunicación de cómo funciona y de quien está a cargo del área, sin embargo a pesar de existir un Comité este no funciona.

16. ¿Cuál de las siguientes herramientas en riesgos, salud y seguridad ocupacional utiliza el Hospital?

PREGUNTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Equipos de protección	67	67%
Guías de trabajo	22	22%
Fichas de registro	45	45%
Ninguno	12	12%
TOTAL	134	

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Las Autoras



Fuente: Encuesta
Elaborado por: Las Autoras

ANÁLISIS:

El hospital utiliza el 45% de fichas de registro, 67% de equipos de protección y un 22% las guías de trabajo lo cual nos permite ver que no se están utilizando las guías de trabajo y los equipos de protección de una manera adecuada por parte de los empleados.

17. ¿Qué nivel de comunicación piensa que existe entre el personal laboral y las autoridades pertinentes en el tema de riesgos, salud y seguridad ocupacional?

PREGUNTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Bajo	60	60%
Medio	10	10%
Alto	30	30%
TOTAL	100	100%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Las Autoras



Fuente: Encuesta
Elaborado por: Las Autoras

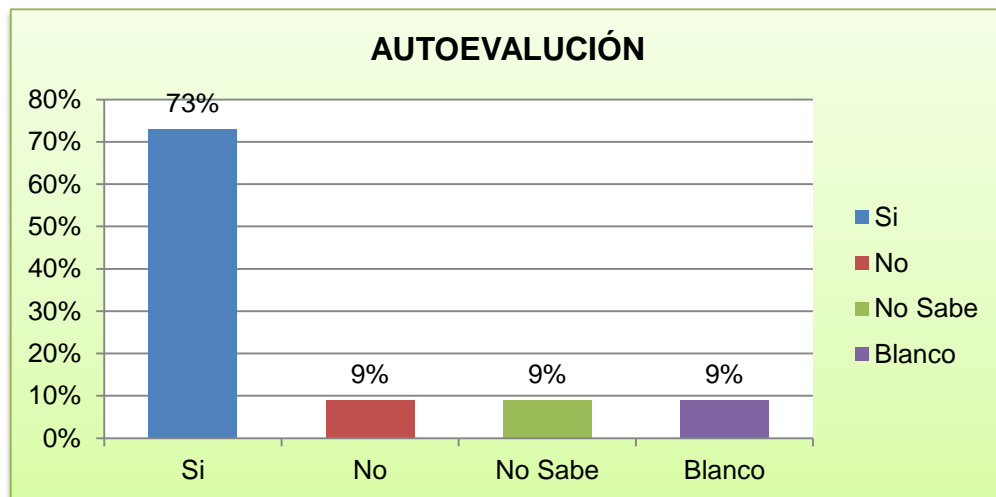
ANÁLISIS:

El nivel de comunicación que prima entre los empleados de la institución y el nivel jerárquico alto es considerado de nivel medio reflejado en un 60%, con tendencia a baja y en menor proporción del 10%, que es muy alta, circunstancia que describe una segmentación en la forma de comunicación administrativa.

18. Dentro de las actividades de riesgos, salud y seguridad ocupacional ¿En algún momento se realizó alguna evaluación?

PREGUNTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	73	73%
No	9	9%
No Sabe	9	9%
Blanco	9	9%
TOTAL	100	100

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Las Autoras



Fuente: Encuesta
Elaborado por: Las Autoras

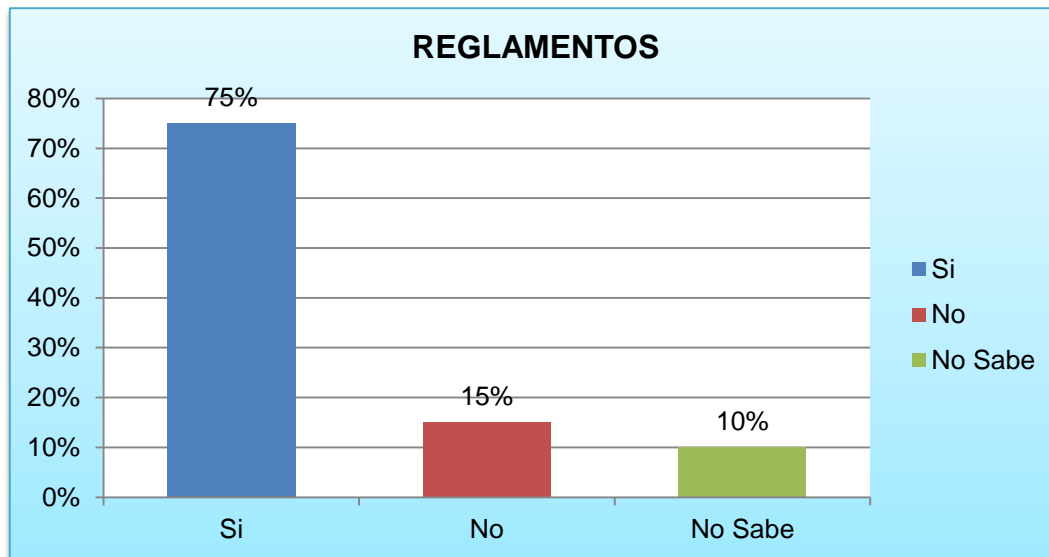
ANÁLISIS:

La evaluación de las actividades realizadas en la institución con un acentuado porcentaje se sostiene en 73% y en menor proporción no se sabe o no se aplica reflejado en un 9%, característica que se interpreta en la utilización de lineamientos, metodología y aplicada en la organización.

19. ¿Aplica usted algún manual o reglamento de procedimientos riesgos, salud y seguridad ocupacional?

PREGUNTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	75	75%
No	15	15%
No Sabe	10	10%
TOTAL	100	100%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Las Autoras



Fuente: Encuesta
Elaborado por: Las Autoras

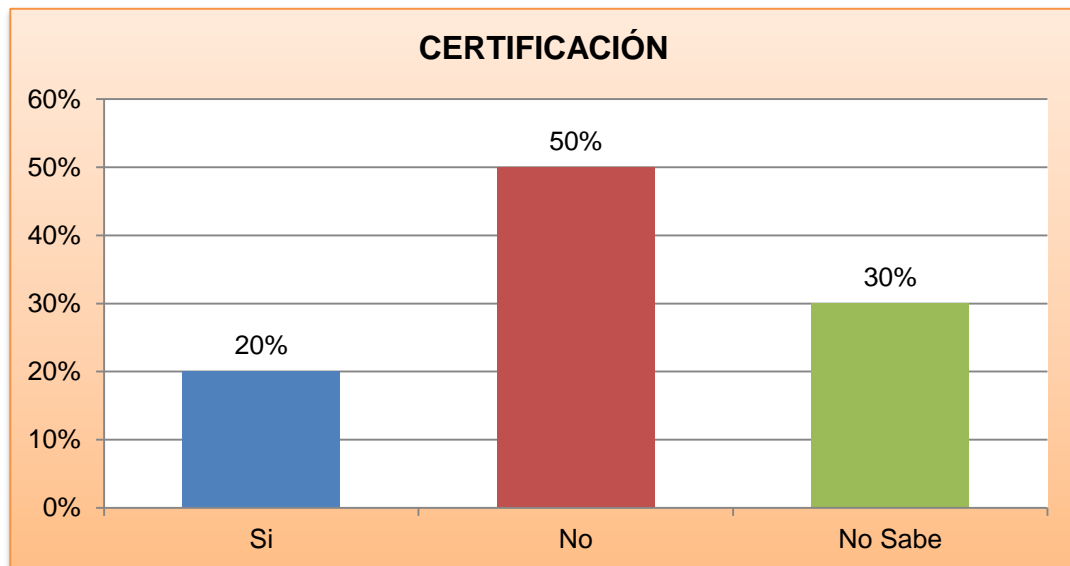
ANÁLISIS:

El personal sostiene que si se aplica manuales o reglamentos para la asignación de actividades y se confirma que son acatados de manera adecuada la cual implica un 75% y se ha intervenido en una socialización eficaz en las estipulaciones reglamentarias como fundamento de la administración pública.

20. ¿Conoce de alguna certificación otorgada a la institución sobre riesgos, salud y seguridad ocupacional?

PREGUNTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	20	20%
No	50	50%
No Sabe	30	30%
TOTAL	100	100%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Las Autoras



Fuente: Encuesta
Elaborado por: Las Autoras

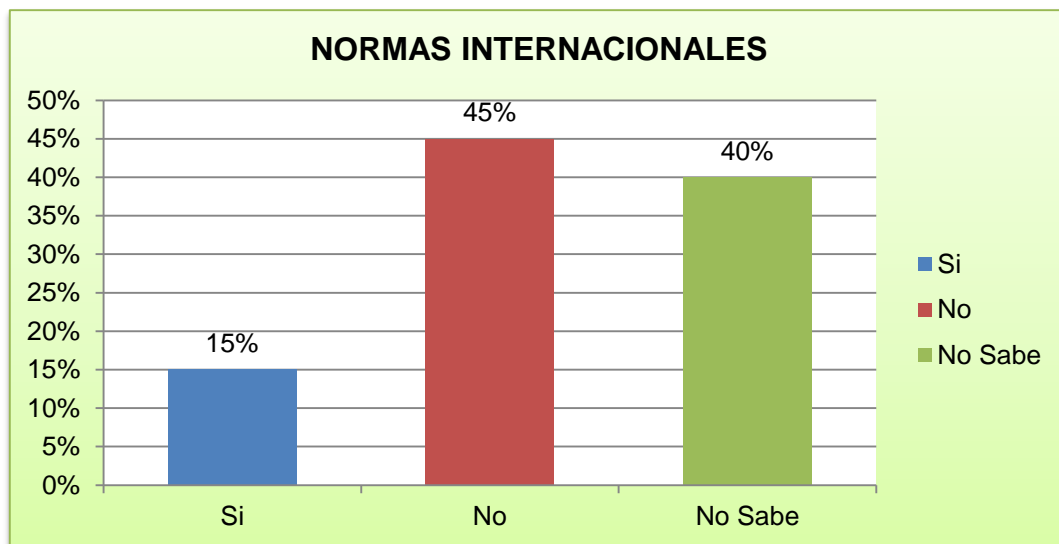
ANÁLISIS:

La característica de este indicador es que es desconocido la cual refleja un 50%, la fijación de logros institucionales respecto a cualquier aspecto disciplinario perteneciente a la gestión interna del Área de Salud, esta circunstancia debe ser meritoria, con la debida atención para el desarrollo constante del empleado y su compromiso con la institución.

21 ¿Sabe Usted de la aplicación de normas internacionales sobre riesgos laborales, seguridad y salud ocupacional (ISO 9000 14000 OSHAS 18000) en la institución?

PREGUNTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	15	15%
No	45	45%
No Sabe	40	40%
TOTAL	100	

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Las Autoras



Fuente: Encuesta
Elaborado por: Las Autoras

ANÁLISIS:

La aplicación de normas internacionales en las actividades del Área de Salud es implícita deduciendo desconocimiento en un 45%, puesto que son necesarias para el funcionamiento de un hospital a nivel gubernamental bajo los mínimos requerimientos de los servicios en salud, pero la difusión y conocimientos en el personal es escaso, hecho que

interpreta que no se desarrolla o se incentiva el conocimiento básico de la calidad, seguridad industrial, salud ocupacional y gestión ambiental.

1.7 Análisis entrevista Doctora. Ángela Moran Directora del Área de Salud N° 2 Cantón Antonio Ante.

La estructura e imagen corporativa del Área de Salud N° 2 Cantón Antonio Ante está conformado por una visión, misión, objetivos, el organigrama y políticas considerando estos aspectos como los más importantes para el funcionamiento eficiente de la institución, enfocados en la mejora continua para una mejor atención al paciente y los clientes en general.

Las principales funciones que desempeña son las siguientes:

- Dirigir y orientar la formulación de políticas, planes, programas, proyectos y normas para el desarrollo del Sistema Departamental de Seguridad Social en Salud.
- Supervisar el desempeño laboral del personal del Área de Salud N°2 del Cantón Antonio Ante.
- Orientar la elaboración del presupuesto en respuesta a los planes, programas y proyectos de salud:
 - ✓ Estrategias de salud colectiva.
 - ✓ Dirección general de salud.
 - ✓ Gobernanza de la salud pública.
 - ✓ Articulación y manejo del Sistema Nacional de Salud.
 - ✓ Normalización del talento humano en salud.

- ✓ Medicamentos e insumos estratégicos.
- ✓ Gestión estratégica de atención integral de salud.
- ✓ Provisión de Servicios de Salud.
- ✓ Atención ambulatoria especializada.
- ✓ Atención del primer nivel en salud.
- ✓ Gestión y calidad de servicios.
- ✓ Discapacidades, rehabilitación y cuidado especial en salud.
- ✓ Infraestructura sanitaria, equipamiento y mantenimiento.
- ✓ Prevención, Promoción de la Salud e igualdad.
- ✓ Educación y comunicación para la promoción de la salud.
- ✓ Interculturalidad, derechos y participación social en salud

El Área de Salud N° 2 del Cantón Antonio Ante, si cuenta con herramientas necesarias para la prevención de riesgos laborales.

La tecnología que posee el hospital en la actualidad es moderado, mismo que implica mayor frecuencia de incidencia en el riesgo laboral, por lo que los empleados están en constante manejo de elementos químicos, radio activos, laser, equipos quirúrgicos y otros equipos que podría ser perjudicial para la salud del personal en caso de que no utilice algún tipo de protección.

Los mecanismos que se utiliza para establecer un ambiente de trabajo adecuado es, a través de las reuniones, charlas, programas de integración, conferencia, capacitaciones e incentivos, esto en general ayuda a mantener activo al personal y se evita de cualquier tipo de imprevistos.

La planificación dentro de la institución se elabora en base a las necesidades que poseen los empleados y los temas que requieran para un mejor desempeño de las funciones que se les ha designado. En caso

de que los empleados sufran cualquier tipo de accidente o incidente dentro del área de trabajo, la persona afectada deberá comunicar el hecho a su superior jerárquico y, si esto no es posible, es recomendable acudir a la Oficina de Prevención de Riesgos Laborales ya sea con una solicitud escrita o también se puede hacer a través de los correos electrónicos y llamadas telefónicas, solicitando su atención urgente según el caso.

El Hospital Básico de Atuntaqui si cuenta con un sistema de registros de accidentes, el mismo que se considera como una base documental, el procedimiento que se realiza para este proceso, es el registro en los documentos (Fichas), posteriormente se sistematiza toda la información adquirida en una base de datos para el archivo en general. Las acciones y actividades de prevención que la institución realiza son: Capacitación al año.

Los principales tipos de riesgos laborales que existen en la institución son los siguientes:

- ✓ Riesgos físicos
- ✓ Riesgos químicos
- ✓ Riesgos biológicos
- ✓ Riesgos ergonómicos
- ✓ Factores psicosociales
- ✓ En la institución no cuentan con un sistema de control

En la actualidad se les ha designado la responsabilidad de la institución a todos los jefes departamentales y las autoridades con la finalidad de supervisar, controlar y evaluar el desempeño del personal, para el buen funcionamiento del área de salud y de esta forma brindar un servicio de calidad a toda la ciudadanía.

El Área de Salud N°2 del Cantón Antonio Ante, se basa en el Modelo de Atención Integral, el mismo que se considera como un conjunto de estrategias, normas, procedimientos, herramientas y recursos que al complementarse, sirven para organizar el Sistema Nacional de Salud para responder a las necesidades de salud de las personas, las familias, y la comunidad, permitiendo la integralidad en los niveles de atención en la red.

El Ministerio de Atención Integral de Salud (MAIS) se orienta a la construcción, cuidado y recuperación de la salud en todas sus dimensiones: biológicas, mentales, espirituales, psicológicas y sociales. Y pone en el centro de su accionar la garantía del derecho a la salud y desde este enfoque organiza las modalidades y contenidos de la prestación de servicios integrales, la articulación intersectorial y la participación ciudadana. Si se utilizan los manuales y reglamentos en la institución, por lo tanto para su elaboración se ha tenido en cuenta el manual Normativo de clasificador de cargos para la administración pública. La importancia de este manual radica la contribución del mismo a un mejor orden y modernización del sistema de trabajo que se realiza cada unidad orgánica.

La institución en los últimos tiempos no ha tenido ningún tipo de certificado, se considera que es por la falta de una gestión centralizada por parte del gobierno, por tanto impide la participación del hospital en diferentes programas de salud que existe a nivel nacional.

Pese a la gran importancia que tiene las normas internacionales ISO 14000 y OSHAS 18000 sobre seguridad, salud ocupacional y medio ambiente, el Área de Salud N°2 únicamente aplica de manera informal estas medidas debido a que en el medio no existe aún una institución que certifique oficialmente esta valiosa política.

1.8 Análisis FODA

1.8.1 Factores Internos

N°	Factores Estratégicos	%
FORTALEZAS		
F1	Existe una estructura Administrativa	90%
F2	Preocupación por atención al cliente	50%
F3	Se suministra insumos suficientes	100%
F4	Tecnología sistematizada y Automática	50%
F5	Ambiente laboral y físico moderado	55%
F7	Planes, Manuales Administrativos y Operativos de Prevención	78%
DEBILIDADES		
D1	Desconocimiento de Estructura Organizacional	10%
D2	Despreocupación en las áreas administrativas, servicios complementarios y de transporte	60%
D3	Accidentes e incidentes relaciones con el manejo de insumos químicos, biológicos, eléctricos y de oficina	70%
D4	Riesgo en manejo de acciones con equipos manuales	50%
D5	Inadecuado ambiente laboral y físico	20%
D6	Limitación en los temas de instrucción y capacitación relacionados con seguridad, salud e higiene laboral	100%
D7	Falta de reglamentaciones, planes y políticas de riesgos laborales internas	100%
D8	Desconocimientos sobre el control y la prevención de riesgos laborales	50%
D9	Ausencia de comités y personal encargado de la seguridad y salud ocupacional	40%
D10	Ineficiente uso de herramientas para la evaluación y protección de los empleados del Hospital	70%
D11	Comunicación segmentada en las jerarquías organizacionales	90%

1.8.2 Factores Internos

Tabla 1. Análisis

N°	Factores Estratégicos	Valor
OPORTUNIDADES		
O1	Existe organismo de control y supervisión con el IESS y MSP	100%
O2	Aplicación de modelos y planificaciones institucionales aceptados por el gobierno central	80%
O3	Aplicación de Normas Internacionales sobre calidad, seguridad, salud y gerencia administrativa	70%
O4	Cuentan con acuerdos y reglamentaciones sobre la ergonomía de trabajo	60%
O5	Metodologías en salud ocupacional sobre el fortalecimiento en un ambiente laboral	98%
O6	Temáticas estructuradas en el marco jurídico de prevención de riesgos laborales	100%
O7	Lineamientos aprobados y certificados para la implementación de planes del MRL	100%
O8	Estandarización de sistema de administración de riesgos de trabajo aprobado por el IESS y el MRL	100%
O9	Reglamentaciones, requisitos y lineamientos para definir responsables y organismos encargados del aspecto de riesgos laborales en la institución	100%
O10	Adquisición de equipos y herramientas adecuadas para la seguridad industrial	70%
O11	Asesoría profesional adecuada para el manejo de salud y seguridad	30%
AMENAZAS		
A1	Incurrir en fuertes sanciones y acciones que perjudique la imagen del Hospital por no contar con el plan de riesgos de trabajo.	60%
A2	Requerimiento de tiempo y recursos para la implantación de estos modelos, como la gestión Burocrática.	75%
A3	Limitado recursos financieros para poder invertir en la implantación de las Normas Internacionales de Seguridad y salud	85%
A4	Adquisición de suficiente tiempo, supervisión y control para la implementación de estos reglamentos.	90%
A5	Invertir en recursos humanos con mayor nivel académico	50%
A6	Limitada accesibilidad a las instituciones que otorguen certificados	100%
A7	Adquisición de un personal capacitado para la implementación del sistema aprobado por el MRL	95%
A8	Requerimiento de una planificación en un mínimo de 3 a 5 años para ser acreditados	30%
A9	Poca experiencia por parte del encargado en el área de riesgos laborales de la institución	45%
A10	Altos costos en la adquisición de los equipos de protección laboral	85%
A11	Limitada accesibilidad de profesionales privados sobre administración y riesgos laborales generan altos costos	68%

1.8.3 Estrategias FODA-Cruces

MATRIZ DE ESTRATEGIAS FO-FA-DO-DA		OPORTUNIDADES		AMENAZAS	
		1	EXISTE ORGANISMO DE CONTROL Y SUPERVISIÓN CON EL IESS Y MSP.	1	INCURRIR EN FUERTES SANCIONES Y ACCIONES QUE PERJUDIQUE LA IMAGEN DEL HOSPITAL.
		2	APLICACIÓN DE MODELOS Y PLANIFICACIONES INSTITUCIONALES ACEPTADOS POR EL GOBIERNO CENTRAL.	2	QUE SE REQUIERE DE TIEMPO Y RECURSOS PARA LA IMPLANTACIÓN DE ESTOS MODELOS, COMO LA GESTIÓN BUROCRÁTICA.
		3	APLICACIÓN DE NORMAS INTERNACIONALES SOBRE CALIDAD, SEGURIDAD, SALUD Y GERENCIA ADMINISTRATIVA.	3	LIMITADO RECURSOS FINANCIEROS PARA PODER INVERTIR EN LA IMPLANTACIÓN DE LAS NORMAS INTERNACIONALES DE SEGURIDAD Y SALUD.
		4	CUENTAN CON ACUERDOS Y REGLAMENTACIONES SOBRE LA ERGONOMIA DE TRABAJO.	4	ADQUISICIÓN DE SUFICIENTE TIEMPO, SUPERVISIÓN Y CONTROL PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE ESTOS REGLAMENTOS.
		5	METODOLOGÍAS EN SALUD OCUPACIONAL SOBRE EL FORTALECIMIENTO EN UN AMBIENTE LABORAL.	5	INVERTIR EN RECURSOS HUMANOS CON MAYOR NIVEL ACADÉMICO.
		6	TEMÁTICAS ESTRUCTURADAS EN EL MARCO JURIDICO DE PREVENCIÓN Y RIESGOS LABORALES	6	LIMITADA ACCESIBILIDAD A LAS INSTITUCIONES QUE OTORGUEN CERTIFICADOS.
		7	LINEAMIENTOS APROBADOS Y CERTIFICADOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE PLANES DEL MRL.	7	ADQUISICIÓN DE UN PERSONAL CAPACITADO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA APROBADO POR EL MRL.
		8	ESTANDARIZACIÓN DE SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS DE TRABAJO APROBADO POR EL IESS Y EL MRL.	8	REQUERIMIENTO DE UNA PLANIFICACIÓN DE UN MÍNIMO DE 3 A 5 AÑOS PARA SER ACREDITADOS.
		9	REGLAMENTACIONES, REQUISITOS Y LINEAMIENTOS PARA DEFINIR RESPONSABLES Y ORGANISMOS ENCARGADOS DEL ASPECTO DE RIESGOS LABORALES EN LA INSTITUCIÓN.	9	POCA EXPERIENCIA POR PARTE DEL ENCARGADO EN EL ÁREA DE RIESGOS LABORALES DE LA INSTITUCIÓN.
		10	ADQUISICIÓN DE EQUIPOS Y HERRAMIENTAS ADECUADAS PARA LA SEGURIDAD INDUSTRIAL. ASESORÍA PROFESIONAL ADECUADA PARA EL MANEJO DE SALUD Y SEGURIDAD.	10	ALTOS COSTOS EN LA ADQUISICIÓN DE LOS EQUIPOS DE PROTECCIÓN LABORAL.
		11	ASESORIA PROFESIONAL ADECUADA PARA EL MANEJO DE SALUD Y SEGURIDAD.	11	LIMITADA ACCESIBILIDAD DE PROFESIONALES PRIVADOS SOBRE ADMINISTRACIÓN Y RIESGOS LABORALES GENERAN ALTOS COSTOS.
FORTALEZAS		FO		FA	
1	EXISTE UNA ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA INSTITUCIONAL	DEFINIR ADECUA ESTRUCTURACIÓN ADMINISTRATIVA EN RIESGOS LABORALES. EN BASE DEL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS DE ORGANISMOS REGULADORES.	DETERMINAR DEBERES Y OBLIGACIÓN DE LA INSTITUCIÓN DE ACUERDO AL MARCO LEGAL DE RL.		
2	PREOCUPACIÓN POR ATENCIÓN AL CLIENTE	ESTRUCTURAR POLÍTICAS ADECUADAS PARA LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES EN LA ATENCIÓN AL CLIENTE.	DELIMITAR UN MODELO ADECUADO EN BASES A LA ASIGNACIÓN O SITUACIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL HOSPITAL.		
3	AMBIENTE LABORAL Y FÍSICO MODERADO.	ESTABLECER METODOLOGÍAS DE ANALISIS DE RIESGOS QUE FORTALEZCAN LOS AMBIENTES FÍSICOS Y LABORALES DE LA INSTITUCIÓN.	GUIARSE POR LA SUPERVISIÓN PROFESIONAL Y PERSONA EXPERIMENTADA DE ORGANISMOS COMO EL IESS, RL, PARA DISMINUIR EL RIESGO PSICOLÓGICO Y ESTRÉS LABORAL.		
4	CAPACITACIÓN.	PLANIFICAR CAPACITACIONES ORIENTADAS A LA SEGURIDAD, SALUD Y RIESGO LABORAL.	DEFINIR ORGANISMOS COMPETENTES PARA LA EJECUCIÓN DE CAPACITACIONES CERTIFICADAS.		
5	PLANES, MANUALES ADMINISTRATIVOS Y OPERATIVOS DE PREVENCIÓN.	ESTRUCTURAR UN PLAN ADMINISTRATIVO DE RIESGOS LABORALES SEGUN LOS LINEAMIENTOS DE LOS ORGANISMOS REGULARES.	DEFINIR UN PLAN DE INDUCCIÓN AL PERSONAL SOBRE EL NIVEL BASICO DE RIESGOS LABORALES.		
6	PERSONAL ENCARGADO Y RESPONSABLE EN ÁREAS.	ESTRUCTURAR LOS REQUISITOS, PERFILES Y ORGANISMOS RESPONSABLES SOBRE RIEGOS LABORALES SEGUN EL REGLAMENTO GENERAL DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DEL MRL.	ESTABLECER ESTRATEGIAS DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO DEL PERSONAL CALIFICADO EN EL MANEJO DE RIESGOS LABORALES.		
7	TECNOLOGÍA SISTEMATIZADA Y AUTOMÁTICA.	DISEÑAR POLÍTICAS DE INFORMACIÓN DE USO, PRECAUCIÓN Y RIESGOS EN EL MANEJO DE LA TECNOLOGÍA.	ESQUEMATIZAR UN SISTEMA DE SEÑALIZACIÓN SIMPLIFICADO SOBRE EL NIVEL RIESGO CON SUS RESPECTIVOS PROCEDIMIENTOS EN EL FACTOR TECNOLÓGICO.		
8	-	ANÁLISIS E IDENTIFICACIÓN DE ADECUADAS HERRAMIENTAS Y EQUIPOS DE PROTECCIÓN EN LAS ÁREAS OPERATIVAS Y ADMINISTRATIVAS DE LA ORGANIZACIÓN.	DISEÑO DE UN PROCESO PRESUPUESTARIO PERTINENTE SOBRE LA ADQUISICIÓN DE EQUIPOS Y HERRAMIENTAS DE SEGURIDAD INDUSTRIAL.		
9	-	DETERMINAR DIRECTRICES SOBRE EL MANEJO DE INSUMOS SEGÚN LAS NORMAS ESTANDARIZADAS DE SEGURIDAD SALUD Y RIESGOS.	ADAPTAR PRINCIPIOS, NORMAS DE GESTIÓN AMBIENTAL EN BASE DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL HOSPITAL.		
10	-	DEFINIR SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DE RIESGOS LABORALES CONFORMA AL MARCO JURÍDICO DEL PAÍS.	DEFINIR PAUTAS PARA LA PLANIFICACIÓN DE CONTINGENCIA Y MEJORAMIENTOS SOBRE SEGURIDAD Y RIESGOS LABORALES.		
11	-	DISEÑAR UN FLUJO ADECUADO DE COMUNICACIÓN CIMENTADO EN LA GUÍA Y ASESORÍA PROFESIONAL EN RIESGOS LABORALES.	IDENTIFICAR PROFESIONALES DISPONIBLES EN EL MRL AUTORIZADO PARA DISEÑAR UN FLUJO ADECUADO DE COMUNICACIONES DE RIESGOS LABORALES.		

DEBILIDADES		DO	DA
1	DESCONOCIMIENTO DE ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.	DISEÑAR UN MAPA DE PROCESOS PARA VISUALIZAR LOS ASPECTOS DE RIESGOS LABORALES DE LA INSTITUCIÓN.	FORMULACIÓN Y COMUNICACIÓN DEL ORGANIGRAMA EN EL ÁREA ESPECÍFICA PARA EL RECONOCIMIENTO INTERNO Y EXTERNO.
2	DESPREOCUPACIÓN EN LAS ÁREAS ADMINISTRATIVAS, SERVICIOS COMPLEMENTARIOS Y DE TRANSPORTE.	AMPLIAR LA COBERTURA DE PROTECCIÓN ADMINISTRATIVA, OPERATIVA Y TRANSPORTE SOBRE RIESGOS LABORALES.	DISEÑO DE UN MAPA DE RIESGO INSTITUCIONAL PARA LA UTILIZACIÓN PRACTICA Y EFECTIVA DE LOS EMPLEADOS Y USUARIOS.
3	ACCIDENTES E INCIDENTES RELACIONES CON EL MANEJO DE INSUMOS QUÍMICOS, BIOLÓGICOS, ELÉCTRICOS Y DE OFICINA.	DETERMINAR PRINCIPIOS DE MANEJOS DE INSUMOS EN BASE A NORMAS ISO 14000 Y OSHAS 18000 DE SEGURIDAD, SALUD Y MEDIO AMBIENTE.	EMPLEO DE INSTRUCTIVOS Y CARTILLAS DE INFORMACIÓN EN LOS PRINCIPALES MECANISMOS DE INFORMACIÓN EN EL MANEJO DE ACCIDENTES.
4	RIESGOS EN MANEJO DE ACCIONES CON EQUIPOS MANUALES.	DEFINIR ACCIONES DE OPERACIÓN SOBRE LOS RIESGOS BIOLÓGICOS, QUÍMICOS, OPERATIVOS Y ELÉCTRICOS.	ESTABLECER LAS ESTRATEGIAS DE DIFUSIÓN SOBRE LA ERGONOMÍA DE TRABAJO.
5	INADECUADO AMBIENTE LABORAL Y FÍSICO.	INSTAURAR PRINCIPIOS SOBRE LA ADECUADA INSTALACIÓN FÍSICA Y LABORAL.	FORMAR PROFESIONALES SOBRE LA DISCIPLINA SOBRE UN ADECUADO AMBIENTE LABORAL SIN RIESGOS Y PSICOLÓGICOS LABORALES.
6	LIMITACIÓN EN LOS TEMAS DE INSTRUCCIÓN Y CAPACITACIÓN RELACIONADOS CON SEGURIDAD, SALUD E HIGIENE LABORAL.	DESIGNAR TEMÁTICOS SOBRE SALUD OCUPACIONAL DEL IESS PARA SU EJECUCIÓN.	COORDINAR CON INSTITUCIONES PÚBLICAS PARA LA FORMACIÓN DE RIESGOS LABORALES (MRL, IESS)
7	FALTA DE REGLAMENTACIONES, PLANES Y POLÍTICAS DE RIESGOS LABORALES INTERNAS.	DEFINIR EL PROCESO DE APROBACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE REGLAMENTOS SOBRE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL DEL MRL.	DEFINIR GRUPOS ENCARGADOS DE AUTORIDADES SOBRE LA APROBACIÓN E IMPLEMENTACIONES DE PLANES SOBRE RIESGOS LABORALES.
8	DESCONOCIMIENTOS SOBRE EL CONTROL Y LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.	ESTABLECER UN FLUJO GRAMA DE PROCESOS SOBRE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.	DISEÑAR ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN SOBRE EL ANÁLISIS DE RIESGOS LABORALES PARA LA APLICACIÓN INSTITUCIONAL.
9	AUSENCIA DE COMITÉS Y PERSONAL ENCARGADO DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.	RESTRUCTURACIÓN DEL ORGANIGRAMA FUNCIONAL Y DE ASIGNACIÓN DE AUTORIDADES COMPETENTES SOBRE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.	DEFINIR PERFILES FUNCIONALES SOBRE LA SELECCIÓN DEL PERSONAL ENCARGADO DE RIESGOS LABORALES.
10	INEFICIENTE USO DE HERRAMIENTAS PARA LA EVALUACIÓN Y PROTECCIÓN DE LOS EMPLEADOS DEL HOSPITAL.	CLASIFICAR Y TIPIFICAR LAS ADECUADAS HERRAMIENTAS Y EQUIPOS DE PROTECCIÓN PARA LA ADQUISICIÓN DEL HOSPITAL.	ANÁLISIS DE OPTIMIZACIÓN SOBRE LA ADQUISICIÓN DE EQUIPOS Y HERRAMIENTAS DE PROTECCIÓN LABORAL.
11	COMUNICACIÓN SEGMENTADA EN LAS JERARQUÍAS ORGANIZACIONALES.	DISEÑAR UNA MATRIZ DE COMUNICACIÓN Y ASESORAMIENTO EN LA TEMÁTICA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.	DEFINIR MEDIOS ADECUADOS DE COMUNICACIÓN Y PARTICIPACIÓN INTERNA, ASI COMO TAMBIÉN EXTERNA SOBRE LOS RIESGOS LABORALES.

Elaborado por: Las Autoras

1.9 Definición del problema

La investigación realizada a la institución sostiene varias falencias en el área administrativa, al igual en el proceso operativo y la comunicación, existente entre los empleados el directivo, además de que existe un riesgo moderado alto sobre el manejo de varios equipos y materiales de continua letalidad de esta manera necesitan ser normalizados, hecho por el cual el problema está orientado a la **“AUSENCIA FORMAL DE PROCEDIMIENTOS Y NORMAS SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SEGURIDAD OCUPACIONAL DEL ÁREA DE SALUD N° 2 DEL CANTÓN ANTONIO ANTE, PROVINCIA DE IMBABURA”**.

CAPÍTULO II

2 MARCO TEÓRICO

2.1 Constitución de la República del Ecuador

Art. 1. El Ecuador es un Estado constitucional derechos y justicia, social democrático, soberano independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico. Se organiza en forma de república y se gobierna de manera descentralizada”. (Ecuador, 2009, pág. 9)

Art. 332. El estado garantizará el respecto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho de la licencia por paternidad. Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociada a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos. (Ecuador, 2009, pág. 99)

Las empresas e instituciones (organizaciones) deben cumplir las normas dictadas en materia de seguridad y salud en el trabajo y medidas de prevención de riesgos del trabajo establecidas en la Constitución de la República, Convenios y Tratados Internacionales, Ley de Seguridad Social, Código del Trabajo, Reglamentos y disposiciones de prevención y de auditoría de riesgos del trabajo.

2.2 Reglamento orgánico funcional del IESS

“El reglamento Orgánico funcional del IESS establece que las actividades de recaudación de los aportes y contribución se organizan por

circunscripciones territoriales bajo la responsabilidad de las direcciones provinciales subordinadas a la autoridad ejecutiva del Director General”.
(Aa, 2012, pág. 220)

Tiene por objeto definir la estructura orgánica del Instituto, así como las establecer las atribuciones, deberes, responsabilidades y funciones de los diversos órganos de gestión y dependencia que lo integran, encargados de los procesos operativos y de apoyo administrativo para la prestación de las contingencias del seguro universal obligatorio a sus afiliados; y, de las prestaciones del régimen especial establecido para el Seguro Social Campesino. (Barrezueta, 2013, pág. 2)

2.3 Reglamento de Seguridad y Salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo

“Las disposiciones del presente Reglamento se aplicarán a toda actividad laboral y en todo centro de trabajo, teniendo como objetivo la prevención, disminución o eliminación de los riesgos de trabajo y el mejoramiento del medio ambiente de trabajo”. (Trabajo, 2009, pág. 89)

Art. 2.- DEL COMITÉ INTERINSTITUCIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE DEL TRABAJO.

1. Existirá un Comité Interinstitucional de Seguridad e Higiene del Trabajo que tendrá como función principal coordinar las acciones ejecutivas de todos los organismos del sector público con atribuciones en materia de prevención de riesgos del trabajo; cumplir con las atribuciones que le señalen las leyes y reglamentos; y, en particular, ejecutar y vigilar el cumplimiento del presente Reglamento. Para ello, todos los Organismos antes referidos se someterán a las directrices del Comité Interinstitucional.

2. Para el correcto cumplimiento de sus funciones, el Comité Interinstitucional efectuará, entre otras, las acciones siguientes:
 - a. Colaborar en la elaboración de los planes y programas del Ministerio de Trabajo, Ministerio de Salud y demás Organismos del sector público, en materia de seguridad e higiene del trabajo y mejoramiento del medio ambiente de trabajo.
 - b. Elevar a consideración del Ejecutivo los proyectos de modificación que estime necesarios al presente Reglamento y dictar las normas necesarias para su funcionamiento.
 - c. Programar y evaluar la ejecución de las normas vigentes en materia de prevención de riesgos del trabajo y expedir las regulaciones especiales en la materia, para determinadas actividades cuya peligrosidad lo exija.
 - d. Confeccionar y publicar estadísticas de accidentalidad y enfermedades profesionales a través de la información que a tal efecto facilitará el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Salud y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.
 - e. Llevar el control de las sanciones que hayan sido impuestas por el Ministerio de Trabajo, IESS o Portafolio correspondiente, respecto a las infracciones cometidas por empresarios o trabajadores, en materia de prevención de riesgos profesionales.
 - f. Recopilar los reglamentos aprobados por el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos y el Consejo Superior del IESS en materia de Seguridad e Higiene del Trabajo.

- g. Impulsar las acciones formativas y divulgadoras, de las regulaciones sobre seguridad e higiene del trabajo.
 - h. Propender a la investigación de las enfermedades profesionales en nuestro medio y a la divulgación obligatoria de sus estudios.
3. El Comité Interinstitucional de Seguridad e Higiene del Trabajo está compuesto por:
- a. El Jefe del Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo, en representación del Ministerio de Trabajo.
 - b. Un delegado de la Dirección Nacional de Control Ambiental, del IEOS, en representación del Ministerio de Salud.
 - c. El Jefe de la División de Riesgos del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, en representación de dicha Institución. Por cada representante principal, las instituciones públicas o con finalidad social, designarán un suplente.
 - d. Tres delegados por el sector empleador. (Agregado inc. 2 por el Art. 95 del D.E. 1437, R.O. 374, 4-II-94) Tres delegados por el sector laboral.
 - e. Asistirá a las sesiones, con derecho a voz, un representante del Consejo Nacional de Discapacidades.

2.4 Código de trabajo

“El código de trabajo (1938), por su parte, exigía la remuneración por el trabajo realizado, cualquiera que este sea, prohibía el trabajo gratuito, la

presencia de los niños menores a los catorce años en los espacios laborales". (Castro, 2011, pág. 135)

El código de trabajo del Ecuador es un documento creado por el Congreso Nacional de conformidad con la Constitución Política de la República con la finalidad de mantener actualizada la legislación laboral, observando las disposiciones de la Constitución Política de la República; convenios con la Organización Internacional del Trabajo, OIT, ratificados por el Ecuador; leyes reformativas a éste Código; observaciones formuladas por el Doctor Marco Proaño Maya, Código de la Niñez y Adolescencia; Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público; y, resoluciones del Tribunal Constitucional. (Navarrete, 2013)

2.4.1 Disposiciones fundamentales

El código de trabajo del Ecuador es un documento muy importante dirigido a los empleados y empleadores por lo tanto a continuación se citan los artículos más relevantes:

Art. 2.- Obligatoriedad del trabajo.- El trabajo es un derecho y un deber social, por lo tanto el trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes.

Art. 3.- Libertad de trabajo y contratación.- El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga, es decir ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley,

salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente. En general, todo trabajo debe ser remunerado.

Art. 4.- Irrenunciabilidad de derechos.- Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.

Art. 5.- Protección judicial y administrativa.- Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos.

Art. 6.- Leyes supletorias.- En todo lo que no estuviere expresamente prescrito en este Código, se aplicarán las disposiciones de los Códigos Civil y de Procedimiento Civil.

Art. 7.- Aplicación favorable al trabajador.- En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores. (Díaz, 2013)

2.5 Normas

La Gestión de la Seguridad en el Trabajo en Ecuador está definida por dos legislaciones:

La primera impuesta desde el Ministerio de Relaciones Laborales y la segunda impuesta por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS).

El organismo presige obtener un mayor control de las obligaciones de las empresas en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como, conseguir la aplicación de la normativa nacional e internacional en la prevención de los riesgos laborales a los que están expuestos el trabajadores ecuatorianos y extranjeros residentes en el país.

Hoy día se debe afirmar que las normas internacionales sobre Prevención se nuclea teóricamente alrededor de la acción sobre la materia de la organización Internacional del Trabajo (OIT). En este sentido se ha de poner de relieve que más del 70% de Convenciones Internacionales de la OIT actualmente vigentes y operativas se refieren a temas de prevención. (Díaz María, 2010, pág. 112)

Según la legislación Ecuatoriana el empleador tienen la obligación:

- Cumplir la norma vigentes en materia de prevención de riesgos.
- Adoptar medidas necesarias para la prevención de los riesgos.
- Mantener en buen estado de servicio (instalaciones y equipo de trabajo).

- Organizar y facilitar los Servicios Médicos.

- Entregar equipos de protección personal y colectiva necesarios.
- Especificar las facultades y deberes del personal directivo, técnicos y mandos medios.

- Formar en materia de prevención de riesgos (al personal de la empresa).

- Informar a las autoridades de trabajo y al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, de los accidentes y enfermedades profesionales.
- El sistema de gestión del Ministerio de Relaciones Laborales alcanza una política empresarial en seguridad y salud que son las siguientes:
 - ✓ Diseño de la estrategia.
 - ✓ Identificación y evaluación de los riesgos laborales.
 - ✓ Participación del trabajador y los programas de prevención.
 - ✓ Capacitación y adiestramiento.
 - ✓ Investigación, análisis y reporte de accidentes y enfermedades profesionales
 - ✓ Registros estadísticos y la prevención contra incendios y desastres.

Aunque en apariencia esta competencia se aleja de la idea de cooperación y participación de los delegados con el empresario, y se sitúa en la línea fiscalizadora de inspección interna del cumplimiento de las obligaciones por parte del empresario, la competencia la ejercen tanto frente al empresario como frente a los trabajadores y demás responsables de la acción preventiva en la empresa. (Romera, 2008, pág. 284)

2.6 Plan y estrategias para el desarrollo del programa de salud ocupacional

2.6.1 Definición

Un programa de salud ocupacional debe estar integrado por cuatro ejes específicos que son estructurados con base en la situación detectada en el diagnóstico y en las medidas que se

deben ejecutar para prevenir, controlar, minimizar o proteger a los trabajadores de los riesgos laborales. (Sibaja, 2009, pág. 349)

El Programa de Salud Ocupacional generalmente consiste en la planeación y ejecución de actividades de medicina, seguridad e higiene industrial, que tienen como objetivo mantener y mejorar la salud de los trabajadores, por lo tanto en todas las empresas debe existir un Comité Paritario de Salud Ocupacional, cuya razón de ser es hacer seguimiento para que las actividades planeadas en el Programa de Salud Ocupacional si se cumplan.

2.6.2 Objetivos

Los objetivos que tiene el Programa de Salud Ocupacional son:

- Definir las actividades de promoción y prevención que permitan mejorar las condiciones de trabajo y de salud de los empleados.
- Identificar el origen de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y controlar los factores de riesgo relacionados. (Londoño & Morera, 2008, pág. 72)

2.6.3 Factores de riesgos laborales y salud ocupacional

“La importancia de la evaluación de los factores de riesgos no es función de peligrosidad intrínseca sino de diagnosticar la pertinencia en la organización; allí donde existan factores de riesgos existirá el compromiso de la evaluación integral de riesgos” (Llaneza, 2009, pág. 419).

El aspecto de riesgos laborales y salud ocupacional posee un carácter interdisciplinario, debiendo integrar como mínimo tres de las cuatro especialidades o disciplinas preventivas, que son:

Seguridad en el trabajo: Conjunto de técnicas que tienen por objeto eliminar o disminuir el riesgo de que se produzcan accidentes de trabajo, tales como: Evaluaciones de Riesgos laborales, Investigación de Accidentes, etc.

- Higiene Industrial: Conjunto de técnicas que previene la aparición de enfermedades profesionales, estudiando, valorando y modificando el medioambiente físico, químico o biológico: medición de ruidos, medición de contaminantes y químicos.
- Ergonomía y Psicología Aplicada: Es el conjunto de técnicas cuyo objetivo es la adecuación entre el trabajo y la persona. Requiere la aplicación de distintas ciencias con el fin de conseguir su finalidad: la correcta acomodación entre el puesto de trabajo y su entorno y las características de la persona. Por ejemplo: Estudios de Adecuación de Puestos de Trabajo, Manipulación de Cargas, Utilización de Pantallas de Visualización de Datos, etc.
- Medicina del Trabajo: Conjunto de técnicas aplicadas a la vigilancia de la salud de los trabajadores en relación a los factores de riesgo del puesto de trabajo. Como ejemplo pueden citarse: realización de reconocimientos médicos iniciales y periódicos, Informes, Epidemiológicos, etc.

El factor de riesgo puede relacionarse con el fenómeno, ambiente o acción humana que encierran una capacidad potencial de producir lesiones a los trabajadores, daños a las instalaciones locativas, equipos, herramientas y cuya probabilidad de ocurrencia depende de la eliminación

o control del elemento agresivo, derivándose así los siguientes tipos de riesgos estipulados en hoy:

- Riesgo Físico, se define como toda energía presente en los lugares de trabajo que de una u otra forma pueden afectar al trabajador de acuerdo a las características de transmisión en el medio:
 - ✓ Ruido: principales fuentes generadoras: Plantas generadoras, plantas eléctricas, esmeriles, pulidoras, equipos de corte, herramientas neumáticas, etc.
 - ✓ Vibraciones: principales fuentes generadoras: Prensas, herramientas neumáticas (martillos), alternadores, motores, etc.
 - ✓ Radiaciones no Ionizantes: las radiaciones no ionizantes más comunes son: Rayos Ultravioleta, radiación infrarroja, microondas y radio frecuencia. Principales fuentes generadoras: El sol, lámparas de vapor, de mercurio, de tungsteno y halógenos, superficies calientes, llamas, estaciones de radio, emisoras, instalaciones de radar, etc.
 - ✓ Radiaciones Ionizantes: las radiaciones ionizantes más comunes son: Rayos X, rayos gama, rayos beta, rayos alfa y neutrones.
 - ✓ Temperaturas extremas (altas o bajas): las temperaturas extremas de calor se encuentran principalmente en el trabajo con hornos, fundición, ambientes a campo abierto (dependiendo las condiciones climáticas del lugar), etc. Las temperaturas bajas se presentan frecuentemente en trabajos de conservación de alimentos y/o productos que necesitan

estar en ambientes fríos. Refrigeradores, congeladores, cuartos fríos, cavas, etc.

- ✓ Iluminación: la iluminación como tal no es un riesgo, el riesgo se presenta generalmente por deficiencia o inadecuada iluminación en las áreas de trabajo.
- ✓ Presión Anormal: este riesgo se presenta por lo general en trabajo de extremas alturas (aviones) o trabajos bajo el nivel del mar (buceo).
- Riesgo Químico, se definen como toda sustancia orgánica e inorgánica, natural o sintética que durante la fabricación, manejo, transporte, almacenamiento o uso, puede incorporarse al medio ambiente en forma de polvo, humo, gas o vapor, con efectos irritantes, corrosivos, asfixiantes, tóxicos y en cantidades que tengan probabilidades de lesionar la salud de las personas que entran en contacto con ellas.
 - ✓ Los factores de riesgo químico los clasificamos en:
 - ✓ Gases: Son partículas de tamaño molecular que pueden cambiar de estado físico por una combinación de presión y temperatura. Se expanden libre y fácilmente en un área. Algunos de estos son: Monóxidos, dióxidos, Nitrógeno, Helio, Oxígeno, etc.
 - ✓ Vapores: Fase gaseosa de una sustancia sólida o líquida a unas condiciones estándares establecidas. Se generan a partir de disolventes, hidrocarburos, diluyentes, etc.

- ✓ Aerosoles: Un aerosol es una dispersión de partículas sólidas o líquidas, de tamaño inferior a 100 micras en un medio gaseoso y se clasifican en:
- ✓ Nieblas: Son partículas formadas por materiales líquidos sometidos a un proceso de atomización o condensación. Se presentan por lo general en trabajos de atomización, mezclado, limpieza con vapor de agua, etc.
- Riesgo Biológico, se refiere a un grupo de microorganismos vivos, que están presentes en determinados ambientes de trabajo y que al ingresar al organismo pueden desencadenar enfermedades infectocontagiosas, reacciones alérgicas, intoxicaciones, etc.

Estos microorganismos son Hongos, Virus, Bacterias y Parásitos. Se presentan frecuentemente en trabajos de servicios higiénico - sanitarios, hospitales, botaderos de basura, cementerios, etc. Otra fuente generadora de dicho riesgo son los Animales que pueden infectar a través de pelos, plumas, excremento, contacto con larvas, mordeduras, picaduras, etc. Los Vegetales también generan este tipo de riesgo a través del polvo vegetal, polen, esporas, etc. Este riesgo incluye el control de plagas como roedores, vectores entre otros.

2.7 Seguridad y salud ocupacional

La Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional ha tomado importancia relevante en los últimos años en el país, transformándose no solo en un simple requisito de obligado cumplimiento por parte de las organizaciones, sino también en un modo de permanencia.

“El ejercicio de una actividad profesional supone un esfuerzo y una necesidad para la mayoría de la población activa. El desempeño de un

trabajo implica, como cualquier otra actividad, la exposición a unos riesgos, que pueden afectar a la salud de los trabajadores de diferentes formas”, (Díaz , 2009, pág. 2).

Esto conlleva a que las organizaciones consideren a la Seguridad y Salud Ocupacional, como un aspecto fundamental dentro de su Planificación Estratégica, para vincular los objetivos de producción con objetivos de prevención y que los objetivos y tareas de seguridad se deberán incorporar a las actividades de cada área y miembro de la organización, según su responsabilidad y esfera de competencia, alineados a los objetivos estratégicos. Adicionalmente, al analizar todo el espectro de riesgos a los que se encuentra sometida la organización, se está hablando de una Seguridad Integral, encaminada a suprimir el riesgo en sus diversas manifestaciones, es decir, no solo en lo que concierne a los riesgos y daños para el hombre, sino también en lo que se refiere a instalaciones, producto, entorno y otros aspectos de la actividad laboral.

2.7.1 Definición

En la actualidad las empresas se han visto obligadas, por los nuevos mercados y las exigencias de la competitividad a elevar cuantitativamente sus indicadores con el objetivo de alcanzar mayores márgenes de utilidad, productividad, entre otros y esto hace que dichas organizaciones se concentren en la operación y logro de objetivos empresariales sin tomar en cuenta el impacto que estas actividades pudieran darse en la sociedad y el entorno.

El Enfoque estratégico responde a la necesidad de evaluar y gestionar los productos de forma más eficaz, con el fin de alcanzar el objetivo establecido en el tiempo, de manera tal que se reduzcan al mínimo los efectos adversos importantes que puedan tener en la salud humana y el medio ambiente.

“Es parte del sistema de gestión de una organización empleada para desarrollar e implementar su política de seguridad y salud ocupacional y gestionar riesgos existentes en el mismo” (Alonso, 2008, pág. 30).

En cuanto al enfoque de seguridad y salud en el trabajo, resulta evidente que el mismo observa el complejo vínculo entre trabajador, accidentes y enfermedades laborales.

En este enfoque, la presencia activa de los trabajadores en escenarios de riesgo por los trabajos que realizan, genera conflictos con la legislación establecida, entrando en colisión con los derechos establecidos a nivel de las personas, las familias y las comunidades.

2.7.2 Importancia

Es una organización de vital importancia en los diferentes lugares de trabajo. Estos están constituidos por representantes del empleador y de los trabajadores.

La unidad de equipo de estos representantes estará asesorada por un técnico en seguridad e higiene y son los encargados de participar en el diseño de un programa realmente adecuado al medio ambiente laboral.

“La seguridad y la prevención de accidentes conciernen a los administradores por varias zonas, una de ellas es el asombroso número de accidentes relacionados con el trabajo” (Dessler, 2001, pág. 563).

El aspecto de seguridad y salud ocupacional es vital para evaluar y diseñar planes de acción, dando respuestas efectivas a los procesos peligrosos que se desarrollan en la producción y que pueden poner en peligro la salud y la vida del trabajador. Dentro de las responsabilidades y tareas del Comité de Seguridad y Salud Laboral tenemos, pueden distinguirse:

- Planificar tácticas para preservar la vida y la seguridad del trabajador.
- Reunirse periódicamente para realizar planes y evaluaciones.
- Conocer todos los procesos peligrosos existentes en el medio ambiente laboral.
- Conocer a todos los trabajadores de visto y trato, número o cantidad que laboran, lugares donde lo hacen, tiempo laborando.
- Realizar inspecciones periódicas y sorpresivas a las instalaciones.
- Realizar encuestas, estudios, tomar fotografías de los lugares más críticos.

Así pues, los integrantes de dicho comité deben estar en constante preparación técnica en materia de seguridad e higiene laboral. De igual manera, debe desarrollarse una campaña educativa, comunicativa e informativa, a través de charlas, foros, periódicos, carteleras, afiches, información de las minutas y planes a realizar. Así como una comunicación y relación con organismos claves que puedan aportar apoyo a los trabajadores como: universidades, bomberos, ministerios, y empresas privadas.

2.7.3 Estructura del Plan de Riesgos Laborales y Salud Ocupacional

Plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva.

En este tema se va a tratar el primero de los instrumentos, es decir, la evaluación de riesgos, y en temas posteriores se verá el segundo, la planificación preventiva.

La evaluación de riesgos es la actividad fundamental que la Ley establece que debe llevarse a cabo inicialmente y cuando se efectúen determinados cambios, para poder detectar los riesgos que puedan existir en todos y cada uno de los puestos de trabajo de la empresa y que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores.

Esta evaluación es responsabilidad de la Dirección de la empresa, aunque debe consultarse a los trabajadores o a sus representantes sobre el método empleado para realizarla; teniendo en cuenta que éste deberá ajustarse a los riesgos existentes y al nivel de profundización requerido.

Para empezar, es recomendable examinar los accidentes, enfermedades y demás daños derivados del trabajo que hayan acontecido en los últimos años y de los que se tenga constancia.

Para elaborar un Reglamento Interno de Seguridad y Salud, así como las diferentes matrices de riesgos laborales, es necesario contar plenos conocimientos de Seguridad y Salud Ocupacional y de los procesos laborales del centro de trabajo.

- Disposiciones reglamentarias
- Del sistema de gestión de seguridad y salud
 - De la prevención de riesgos en poblaciones vulnerables
- Prevención de riesgos propios de la empresa
 - De los accidentes
- De la señalización de seguridad
 - Vigilancia de la salud
- De la información y capacitación en prevención de riesgos

- De los equipos de protección personal
De la gestión ambiental (Ministerio de Relaciones Laborables, 2014)

El objetivo fundamental de la evaluación es minimizar y controlar debidamente los riesgos que no han podido ser eliminados, estableciendo las medidas preventivas pertinentes y las prioridades de actuación en función de las consecuencias que tendría su materialización y de la probabilidad de que se produjeran, además debe mantenerse estos aspectos en consideración:

- La evaluación de riesgos es una actividad que debe ser realizada por personal debidamente cualificado y su procedimiento de actuación debe ser consultado con los representantes de los trabajadores.
- La reglamentación establece que la evaluación inicial deberá ser revisada ante cualquiera de las siguientes circunstancias:
- Cuando se introduzca algún cambio en las condiciones de trabajo, tanto en la organización como en la introducción de nuevas tecnologías, productos, equipos, etc.
- Cuando se produzcan daños en la salud de los trabajadores o se aprecie que las medidas de prevención son inadecuadas o insuficientes.

2.8 Organización

2.8.1 Definición

“Es el conjunto de proposiciones teóricas que estudian la naturaleza, estructura y funcionamiento de las organizaciones (sistemas y grupos

humanos) y que intentan precisar las series de principios, rutinas, reglas y métodos por los que se desarrollan” (Aramburu, 2008, pág. 16)

Podemos hablar de la organización escolar, organización empresarial, organización personal, organización de eventos, organización doméstica, etc.

En todas estas aplicaciones, el sentido de la organización se fundamentó en la forma como las personas se interrelacionan entre sí, y en el ordenamiento y la distribución de los diversos elementos implicados, con vista para el mismo fin. Una organización sólo existe cuando hay personas capaces de comunicarse y que están dispuestas a actuar conjuntamente para obtener un objetivo común.

2.8.2 Importancia de la organización

La importancia de la organización consiste en:

- Ser el elemento final del aspecto teórico, recoge, complementa y lleva hasta los últimos detalles de todo lo que la previsión y la planeación han señalado respecto a cómo debe ser una empresa.
- Tan grande es la importancia de la organización, que en algunas ocasiones ha hecho perder de vista a muchos autores que no es sino una parte de la administración, dando lugar a que la contrapongan a esta última, como si la primera representara lo teórico y científico, y la segunda lo práctico y empírico. (Ponce, 2009, págs. 212,213)

Es muy importante y de carácter continuo, jamás se puede decir que ha terminado, dado que la empresa y sus recursos están sujetos a cambios constantes (expansión, contracción, nuevos productos, etc.), la que obviamente redundará en la necesidad de efectuar cambios en la organización.

2.8.3 Objetivo de la organización

“El objetivo de la organización consiste en conseguir que se haga el trabajo. Esto exige una estructura que traslade los trabajos similares, como ingeniería, producción y venta, a los correspondientes departamentos”. (Deusto, 2008, pág. 13)

Los objetivos principales de la organización es de:

- Detectar las causas que producen conflictos llamada espina de pescado o causa y efecto.
- Eliminar el trabajo innecesario en base a un diseño.
- Eliminar la duplicidad mediante la burocracia irreal por lo real.
- Incrementar la productividad mediante la optimización de los recursos.
- Mejorar la calidad de los servicios.
- Mejorar la estructura y funciones.
- Garantizar que una organización sea eficiente y eficaz reduciendo tiempo y mejorando el uso de sus recursos.

2.8.4 Estructura organizativa

“La estructura de una institución es el instrumento básico sobre el que se apoya la función directiva de la organización. La estructura organizativa constituye el armazón sobre el que se constituyen y articulan el conjunto de relaciones y actividades de la empresa”. (Aramburu, 2008, pág. 27)

El propósito de una estructura organizacional es instaurar un sistema de papeles que han de desarrollar los miembros de una entidad para trabajar juntos de forma óptima y que se alcancen las metas fijadas en la planificación.

2.8.5 Proceso

“ISO 9000 define el proceso como un conjunto de actividades mutuamente relacionadas o que interactúan, las cuales transforman elementos de entrada en resultados”. (Velasco, 2010, pág. 51)

Se puede decir también que un proceso es una serie de acciones o actividades sistematizadas que se realizan o tienen lugar con un fin. Si bien es un término que tiende a remitir a escenarios científicos, técnicos y/o sociales planificados o que forman parte de un esquema determinado, también puede tener relación con situaciones que tienen lugar de forma más o menos natural o espontánea.

2.8.6 Planificación

“La planificación es el proceso de preparación de un conjunto de decisiones para actuar en el futuro, orientando a lograr los fines medios óptimos” (Enrique, 2008, pág. 14).

Desde otro punto de vista también se puede indicar que la planificación es más que hacer planes, es construir en un futuro lo que deseas, planificar es establecer objetivo, y luego determinar el curso de acción que debe seguirse para alcanzarlo.

2.9 FODA

2.9.1 Definición

El análisis FODA es una herramienta de carácter gerencial válida para las organizaciones privadas y públicas, la cual facilita la evaluación situacional de la organización y determina los factores que influyen y exigen desde el exterior hacia la institución gubernamental. (Barrios, 2011, pág. 84)

El análisis FODA permite, igualmente, hacer un análisis de los factores internos, es decir, de las fortalezas y debilidades de la institución, combinando con los factores externos como es el caso de las amenazas y oportunidades, los factores internos se pueden precisar las condiciones en las cuales se encuentra la institución con relación a determinados objetivos, metas o retos que se haya planteado dicha organización.

Tabla 2. Matriz FODA

FACTORES INTERNOS FACTORES EXTERNOS (Exógeno)	FORTALEZAS	DEBILIDADES
OPORTUNIDADES	ESTRATEGIAS FO	ESTRATEGIAS DO
	Utilizar fortalezas para aprovechar Oportunidades	Aprovechar oportunidades para reducir Debilidades
AMENZAS	ESTRATEGIAS FA	ESTRATEGIAS DA
	Utilizar Fortalezas para neutralizar Amenazas	Neutralizar Amenazas reduciendo Debilidades

Fuente: (Barrios, 2011, pág. 89)
Elaborado por:

2.10 Infraestructura

2.10.1 Definición

“La conservación de la infraestructura física de la institución consiste en mantener en buen estado de apariencia y funcionamiento cada uno de los ambientes, obras que incluyen: pintura, carpintería, electricidad, etc.”
(Gustavo Malagón Londoño, 2008, pág. 271).

La infraestructura es el conjunto de elementos o servicios que están considerados como necesarios para que una organización pueda funcionar o bien para que una actividad se desarrolle efectivamente de forma eficiente y eficaz.

2.10.2 Insumos

Un Insumo es cualquiera de los factores de producción que se incorporan a la creación de un bien o servicio. Los insumos pueden clasificarse de varias formas. Las dos más comunes son Trabajo, o mano de obra, y Capital físico o productivo (capital distinto al capital financiero o líquido): instalaciones, maquinaria y tecnología en general. (Londoño & Morera, 2008, pág. 76)

El término insumo se utiliza para hacer referencia a todos aquellos implementos que sirven para un determinado fin y que se pueden denominar como materias primas, específicamente útiles para diferentes actividades y procesos.

El recurso a ciertos insumos siempre tiene que ver con actividades productivas que tienen por fin la realización de otro bien más complejo y que implica un mayor proceso de elaboración. Cuando el insumo es utilizado en combinación con otros insumos más o menos complejos para

la elaboración de otro tipo de productos, dejan de considerarse como tales ya que han perdido sus características esenciales.

2.10.3 Tecnología

La tecnología es un conjunto de conocimientos propios de un arte industrial, que permite la creación de artefactos o procesos para producirlos. Cada tecnología tiene lenguaje propio, exclusivo y técnico, de forma que los elementos que la componen queden perfectamente definidos, de acuerdo con el léxico adoptado para la tecnología específica. (Sánchez, 2012, pág. 19)

“Es una ciencia que estudia los medios técnicos y procesos empleados en las diferentes ramas de la industria y de los negocios”.
(Suárez & Alonso, 2010, pág. 3)

La tecnología es muy importante en la actualidad debido a que la mayoría de las empresas, industrias, organizaciones e instituciones, tienden a crecer, por lo tanto requieren que las actividades que desempeñan dentro de ellos sean sistematizadas a través de una buena tecnología y de esta forma brindar un producto o servicio de calidad a los clientes.

2.10.4 Equipo funcional

“El equipo de trabajo compuesto por un gerente y los empleados de su unidad, los cuales participan en los esfuerzos por mejorar las actividades laborales o para resolver problemas específicos al interior de una unidad funcional en particular”. (Robbins & Cenzo, 2009, pág. 291)

La mayoría de las organizaciones estructura a su personal en grupos de personas que trabajan juntas pero en los que cada empleado tienen una labora propia. A menudo se denomina a estos grupos “equipo”. Sin embargo, no es lo mismo conseguir que varias personas trabajen juntas que estar al frente de una organización en la que se trabaja en equipos.

2.10.5 Servicios

Un servicio es un medio para entregar valor a los clientes, facilitando los resultados que los clientes quieren conseguir sin asumir costes o riesgos específicos los resultados dependen de la realización de tareas y están sujetos a diversas restricciones. Los servicios mejoran el rendimiento y reducen el efecto de las restricciones, lo que aumenta la probabilidad de conseguir los resultados deseados. (Bon, 2008, pág. 21)

La calidad de servicio se ha convertido en un factor muy fundamental en la decisión de compra, en lo actual muchos empresarios consideran muy importante una buena atención al cliente, porque de esta forma se brinda un buen servicio y tener un cliente satisfecho.

2.10.6 Ambiente físico

El ambiente físico Interesa la Ergonomía en tanto que forma parte del contexto en el que se desarrolla la actividad del trabajo. El ruido, la iluminación, los parámetros climáticos, etc., pueden engendrar una molestia o por contrario facilitar la realización del trabajo. El ambiente físico puede ser medido, y esas medidas comparadas con unos valores y estándares que pueden estar normalizados, pero es principalmente el análisis de la actividad de trabajo y su incidencia en ella lo permite

comprenderlo y afrontar los medios para su corrección.
(Álvarez, 2009, pág. 91)

En general se puede decir que el ambiente físico se refiere al lugar donde una persona desempeña sus funciones, es decir que todas las empresas deberán brindar un ambiente adecuado para que los empleadores no sufran de alguna enfermedad o daños psicológicos a causa de inadecuado ambiente laboral.

2.11 Dirección del recurso humano

Dirigir consiste en conseguir los objetivos de la empresa mediante la aplicación de los factores disponibles desarrollando las funciones de planificación, organización, gestión y control. El trabajo del directivo es combinar los recursos humanos y técnicos lo mejor posible para conseguir los objetivos; ha de dirigir los esfuerzos de otras personas hacia lo objetivo de la empresa. (Pérez Eduardo, 2012, pág. 2)

Dirigir es la aplicación de varias funciones como planificar organizar y gestionar el cual el factor importante es el recurso humano con el objetivo mejor el desempeño del trabajar en la empresa.

En los recursos humanos se efectúan las siguientes funciones:

- **Comunicación y Participación.** Elemento esencial integrador y participativo de los trabajadores con los objetivos tanto generales como los específicos de la unidad en que se hallan encuadrado.

- **Formación.** Esencial para conseguir una plantilla de calidad y adaptada a las necesidades tecnológicas y estratégicas de la organización.
- **Promoción y desarrollo.** Programación de desplazamiento hacia niveles superiores del personal, procurando favorecer esta política mediante técnicas de adiestramiento y motivación.
- **Evaluación y desempeño.** Valorando la actividad por la capacidad y mérito de cada uno de los empelados al objeto de posibles promociones y consecuentes retribuciones o premios.
- **Evaluación potencial.** Detectando las capacidades formativas, experiencia, habilidades, aspiraciones profesionales e intereses personales de los trabajadores que permitan pensar que en el futuro podrán ser situados en puestos de superior responsabilidad.
- **Motivación Laboral.** La motivación del personal es una función básica de la organización, en especial corresponde a cada uno los mandos de línea, pero siendo un instigador el responsable de recursos humanos.
- **Diagnóstico y tratamiento laboral.** Por la visión global que tiene el responsable de esta área, ha de analizar, investigar y proponer criterios para que constantemente sea mejorado el clima.

- **Sistema de desarrollo de Liderazgo.** Los empleados con responsabilidad de mando necesitan constantemente ayudas que les permita siempre mejorar las relaciones interpersonales con sus colaboradores. (Porret Miquel, 2008, pág. 65)

En el área de recursos humanos las funciones principales son las comunicación como un elemento esencial e integrador con el personal de trabajo también que motivar la labor del empleador por parte del mandos superiores del institución o empresa con un liderazgo óptimo y permanentes evaluaciones, formaciones y diagnostico en el sistema que está encargada con el departamento de recursos humanos.

2.12 Ambiente laboral

2.12.1 Concepto

“El medio ambiente en el trabajo se entiende como la parte del tiempo y espacio que el hombre va a dedicar a la actividad laboral y en la que realiza todas las funciones de interrelación de su organismo en un entorno laboral concreto.” (Llaneza Francisco, 2009, pág. 271)

El ambiente laboral es parte en donde los empleados realizó sus actividades laborales este medio debe ser sujeta a todas las facilidades para que buen desempeño tanto en el área que labora, psicológico, ergonomía, seguridad, salud e higiene de trabajo.

2.12.2 Factores del clima laboral

Los factores de riesgo se definen como aquellas situaciones o condiciones de trabajo que pueden perjudicar la salud del trabajador.

- **Condiciones de seguridad.** Son aquellas condiciones materiales que influyen sobre la accidentabilidad: elementos móviles, cortantes, electrificados, combustible, etc.
- **Factores de tipo físico, químicos y biológicos.** Engloban contaminantes como el ruido, vibraciones, iluminación, condiciones termo higrométricas (temperatura, humedad, velocidad del aire, etc.).
- **Factores ligados a las características del trabajo.** Estos factores se refieren a los elementos que plantean al trabajador esfuerzos físicos, bien sean estáticos (postura de trabajo) dinámica (manipulación de carga) y mentales (nivel de atención de tarea).
- **Factores relacionados con el factor de trabajo.** Esta categoría incluye un conjunto de factores que se refieren a aspectos tales como el clima laboral, el reparto de las tareas, las comunicaciones internas y horarios. (Equipo Vértice, 2011, pág. 15)

Los factores en el ambiente laboral son muy importantes de ellos se refleja el desempeño de las actividades laborables del trabajador con una calidad óptima para el desarrollo como las condiciones de seguridad, el lugar de trabajo, el nivel de trabajo y las características de trabajo (comunicación interna, horarios, turnos etc.).

2.12.3 Capacitación

“La capacitación al igual que todas las fases anteriores debes ser involucrada en cada proyecto donde se actualice, modifique, ajuste o

implemente una solución al sistema de información.” (Malagón Gustavo, 2008, pág. 428)

La capacitación es una herramienta por la cual se permite una involucrar al personal de la institución en la modernización, innovación del sistema de comunicación en el clima laboral.

2.12.4 Manual de procedimientos

En la gestión administrativa de la empresa, especialmente en la producción se establece parámetros de medición relevantes para guiar el flujo de actividades según el tipo de actividad se tenga, esta cualidad es importante para el manejo de la empresa, y con el fin de mantener vigente esa cadena productiva en un esquema optimo se necesita de varias herramientas entre ella el manual de procedimientos.

“Los manuales contienen información sobre la estructura y arquitectura de la aplicación de actividades, eventos y la solución de problemas” (Commerce, 2010, pág. 154).

El diseño de un manual conviene realizarlo dentro de un esquema sistemático y planificado, para entender por completo el panorama, el principal, objetivo de un manual es establecer actividades, identificar proceso, constatar y definir actividades, además e instrucciones específicas para resolver inconvenientes, con el fin de sustentar la eficiencia y eficacia de un sistema operativo.

En relación al tema de prevención de riesgo se puede establecer que el proceso de sistematización del Sistema general de riesgos del trabajo debe estar sustentado en el Reglamento General de Seguridad y Salud ocupacional del país.

La redacción de un manual y su estructura pueden variar según las necesidades y creatividad del autor, pero un formato en general puede establecerse de la siguiente manera:

- ✓ Portada
- ✓ Introducción
- ✓ Objetivo
- ✓ Desarrollo de cuerpo
- ✓ Anexos

Además de la realización del cuerpo del trabajo del manual, el documento puede ser agregado con varios materiales didácticos y depende de la información que se requiera comunicar para establecer la participación de estos materiales, en conclusión el manual debe ser diseñado según los requerimientos y el tema que se quiere tratar, sin embargo es posible desarrollar esta herramientas con los anteriores apartados.

CAPÍTULO III

3 PROPUESTA PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SEGURIDAD OCUPACIONAL DEL ÁREA DE SALUD N° 2 DEL CANTÓN ANTONIO ANTE, PROVINCIA DE IMBABURA.

3.1 Introducción

Se realizó un análisis sobre la situación actual del Plan de Prevención de Riesgos Laborales y Seguridad Ocupacional del Área de Salud N° 2, del Cantón Antonio Ante, Provincia de Imbabura.

Con la finalidad, de promover y apoyar acción en la institución para alcanzar un claro objetivo en el desarrollo de incentivar la salud y seguridad laboral. Esta decisión es el mejoramiento de la calidad de trabajo en los diversos aspectos: prevención de accidentes, enfermedades de profesionales, aplicación de la ergonomía, planificación del tiempo de trabajo, mejoramiento de condiciones organización y contenido de trabajo, tener más cuidado en el elemento humano en la transferencia de tecnología.

Para alcanzar estos propósitos, el Programa de Seguridad y Salud en el trabajo ha implementado un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en los centros de trabajo del país, garantizando el tema de responsabilidad en los centros de labor con respecto a las condiciones o requisitos.

El gobierno está trabajando en la planificación en las obligaciones, derechos, deberes que se deben aplicar en el cumplimiento de prevención de riesgos laborales mediante la Dirección de Seguridad y Salud en el trabajo como parte de los derechos del trabajador y protección del trabajador.

3.2 Objetivos

3.2.1 General

Promover la prevención de riesgos laborales, difusión y aplicación de la cultura e higiene ocupacional para el bienestar de los pacientes y los empleados de la institución.

3.2.2 Específicos

- Verificar el cumplimiento técnico legal, en materia de seguridad y salud en el trabajo por la institución, de acuerdo con sus características específicas.
- Evaluar el diagnóstico del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la institución, analizar sus resultados y comprobarlos de requerirlo, de acuerdo a su actividad y especialización.
- Identificar que la planificación del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional de la organización se ajuste al diagnóstico, así como a la normativa técnico legal vigente.
- Verificar la integración del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el sistema general de gestión de la empresa u organización.

3.3 Normativas

3.3.1 Disposiciones reglamentarias

La política debe ser realizada por los jefes y trabajadores de la empresa de manera consensuada, basándose en los puntos indicados en el

Reglamento para el Sistema de Auditoría de Riesgos del Trabajo; SART (Resolución CD. 333.)

3.3.2 Obligaciones Institucionales

- Formular la política empresarial y hacerla conocer a todo el personal de la empresa. Prever los objetivos, recursos, responsables y programas en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Identificar y evaluar los riesgos, en forma inicial y periódicamente, con la finalidad de planificar adecuadamente las acciones preventivas, mediante sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional específicos u otros sistemas similares, basados en un mapa de riesgos.
- Combatir y controlar los riesgos en su origen, en el medio de transmisión y en el trabajador, privilegiando el control colectivo al individual. En caso de que las medidas de prevención colectivas resulten insuficientes, el empleador deberá proporcionar, sin costo alguno para el trabajador, los instrumentos necesarios y los equipos de protección individual adecuados.
- Programar la sustitución progresiva y con la brevedad posible de los procedimientos, técnicas, medios, sustancias y productos peligrosos por aquellos que produzcan un menor o ningún riesgo para el trabajador.
- Diseñar una estrategia para la elaboración y puesta en marcha de medidas de prevención, incluidas las relacionadas con los métodos de trabajo y de producción, que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.
- Mantener un sistema de registro y notificación de los accidentes de trabajo, incidentes y enfermedades profesionales y de los resultados de

las evaluaciones de riesgos realizadas y las medidas de control propuestas, registro al cual tendrán acceso las autoridades correspondientes, empleadores y trabajadores.

- Investigar y analizar los accidentes, incidentes y enfermedades de trabajo, con el propósito de identificar las causas que los originaron y adoptar acciones correctivas y preventivas tendientes a evitar la ocurrencia de hechos similares, además de servir como fuente de insumo para desarrollar y difundir la investigación y la creación de nueva tecnología.
- Informar a los trabajadores por escrito y por cualquier otro medio sobre los riesgos laborales a los que están expuestos y capacitarlos a fin de prevenirlos, minimizarlos y eliminarlos. Los horarios y el lugar en donde se llevará a cabo la referida capacitación se establecerán previo acuerdo de los partes interesados.
- Establecer los mecanismos necesarios para garantizar que sólo aquellos trabajadores que hayan recibido la capacitación adecuada, puedan acceder a las áreas de alto riesgo.
- Designar, según el número de trabajadores y la naturaleza de sus actividades, un trabajador delegado de seguridad, un comité de seguridad y salud y/o establecer un servicio de salud en el trabajo;
- Fomentar la adaptación del trabajo y de los puestos a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental, teniendo en cuenta la ergonomía y las demás disciplinas relacionadas con los diferentes tipos de riesgos psicosociales en el trabajo.

- El Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, deberá ser revisado y actualizado periódicamente con la participación de empleadores y trabajadores y, en todo caso, siempre que las condiciones laborales se modifiquen.
- Cumplir las disposiciones de este Reglamento y demás normas vigentes en materia de prevención de riesgos.
- Adoptar las medidas necesarias para la prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud y al bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo de su responsabilidad.
- Mantener en buen estado de servicio en las instalaciones, máquinas, herramientas y materiales para un trabajo seguro;
- Organizar y facilitar los Servicios Médicos, Comités y Departamentos de Seguridad, con sujeción a las normas legales vigentes.
- Entregar gratuitamente a sus trabajadores vestido adecuado para el trabajo y los medios de protección personal y colectiva necesarios.
- Efectuar reconocimientos médicos periódicos de los trabajadores en actividades peligrosas; y, especialmente, cuando sufran dolencias o defectos físicos o se encuentren en estados o situaciones que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.
- Cuando un trabajador, como consecuencia del trabajo, sufre lesiones o puede contraer enfermedad profesional, dentro de la práctica de su actividad laboral ordinaria, según dictamen de la Comisión de Evaluaciones de incapacidad del IESS o del facultativo del Ministerio de

Relaciones Laborales, para no afiliados, el patrono deberá ubicarlo en otra sección de la empresa, previo consentimiento del trabajador.

- La renuncia para la reubicación se considerará como omisión a acatar las medidas de prevención y seguridad de riesgos.
- Especificar en el Reglamento interno de Seguridad y Salud, las facultades y deberes del personal directivo, técnicos y mandos medios, en orden a la prevención de los riesgos de trabajo.
- Instruir sobre los riesgos laborales de los diferentes puestos de trabajo y la forma de métodos para prevenirlos, al personal que ingresa a laborar en la empresa.
- Dar formación en materia de prevención de riesgos, al personal de la empresa, con especial atención a los directivos técnicos y mandos medios, a través de cursos regulares y periódicos.
- Adoptar las medidas necesarias para el cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Seguridad y Salud de la Empresa, Servicios Médicos o Servidos de Seguridad y Salud.
- Proveer a los representantes de los trabajadores de un ejemplar del presente Reglamento y de cuantas normas relativas a prevención de riesgos sean de aplicación en el ámbito de la empresa. Así mismo, entregar a cada trabajador un ejemplar del Reglamento Interno de Seguridad y Salud de la empresa, dejando constancia de dicha entrega;
- Facilitar durante las horas de trabajo la realización de inspecciones, en esta materia, tanto a cargo de las autoridades administrativas como de los órganos internos de la empresa.

- Dar aviso inmediato a las autoridades de trabajo y al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, de los accidentes y enfermedades profesionales, ocurridas en sus centros de trabajo y entregar una copia al Comité de Seguridad y Salud de la Institución.
- Comunicar al Comité de Seguridad e Higiene, todos los informes que reciban respecto a la prevención de riesgos.

3.3.3 Derechos

Todos los trabajadores tendrán derecho a:

- Desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, que garanticen su salud, seguridad y bienestar. Los derechos de consulta, participación, formación, vigilancia y control de la salud en materia de prevención, forman parte del derecho de los trabajadores a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Los trabajadores tendrán derecho a estar informados sobre los riesgos laborales vinculados a las actividades que realizan.
- Complementariamente, los empleadores comunicarán las informaciones necesarias a los trabajadores y sus representantes sobre las medidas que se ponen en práctica para salvaguardar la seguridad y salud de los mismos.
- Los trabajadores o sus representantes tienen derecho a solicitar a la autoridad competente la realización de una inspección al centro de trabajo, cuando consideren que no existen condiciones adecuadas de seguridad y salud en el mismo. Este derecho comprende el de estar presentes durante la realización de la respectiva diligencia y, en caso de

considerarlo conveniente, dejar constancia de sus observaciones en el acta de inspección.

- Sin perjuicio de cumplir con sus obligaciones laborales, los trabajadores tienen derecho a interrumpir su actividad cuando, por motivos razonables, consideren que existe un peligro inminente que ponga en riesgo su seguridad o la de otros trabajadores. En tal supuesto, no podrán sufrir perjuicio alguno, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave.
- Los trabajadores tienen derecho a cambiar de puesto de trabajo o de tarea por razones de salud, rehabilitación, reinserción y capacitación.
- Los trabajadores tienen derecho a la información y formación continua en materia de prevención y protección de la salud en el trabajo.

3.3.4 Prohibiciones

3.3.4.1 Prohibiciones al Empleador

Toda empresa deberá considerar las siguientes prohibiciones:

- Obligar a sus trabajadores a laborar en ambientes insalubres por efecto de polvo, gases o sustancias tóxicas; 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 embriaguez o bajo la acción de cualquier tóxico.
- Facultar al trabajador el desempeño de sus labores sin el uso de la ropa y equipo de protección personal.

- Permitir el trabajo en máquinas, equipos, herramientas o locales que no cuenten con las defensas o guardas de protección u otras seguridades que garanticen la integridad física de los trabajadores.
- Transportar a los trabajadores en vehículos inadecuados para este efecto.
- Dejar de cumplir las disposiciones que sobre prevención de riesgos emanen de la Ley, Reglamentos y las disposiciones de la Dirección de Seguridad y Salud del Ministerio de Relaciones Laborales o de Riesgos del Trabajo del IESS.
- Dejar de acatar las indicaciones contenidas en los certificados emitidos por la Comisión de Valuación de las Incapacidades del IESS sobre cambio temporal o definitivo de los trabajadores, en las actividades o tareas que puedan agravar sus lesiones o enfermedades adquiridas dentro de la propia empresa.
- Permitir que el trabajador realice una labor riesgosa para la cual no fue entrenado previamente.

3.3.4.2 Prohibiciones para los trabajadores

Los empleados deberán considerar las siguientes prohibiciones:

- Efectuar trabajos sin el debido entrenamiento previo para la labor que van a realizar.
- Ingresar al trabajo en estado de embriaguez o habiendo ingerido cualquier tipo de sustancia tóxica.

- Fumar o prender fuego en sitios señalados como peligrosos para no causar incendios, explosiones o daños en las instalaciones de las empresas.
- Distraer la atención en sus labores, con juegos, riñas, discusiones, que puedan ocasionar accidentes.
- Alterar, cambiar, reparar o accionar máquinas, instalaciones, sistemas eléctricos, etc., sin conocimientos técnicos o sin previa autorización superior.
- Modificar o dejar inoperantes mecanismos de protección en maquinarias o instalaciones.
- Dejar de observar las reglamentaciones colocadas para la promoción de las medidas de prevención de riesgos.

3.3.5 Incumplimientos sanciones

Las sanciones a los trabajadores se aplicarán conforme lo disponga el Reglamento Interno de Trabajo. Las faltas muy graves podrán sancionarse conforme lo determina el Código del Trabajo.

- Serán faltas leves, aquellas que contravienen al presente reglamento, pero que no ponen en peligro la seguridad física del trabajador, ni de otras personas.
- Se considerará faltas graves, cuando por primera vez debido a ignorancia o inobservancia de los hechos, el trabajador pone en peligro su seguridad, de terceros y de los bienes de la empresa.

- Se considera faltas muy graves, la reincidencia a las faltas graves, violación al presente reglamento interno que con conocimiento del riesgo o mala intención, ponga en peligro su vida, la de terceros y/o de las instalaciones, equipos y bienes de la empresa.

Se tomarán medidas disciplinarias contra los trabajadores que a sabiendas persisten en llevar a cabo prácticas inseguras o peligrosas para él, sus colaboradores y para la empresa, dichos casos serán vistos, estudiados y calificados, las sanciones que podrá aplicar la empresa de conformidad al Reglamento Interno de Trabajo, de acuerdo a la gravedad de la falta, serán:

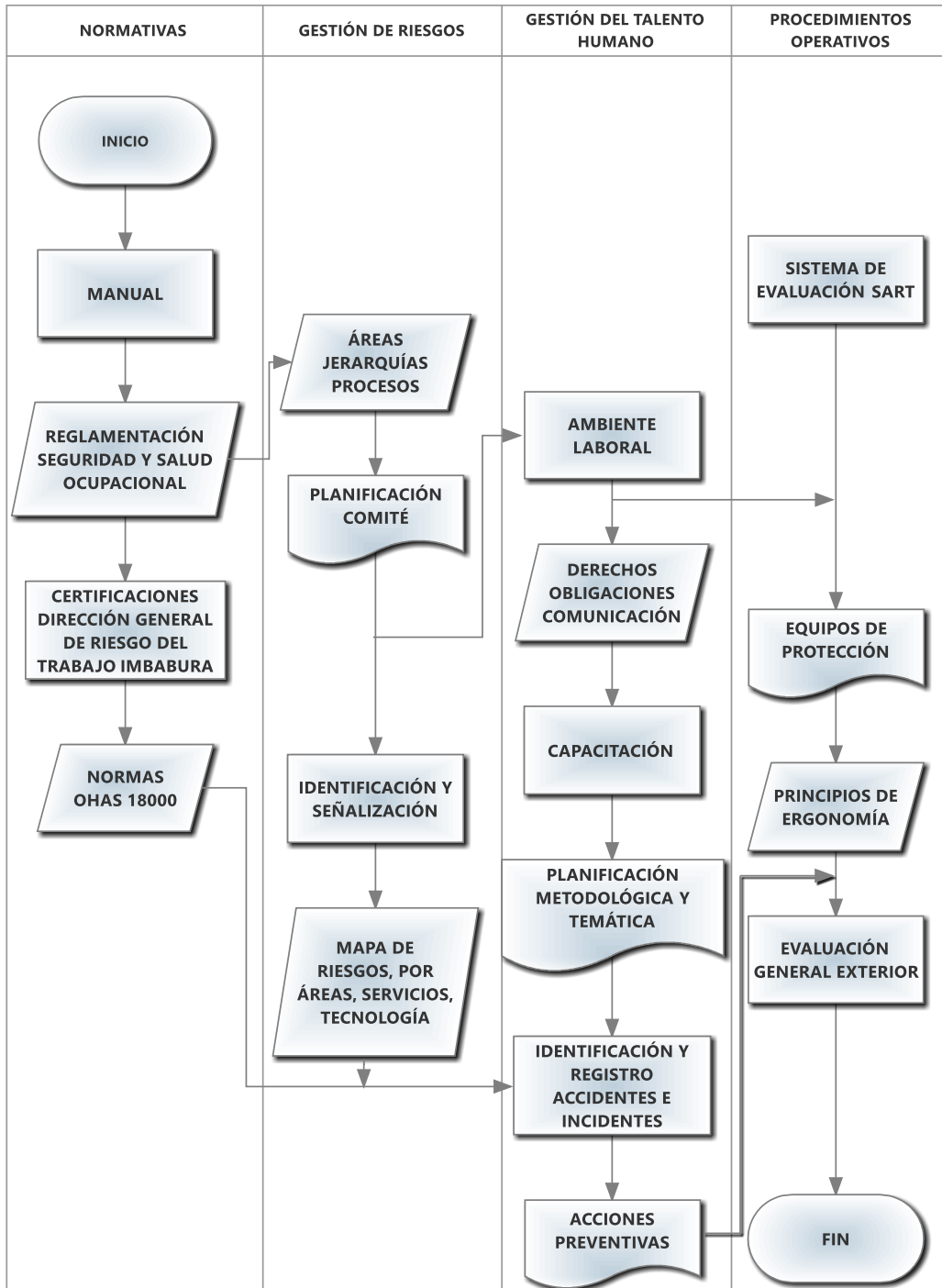
1. Amonestación Verbal
2. Amonestación escrita
3. Multa de hasta el 10% de la remuneración diaria unificada
4. Terminación de la relación laboral previo visto bueno, de conformidad con lo previsto en el Art. 172 del Código Trabajo.

El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar sin debida justificación las prescripciones y dictámenes médicos.

Los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad y salud determinadas en los reglamentos y facilitados por el empleador. Su omisión constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo.

3.4 Del sistema de gestión en salud y ocupación laboral

Tabla 3. Estructura



Elaborado: Rosa Bonilla, Ximena Meneses.

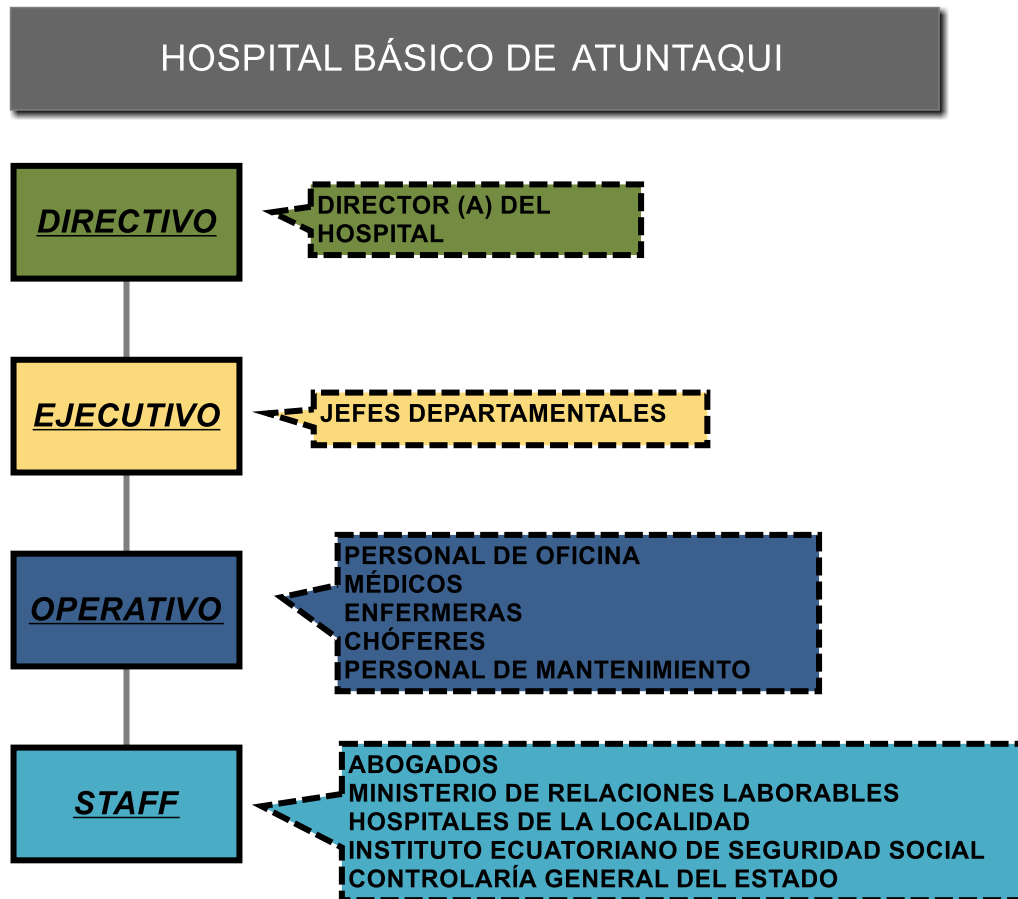
3.4.1 Área jerárquica

La estructura general del Área de Salud N° del Cantón Antonio Ante tiene una línea de dirección jerárquica vertical, determinada en cuatro grupos de niveles establecidos:

- Nivel Directivo, conformado por el grupo de autoridades implicadas en la dirección general del sistema de salud utilizado, conformado principalmente por el cargo determinado como Director General; uno de los principios básicos sobre este nivel es que la autoridad y responsabilidad total recae en este nivel, además de promover y planificar las actividades internas como externas del hospital en cumplimiento a un plan operativo general.
- Nivel Ejecutivo, la característica principal de este nivel es la de acatar decisiones y distribuirlas en la medida del nivel directivo, para establecer pautas de operatividad; caracterizado por determinar autoridades en supervisión, y ejecución; también incluye el diseño de estrategias, acciones, planes y actividades específicamente para ser ejecutadas.
- Nivel Operativo, determina el cumplimiento de todas las disposiciones determinadas en los anteriores niveles, nivel en el que se puede medir el grado administrativo y operativo de la institución.
- Nivel Staff, considerado anexos a la dirección de la institución y están relacionados con asesorías, consultorías, equipamientos, coordinación y participación institucional, determinándose así dos aspectos: interno que son agregados en la institución pero que laboran como dirección de consejo, y externo la vinculación con

organismos de la misma operatividad u órganos reguladores indirectos.

Figura N°1. Nivel Jerárquicos de la Institución

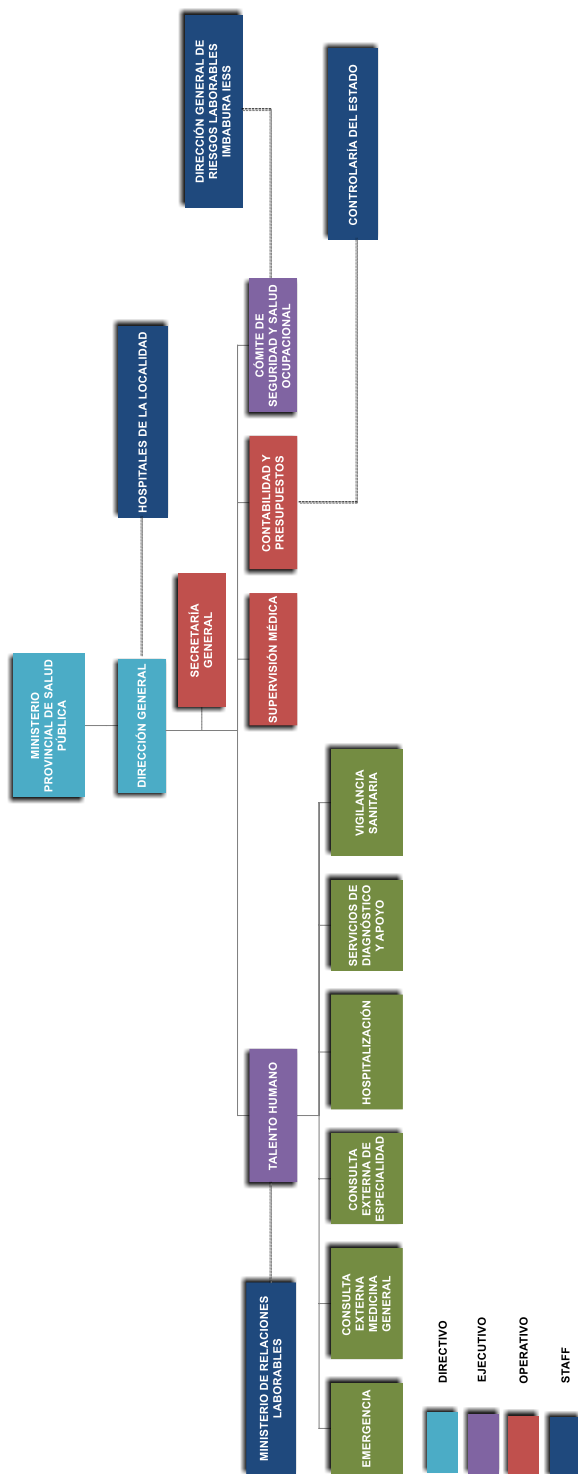


Fuente: Área de Salud N° 2 del Cantón Antonio Ante
Elaborado: Rosa Bonilla, Ximena Meneses.

3.4.2 Organización estructural

La organización del Área de Salud N°2 del Cantón Antonio Ante está diseñada de la siguiente manera:

Figura Nº2. Organigrama estructural del Área de Salud N° 2 del Cantón Antonio Ante.



Fuente: Información del Área de Salud N° 2 del Cantón Antonio Ante
Elaborado: Rosa Bonilla, Ximena Meneses

3.4.3 Organización funcional del comité

En todo centro de trabajo en que laboren más de quince trabajadores deberá organizarse un Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo integrado en forma prioritaria, por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de los empleadores, quienes de entre sus miembros designarán un Presidente y Secretario que durarán un año en sus funciones pudiendo ser reelegidos indefinidamente. Si el Presidente representa al empleador, el Secretario representará a los trabajadores y viceversa. Cada representante tendrá un suplente elegido de la misma forma que el titular y que será representado en caso de falta o impedimento de éste.

3.5 Análisis de población vulnerables

El Área de Salud N° 2 del Cantón Antonio Ante como parte del sistema de salud local, cuenta con servicios de planificación familiar, atención preventiva, vacunas y de morbilidad en la consulta externa, atención de emergencias, partos, intervenciones quirúrgicas de emergencia, intervenciones electivas, atención por laboratorio clínico, ecografías, egresos hospitalarios, estomatología y atención extramural. Atendiendo en el periodo del “2007 al 2013 de 36.304 a 66.781 pacientes” (MSP, 2013), duplicando su cobertura principalmente en servicios de laboratorio, emergencia y consulta externa.

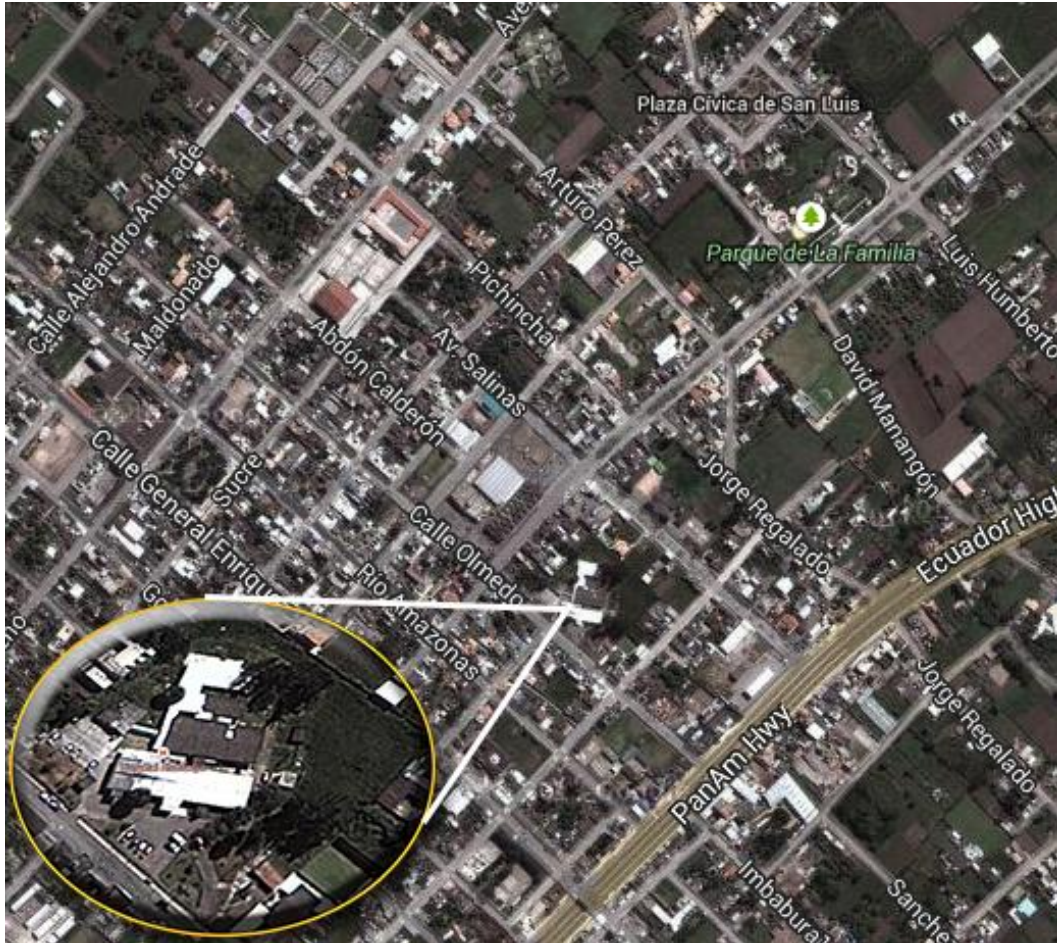
Dentro de estos servicios la Casa de Salud del Hospital de Atuntaqui, atiende las necesidades en el Cantón principalmente con cuadros epidemiológicos relacionados con padecimientos respiratorios, musculares, del sistema digestivo y urinarios, la “mayoría de ellos entre de 15 a 44 años” (INEC, Base de Datos Radatam, 2013).

Además de identificar el personal al interior de del Hospital número que conforman 135 personas laborando en los siguientes servicios:

- Emergencias
- Consulta interna especialidades
- Consulta interna
- Farmacia
- Laboratorio
- Bodega
- Maternidad
- Quirófano
- Vacunas y curaciones
- Mantenimiento y vigilancia sanitaria
- Lavandería
- Rayos x
- Hospitalización
- Odontología

3.5.1 Identificación área física

Figura N°3. Ubicación geográfica



Fuente: Maps google. 2014

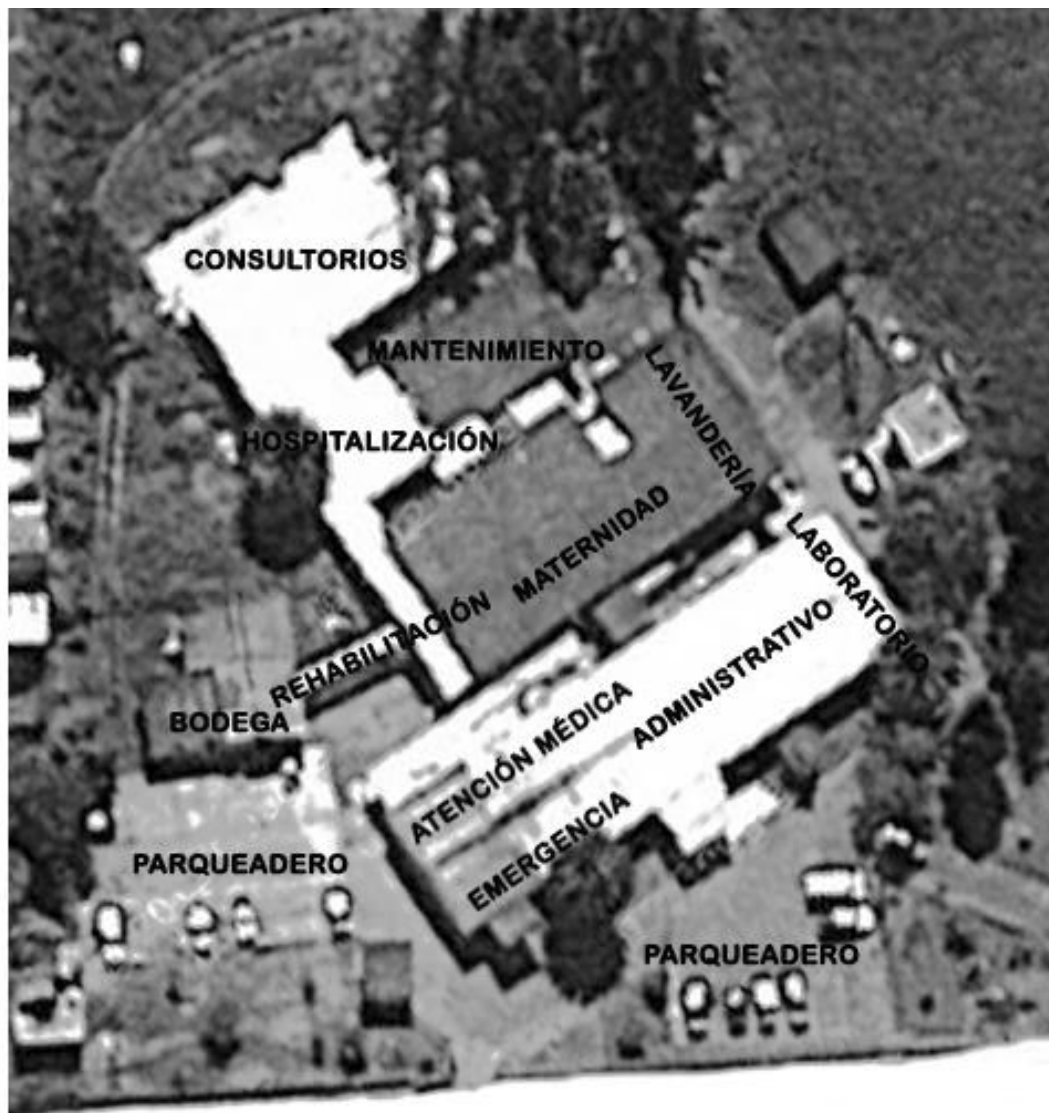
Elaborado: Rosa Bonilla, Ximena Meneses

La ubicación del hospital es la calle Olmedo 16-29 y Juan de Velasco en el Cantón Antonio Ante, edificación que cuenta con las siguientes instalaciones:

- Área de Emergencia
- Área de Hospitalización
- Área de Maternidad
- Área de Laboratorio
- Área de Mantenimiento y Lavandería
- Área de Consulta

- Área de Bodega
- Área de Rehabilitación
- Área de Administrativa
- Área de Atención médica
- Área de Parquederos

Figura N°4. Hospital de Básico de Atuntaqui



Fuente: Maps google. 2014

Elaborado: Rosa Bonilla, Ximena Meneses

3.5.2 Identificación de riesgos

La fase inicial para establecer una adecuada prevención de riesgos es la identificación de los mismos, secuencia que se puede establecer mediante el uso de una matriz:

Tabla 4. Matriz de identificación de Riesgos (ver anexo fotografías)

INFORMACIÓN GENERAL	FACTORES FÍSICOS										FACTORES MECÁNICOS																				
	TEMPERATURA ELEVADA	TEMPERATURA BAJA	ILUMINACIÓN INSUFICIENTE	ILUMINACIÓN EXCESIVA	RUIDO	VIBRACIÓN	RADIACIONES IONIZANTES	RADIACIÓN NO IONIZANTE (UV, IR, ELECTROMAGNÉTICA)	ATMOSFERICA, ALTITUD GEOGRÁFICA)	VENTILACIÓN INSUFICIENTE (FALLAS EN LA RENOVACIÓN DE AIRE)	MANEJO ELÉCTRICO INADECUADO	ESPACIO FÍSICO REDUCIDO	PISO IRREGULAR, RESBALADIZO	OBSTÁCULOS EN EL PISO	DESORDEN	MAQUINARIA DESPROTEGIDA	MANEJO DE HERRAMIENTA CORTANTE Y/O PUNZANTE	MANEJO DE ARMAS DE FUEGO	CIRCULACIÓN DE MAQUINARIA Y VEHÍCULOS EN ÁREAS DE TRABAJO	TRANSPORTE (TERRESTRE, AÉREO, ACUÁTICO)	TRANSPORTE MECÁNICO DE CARGAS	TRABAJO A DISTINTO NIVEL	TRABAJO SUBTERRÁNEO	TRABAJO EN ALTURA (DESDE 1,8 METROS)	DERRUMBAMIENTO O DESPRENDIMIENTO	CAÍDA DE OBJETOS EN MANIPULACIÓN	PROYECCIÓN DE SÓLIDOS O LÍQUIDOS	SUPERFICIES O MATERIALES CALIENTES	TRABAJOS DE MANTENIMIENTO	TRABAJO EN ESPACIOS CONFINADOS	
EMERGENCIA			x		X				x	x	x			x		x		x													
HOSPITALIZACIÓN									x			x	X																		
MATERNIDAD									x																						
LABORATORIO							x	x					X	x																	
MANTENIMIENTO Y LAVANDERÍA	x		x		X	X					x																				
CONSULTA			x		X																										
BODEGA	x										x		X																		
REHABILITACIÓN											x			x																	
ADMINISTRATIVA		X			X						x																				
ATENCIÓN MÉDICA		X	x						x	x																					
PARQUEADEROS																			x												

Figura N°5. Lugares con Riesgos



Fuente: Área de Salud N° 2 del Cantón Antonio Ante
Elaborado: Rosa Bonilla, Ximena Meneses

3.5.3 Señalización

- a) La empresa colocará señalización de advertencia según lo indicado en la Norma Técnica Ecuatoriana NTE INEN - ISO 3864-1 Símbolos gráficos Colores de seguridad y señales de seguridad, en los lugares donde exista peligro, por la presencia de materiales inflamables, circulación peatonal y vehicular, y otros riesgos que alteren la seguridad personal o colectiva, con el objeto de informar a sus trabajadores, estos avisos son de obligatoria aceptación por parte de los trabajadores.

- b) La empresa señalizará las diferentes tuberías existentes acorde a los colores indicados en la Norma Técnica Ecuatoriana NTE-INEN 0440:84.

- c) La señalización de seguridad, no sustituirá en ningún caso la adopción obligatoria de medidas preventivas, colectivas e individuales, necesarias para la eliminación o mitigación de los riesgos existentes; esta, será complementaria y se basará en los siguientes criterios:
 - 1. Se usarán preferentemente pictogramas, evitando en lo posible, la utilización de palabras escritas

 - 2. Las pinturas utilizadas en la señalización de seguridad serán resistentes al desgaste y lavables; dichas señales, deberán mantenerse en buen estado, limpias, y renovarse cuando estén deterioradas.

A continuación se detalla el tipo de colores de señalización:

Tabla 5. Norma para la identificación de niveles de riesgos.

COLOR DE SEGURIDAD	SIGNIFICADO	INDICACIONES Y PRECISIONES
ROJO	PARO	Alto y dispositivos de desconexión para emergencias
	PROHIBICIÓN	Señalamientos para prohibir acciones específicas
	MATERIAL, EQUIPO Y SISTEMAS PARA COMBATE DE INCENDIOS	Identificación y localización
AMARILLO	ADVERTENCIA DE PELIGRO	Atención, precaución, verificación, identificación de fluidos peligrosos
	DELIMITACIÓN DE AREAS	Límites de áreas restringidas o de usos específicos
	ADVERTENCIA DE PELIGRO POR RADIACIONES	Señalamiento para indicar la presencia de material peligroso
VERDE	CONDICIÓN SEGURA	Identificación de tuberías. Señalamiento para indicar salidas de emergencia, zonas de seguridad y primeros auxilios, lugares de reunión, entre otros.
AZUL	OBLIGACIÓN	Señalamientos para realizar acciones específicas, ejemplo: uso de elementos de protección personal.

Fuente: Dirección general de Riesgos del Trabajo Imbabura, 2014

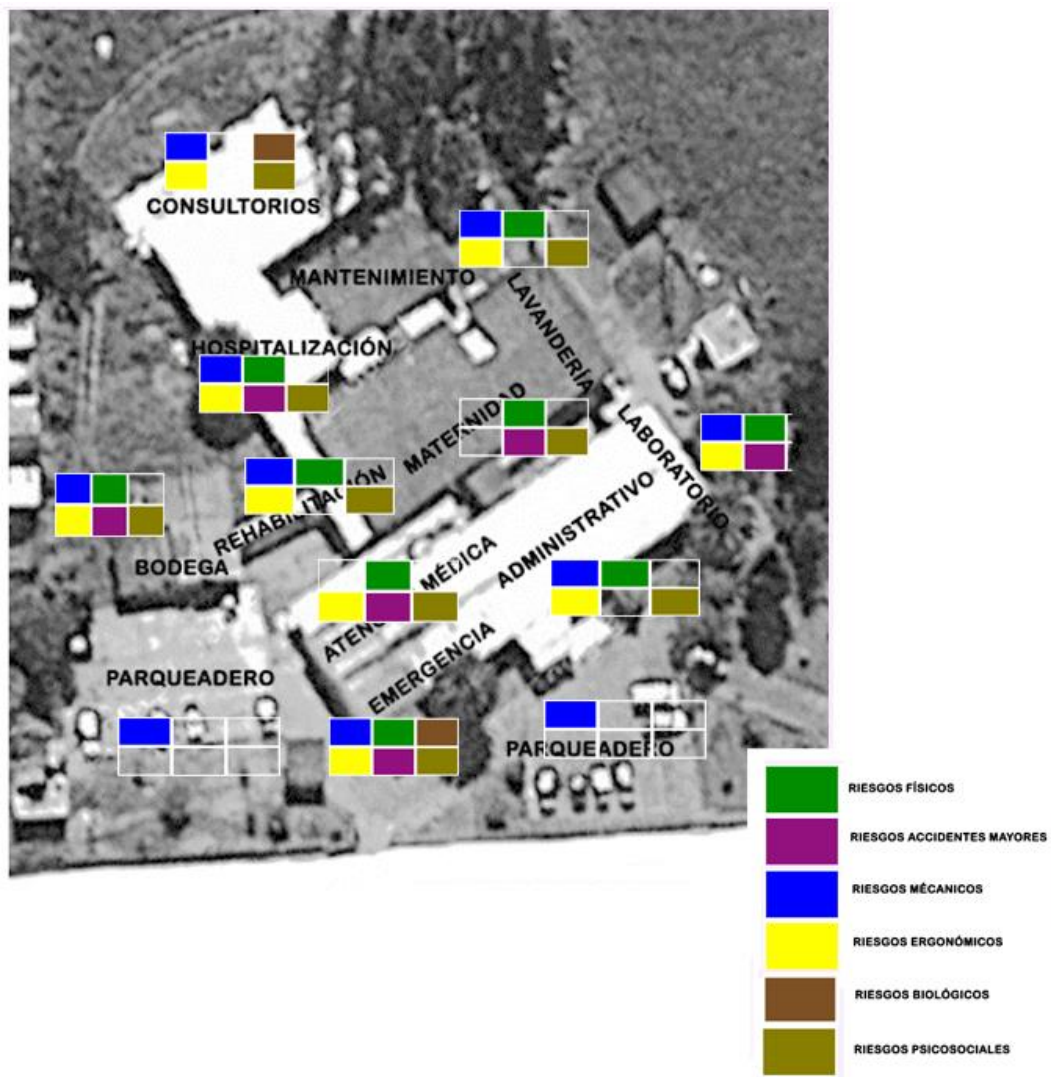
Elaborado: Rosa Bonilla, Ximena Meneses

Las principales condiciones del proceso están relacionadas con el proceso de vinculación de niveles y criterios de riesgos laborales alertando y previniendo acciones que podrían ocasionar en la persona una exposición al peligro y tomar las debidas precauciones.

3.5.4 Mapa de riesgos

La principal información identificada para el establecimiento de la institución con las principales áreas identificadas se procedió a determinar un área de nivel de riesgos por área del hospital, como se indica en la siguiente figura:

Figura N°6. Mapa de riesgos



Fuente: Hospital Básico de Atuntaqui.
Elaborado: Rosa Bonilla, Ximena Meneses

3.6 Sobre los accidentes

3.6.1 Identificación

La identificación de los accidentes laborales se determinará según el seguimiento dispuesto por el Ministerio de Relaciones Laborales

1. Todos los edificios, tanto permanentes como provisionales, serán de construcción sólida, para evitar riesgos de desplome y los derivados de los agentes atmosféricos.
2. Los cimientos, pisos y demás elementos de los edificios ofrecerán resistencia suficiente para sostener con seguridad las cargas a que serán sometidos.
3. En los locales que deban sostener pesos importantes, se indicará por medio de rótulos o inscripciones visibles, las cargas máximas que puedan soportar o suspender, prohibiéndose expresamente el sobrepasar tales límites.

Además se establecerán como principio básico los siguientes parámetros:

- Tres metros mínimo superficie techo.
- Dos metros de superficie.
- Tres metros cúbicos para cada trabajador.
- Aplicación de colores claros.
- 800 milímetro de separación cada equipo.
- Pisos libres de obstáculos.
- Toda escalera o plataforma de descanso debe tener 500 Kg, de soporte como mínimo.

- Todo acceso de salida y entrada debidamente señaliza, además de que sean abiertas hacia el exterior y de libre de paso, al igual que pasillos.
- Servicio de agua potable cada llave por 50 trabajadores.
- Alimentos debidamente refrigerados.
- Ofrecer espacios para la dotación de equipos y trajes de trabajo.
- En los servicios higiénicos se determinará, uno por 25 hombres y 15 por cada mujer, duchas por cada 30 trabajador o empleado.
- Iluminación, aseo y ambientación adecuada; 1000 luces en lámparas para operaciones complejas, 50 para operaciones de rutina y 20 luces iluminación de pasillos.
- Para aquellas instalaciones o infraestructura relacionada con el uso de infrarrojos y radiaciones se construirán estaciones de neutralización según materiales se designen, además la exposición de trabajo bajo estas condiciones no supera el rango de 10 a 50 minutos por hora de trabajo.

El principio fundamental de los accidentes laborables dentro del marco jurídico del Ecuador sostiene que deben ser establecidos bajos los siguientes parámetros:

- Incidente: lesión leve que afecta la constitución física de un individuo.

- Accidente: pérdida parcial, completa o muerte inminente por una actividad establecida en labores operativas.

3.6.2 Registro

El proceso argumental de los accidentes debe seguir los siguientes pasos:

- Notificación jefe de área afectada.
- Registro de las características en un documento.
- Comunicación al responsable y comité de seguridad.
- Atención primaria especializada para el afectado.
- Notificaciones según escala jerárquica determinando responsabilidad.
- Informe y notificación IESS riesgo de trabajo.
- Compensación o sanción según sea el caso.





3.6.3 Acciones emergentes

En consideración de las acciones emergentes se deben implementar las siguientes acciones establecidas por el Ministerio de Relaciones laborales:

- El uso de inflamables estará manipulado en una separación de tres metros de distancia de cualquier estación.
- Debe estar señalizado todo equipo y salida de emergencia.
- La instalación de alarmas y detectores de incendios.

- Existen los siguientes tipos de extintores, los de etiquetados con clase A se utilizan en incendios comunes y los de clase B en aquellos compuestos:

Figura N°7. Símbolos y colores autorizados

Señales y significado	Descripción
	<p>Fondo blanco círculo y barra inclinada rojos. El símbolo de seguridad será negro, colocado en el centro de la señal, pero no debe superponerse a la barra inclinada roja. La banda de color blanco periférica es opcional. Se recomienda que el color rojo cubra por lo menos el 35% del área de la señal. Aplicaciones ver en Anexo B.</p>
	<p>Fondo azul. El símbolo de seguridad o el texto serán blancos y colocados en el centro de la señal, la franja blanca periférica es opcional. El color azul debe cubrir por lo menos el 50% del área de la señal. Los símbolos usados en las señales de obligación presentados en el Anexo B establecen tipos generales de protección. En caso de necesidad, debe indicarse el nivel de protección requerido, mediante palabras y números en una señal auxiliar usada conjuntamente con la señal de seguridad.</p>
	<p>Fondo amarillo. Franja triangular negra. El símbolo de seguridad será negro y estará colocado en el centro de la señal, la franja periférica amarilla es opcional. El color amarillo debe cubrir por lo menos el 50% del área de la señal.</p>
	<p>Fondo verde. Símbolo o texto de seguridad en blanco y colocada en el centro de la señal. La forma de la señal debe ser un cuadrado o rectángulo de tamaño adecuado para alojar el símbolo y/o texto de seguridad. El fondo verde debe cubrir por lo menos un 50% del área de la señal. La franja blanca periférica es opcional.</p>

Fuente: NTE INEN 0439 (1984) (Spanish): Colores, señales y símbolos de seguridad
 Elaborado: Rosa Bonilla, Ximena Meneses

- ✚ Extintor de agua
- ✚ Extintor de espuma
- ✚ Extintor de polvo
- ✚ Extintor de anhídrido carbónico (CO₂) Extintor de hidrocarburos halogenados
- ✚ Extintor específico para fugas de metales

3.7 Inducción y capacitación

3.7.1 Metodología de aplicación

La principal metodología empleada para el sustento de una debida cultura de seguridad y salud ocupacional está relacionada con la pedagógica o un modelo constructivista, en el cual existe un instructor y los participantes, esta metodología emplea tres modalidades:

- ✚ Capacitación
- ✚ Taller
- ✚ Charla

La capacitación está relacionada con un modelo tipo aula, mientras que un taller está relacionado con un foro abierto y una charla con evidencia practicable y visibles en un campo; el sistema o seguimiento debe estar completo con materiales didácticos como: diapositivas, plegables, instructivos para un sustento muy adecuada en la comprensión cognitiva del proceso de instrucción; dentro de este tema existen do tipos:

- ✓ Inducción, que es un acercamiento al proceso de seguridad y salud ocupacional.
- ✓ Capacitación, que es el refuerzo de elementos mínimos de conocimientos y la especializada para cada profesión.

3.7.2 Planificación

Los responsables para la planificación en las capacitaciones estarán sobre el responsable de seguridad y el personal del comité de seguridad, además de varios elementos clave que deben ser guiados bajo un siguiente formato:

- ✓ Aspectos introductorios.
- ✓ Introducción a los temas.
- ✓ Desarrollo de unidades o módulos.
- ✓ Evaluación de conocimientos.
- ✓ Certificación sobre la participación.

La principal herramienta utilizada en el proceso de planificación es el cronograma de trabajo en el cual se utilizará de manera adecuada.

3.7.3 Perfiles temáticos

Los perfiles temáticos utilizados en el proceso de seguridad y salud ocupacional deben estar regidos al siguiente esquema:

- ✓ Principios fundamentales.
- ✓ Marco jurídico.
- ✓ Responsabilidades y obligaciones.
- ✓ Sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional.
- ✓ Factores de riesgos.
- ✓ Evaluación de riesgos.
- ✓ Ergonomía del trabajo.
- ✓ Equipos de protección.

3.7.4 Instituciones involucradas

Las instituciones involucradas en el proceso de capacitación están relacionadas con organismos públicos autorizados como los siguientes:

- ✓ Dirección general de riesgos del trabajo (organismo de control).
- ✓ Ministerio de Relaciones Laborales (organismo de dirección).
- ✓ Centros de capacitación debidamente registrados.

3.8 Equipos de protección

Los equipos de protección dentro del marco estipulado de la seguridad y salud ocupacional se relaciona con la utilización de un equipo primordial de protección en trabajos forzados y de cuidado contra la integridad física del empleado o trabajador, que principalmente consta de tres partes, protección en la cabeza, manos y partes lumbares de seguridad.

3.8.1 Responsables

Los principales responsables dentro de la dotación de equipos están las siguientes personas:

1. Delegados de seguridad (selección y compra).
2. Jefe de personal (dotación).
3. Bodega (distribución).

3.9 Gestión ambiental

3.9.1 Directrices

La empresa cumplirá con la legislación nacional aplicable y vigente sobre conservación y protección del ambiente. Para cumplir dicho cometido, deberá:

1. Proveer condiciones de trabajo seguras, saludables y ambientalmente sustentables.
2. Evitar cualquier tipo de contaminación e impacto adverso sobre el ambiente y las comunidades de su área de influencia.
3. Monitorear periódicamente aquellas emisiones gaseosas, líquidas y sólidas, requeridas por la reglamentación nacional, de acuerdo con los cronogramas establecidos y aprobados por las entidades Ambientales de Control, relacionadas con las actividades de la empresa.

3.10 Evaluación de la propuesta

3.10.1 Introducción

El proceso de gestión en Riesgos Laborales y Salud Ocupacional con respecto del Área N° 2 del Cantón Antonio Ante, Provincia de Imbabura, con respecto del estudio y de acuerdo a un análisis cualitativo por medio de indicadores, estableciendo su evaluación en un escala de decisiones que se muestra en la siguiente tabla:

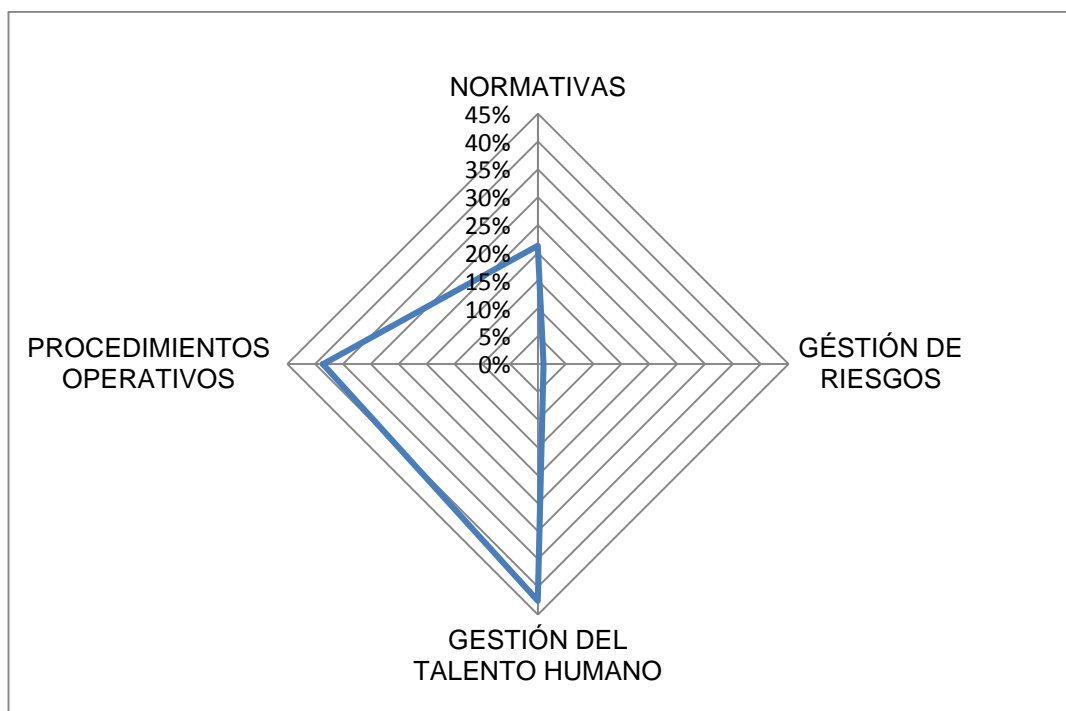
Tabla 6. Matriz de evaluación inicial

VARIABLES INDICADORES	PORCENTAJE
NORMATIVAS	21%
MANUALES	30%
REGLAMENTOS	20%
CERTIFICACIONES	20%
NORMAS INTERNACIONALES	15%
GESTIÓN DE RIESGOS	1%
ÁREAS	0%
JERARQUÍA	0%
PROCESOS	0%
FUNCIONES	0%
PLANIFICACIÓN	0%
INSUMOS	0%
TECNOLOGÍA	0%
EQUIPOS	0%
SERVICIOS	0%
AMBIENTES FÍSICO	10%
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	43%
AMBIENTE LABORAL	90%
CAPACITACIÓN	10%
ACCIDENTES	10%
INCIDENTES	60%
ESTADÍSTICAS	0%
ACCIONES	40%
PREVENCIÓN	30%

VARIABLES INDICADORES		PORCENTAJE
TIPOS		100%
PROCEDIMIENTOS OPERATIVOS	39%	
SISTEMAS		10%
RESPONSABILIDAD		10%
HERRAMIENTAS		30%
COMUNICACIÓN		70%
EVALUACIÓN		73%
INDICADOR GENERAL		26%
RANGO CONCEPTO	De acuerdo a la información suministrada el modelo está en un desarrollo óptimo, se debe continuar con actividades de mantenimiento para su sostenimiento a largo plazo.	
INTERPRETACIÓN		
90% - 100%		
60% - 89%	De acuerdo a la información suministrada el modelo muestra un buen desarrollo pero requiere mejoras en algunos aspectos	
0% - 59%	De acuerdo a la información suministrada el modelo requiere ser fortalecido	

Fuente: Investigación de Campo, 2014

Figura N°8. Situación actual Área N°2 de Salud



Fuente: Investigación de Campo, 2014

El proceso de prevención de riesgos laborales y salud ocupacional en general en la institución tiene un índice de 26% entre un rango de 0-59% el cual se interpreta que la gestión debe ser mejorada.

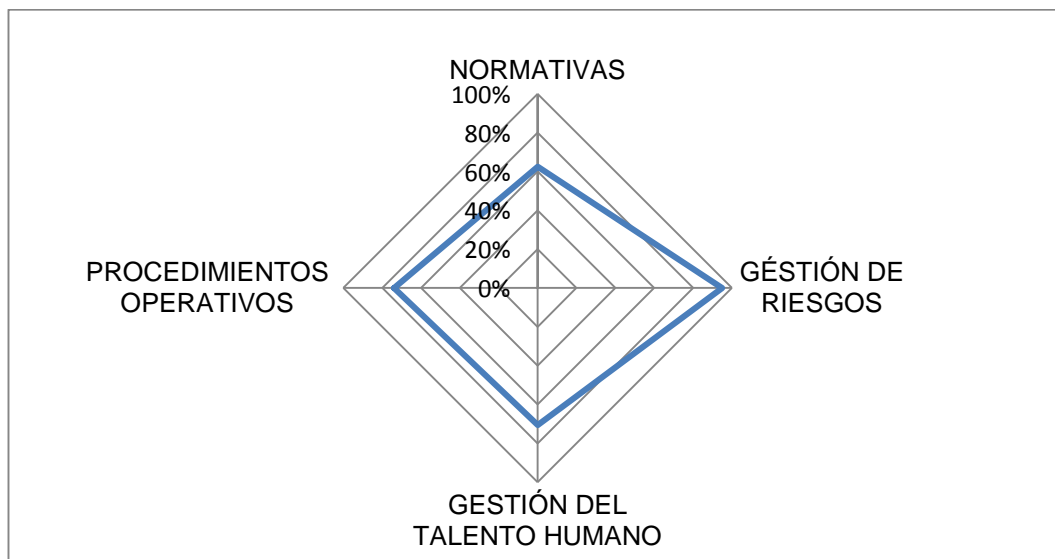
Tabla 7. Evaluación futura con una propuesta

<i>VARIABLES E INDICADORES</i>	<i>%</i>	<i>ACTIVIDADES CORRECTIVAS</i>
NORMATIVAS	63%	
MANUALES	100%	
REGLAMENTOS	100%	
CERTIFICACIONES	30%	
NORMAS INTERNACIONALES	20%	
GESTIÓN DE RIESGOS	95%	
ÁREAS	100%	
JERARQUÍA	100%	COMITÉ
PROCESOS	100%	
FUNCIONES	100%	
PLANIFICACIÓN	100%	
INSUMOS	100%	
TECNOLOGÍA	100%	
EQUIPOS	100%	
SERVICIOS	100%	
AMBIENTES FÍSICO	50%	
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	71%	
AMBIENTE LABORAL	100%	
CAPACITACIÓN	45%	
ACCIDENTES	30%	
INCIDENTES	40%	
ESTADÍSTICAS	100%	
ACCIONES	60%	MAPA DE RIESGOS
PREVENCIÓN	90%	
TIPOS	100%	
PROCEDIMIENTOS OPERATIVOS	74%	
SISTEMAS	50%	RECOMENDACIÓN
RESPONSABILIDAD	100%	ENCARGADO DE RIESGO

VARIABLES E INDICADORES	%	ACTIVIDADES CORRECTIVAS
HERRAMIENTAS	60%	MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS
COMUNICACIÓN	80%	MATRIZ DE COMUNICACIÓN
EVALUACIÓN	80%	PLANIFICACIÓN PARA EVALUACIÓN SART
INDICADOR GENERAL	76%	
90% - 100%	De acuerdo a la información suministrada el modelo está en un desarrollo óptimo, se debe continuar con actividades de mantenimiento para su sostenimiento a largo plazo.	
60% - 89%	De acuerdo a la información suministrada el modelo muestra un buen desarrollo pero requiere mejoras en algunos aspectos	
0% - 59%	De acuerdo a la información suministrada el modelo requiere ser fortalecido	

Fuente: Investigación de Campo, 2014

Figura N°9. Evaluación futura con propuesta



Fuente: Investigación de Campo, 2014

Adecuado las acciones correctivas de la propuesta la cobertura en tres meses se alcanza un índice de efectividad en la gestión del 76%, en la cual la situación es buena pero necesita seguir mejorando.

Tabla 8. Planificación e implementación de la propuesta

PROCEDIMIENTOS OPERATIVOS	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	GESTIÓN DE RIESGOS	NORMATIVAS	DESCRIPCIÓN DEL HALLAZGO
IDENTIFICAR RIESGOS	INCENTIVAR EL PROFESIONALISMO	ADOPTAR LA FILOSOFÍA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	ESTRUCTURAR UN MEJOR AMBIENTE DE CONTROL	ACCIÓN CORRECTIVA
EVALUAR MEDIANTE FILOSOFÍA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	DESARROLLAR UN AMBIENTE ADECUADO DE SALUD Y SEGURIDAD LABORAL	ADMINISTRATIVO OPERATIVO	DIRECTIVO, ADMINISTRATIVO	ÁREA INVOLUCRADA
RESPONSABLE DE SEGURIDAD	JEFES DE ÁREA	DIRECTORA	DIRECTORA	RESPONSABLE DE MEJORAMIENTO
DETERMINAR PAUTAS PARA TRATAMIENTO DE RIESGOS	ESTRUCTURAR PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS	ESTRUCTURAR BASES DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA	ESTRUCTURAR MANUALES, REGLAMENTOS RECOMENDAR CERTIFICACIONES APLICAR NORMAS INTERNACIONALES	OBJETIVO
MANEJO DE UN RIEGOS LABORAL	DEFINIR PERFILES Y ACCIONES ADECUADAS	FORMALIZAR LA GESTIÓN DE RIESGOS	FORMALIZAR LAS NORMATIVAS DEL SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	DESCRIPCIÓN DE LAS METAS
FLUJOGRAMAS, TEXTO	TEXTO, E ILUSTRACIONES	ILUSTRACIONES	TEXTO	UNIDAD DE MEDIDA
<ul style="list-style-type: none"> SISTEMAS RESPONSABILIDAD HERRAMIENTAS PLANIFICACIÓN EVALUACIÓN 	<ul style="list-style-type: none"> AMBIENTE LABORAL CAPACITACIÓN ACCIDENTES INCIDENTES ESTADÍSTICAS ACCIONES PREVENCIÓN TIPOS 	<ul style="list-style-type: none"> ÁREAS JERARQUÍA PROCESOS FUNCIONES PLANIFICACIÓN 	<ul style="list-style-type: none"> MANUALES REGLAMENTOS CERTIFICACIONES NORMAS INTERNACIONALES 	DIMENSIÓN DE LA META
MAR 2015	MAR 2015	FEBRERO 2015	ENE-2015	FECHA DE INICIACIÓN METAS
MAR- 2016	MAR-2016	FEBRERO 2016	ENE-2016	FECHA DE TERMINACIÓN METAS
FLUJOGRAMAS, LEGISLACIÓN Y ENTIDADES REGULADORES RIESGOS DEL TRABAJO IESS	PLANIFICACIONES, GUÍAS, METODOLOGÍAS	ASESOR PROFESIONAL, PLANIFICACIÓN, FLUJOGRAMAS, TABLAS	REGLAMENTACIONES SST, OSHA	RECURSOS
PERSONAL DE ÁREA	JEFES DE ÁREA	DIRECTORA	DIRECTORA	RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO POR LA ENTIDAD

CAPÍTULO IV

4 ANÁLISIS DE IMPACTOS

4.1 Conceptualización de los impactos

El proceso de identificación de los impactos, se sustenta en el análisis técnico en las diferentes áreas que genera el proyecto, como consecuencia de esto se buscará establecer mecanismos de bienestar en el contexto del mismo. Por lo tanto, los impactos deben expresarse de manera cualitativa y cuantitativa.

La ejecución del proyecto genera impactos como son sociales, legales, institucionales y económicos, estos impactos pueden presentarse en forma positiva y negativa; como también se les puede considerar directos e indirectos.

Por consiguiente, identificamos los principales impactos con sus respectivos indicadores, mediante estos lineamientos fijaremos parámetros de valoración tanto cuantitativa y cualitativa mediante la siguiente escala.

VALORACIÓN CUALITATIVA	VALORACIÓN CUANTITATIVA	
	POSITIVO	NEGATIVO
ALTO	3	-3
MEDIO	2	-2
BAJO	1	-2

4.2 Identificación de impactos

Los principales impactos relacionados con la implementación de la propuesta son los siguientes

- ✓ Impacto Social.
- ✓ Impacto Legal.
- ✓ Impacto Institucional.
- ✓ Impacto Económico.
- ✓ Ambiental

4.3 Análisis de Impactos

4.3.1 Impacto Social

Tabla 9. Matriz evaluación impacto social

NIVELES DE IMPACTO	-3	-2	-1	0	1	2	3	TOTAL
INDICADOR								
Seguridad Laboral							X	3
Bienestar del cliente interno							X	3
Reducción de incidentes y accidentes laborales							X	3
TOTAL							9	9

Fuente: Información con análisis cualitativo de la propuesta

Elaborado: Rosa Bonilla, Ximena Meneses

Nivel impacto Social = $(\sum \text{Nivel de impacto} / \text{N}^\circ \text{ de indicadores})$

Nivel impacto Social = $(9/3) = 3 = \text{Impacto alto positivo}$

Seguridad Laboral.

Mediante el resultado obtenido, el indicador de seguridad laboral toma una calificación de alto positivo, por lo que se ratifica que el plan de prevención de riesgos laborales y salud ocupacional, es un instrumento importante para el desarrollo y cumplimiento de los procesos, generando beneficios para los trabajadores.

Bienestar del cliente interno.

Mediante un adecuado manejo del plan de prevención de riesgos laborales y salud ocupacional, los trabajadores realizarán sus actividades correctamente en donde se enfatice el bienestar de los empleados, obteniendo resultados óptimos de sus labores; garantizando de esta manera su salud, seguridad e integridad.

Reducción de incidentes y accidentes laborales.

Con adecuado manejo del plan de prevención de riesgos laborales y salud ocupacional, se reducirá notablemente los incidentes y accidentes en los empleados de la casa de salud, lo que se garantizará la integridad física de los trabajadores.

4.3.2 Impacto Legal

Tabla 10. Evaluación impacto legal

NIVELES DE IMPACTO	-3	-2	-1	0	1	2	3	TOTAL
INDICADOR								
Cumplimiento de la normativa							x	3
Responsabilidad direccional en seguridad y salud ocupacional							x	3
TOTAL							6	6

Fuente: Información con análisis cualitativo de la propuesta

Elaborado: Rosa Bonilla, Ximena Meneses

Nivel impacto Legal = $(\sum \text{Nivel de impacto} / \text{N}^\circ \text{ de indicadores})$

Nivel impacto Legal = $(6/2) = 3 = \text{Impacto alto positivo}$

Cumplimiento de la normativa.

El indicador de cumplimiento de la normativa, se encuentra con una calificación de alto positivo, la institución mediante el plan de prevención de riesgos laborales y salud ocupacional cumplirá con las condiciones que estable el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, donde se indica que toda institución debe contar con un SGS&ST, la casa de salud cumplirá con cada uno de los procesos realizando eficiente y eficazmente sus actividades.

Responsabilidad direccional en seguridad y salud ocupacional.

Al implementar el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Ocupacional en el Área de Salud N° 2, la institución no incurrirá a las sanciones administrativas de responsabilidad civil o penal, que establece el reglamento mediante la investigación oportuna de auditorías e inspecciones constantes.

4.3.3 Impacto Institucional.

Tabla 11. Matriz evaluación impacto institucional

NIVELES DE IMPACTO	-3	-2	-1	0	1	2	3	TOTAL
INDICADOR								
Respaldo por la gestión administrativa							X	3
Estándares de normas de calidad							X	3
Alianzas estratégicas institucionales						X		2
TOTAL						2	6	8

Fuente: Información con análisis cualitativo de la propuesta

Elaborado: Rosa Bonilla, Ximena Meneses

Nivel impacto Institucional = $(\sum \text{Nivel de impacto} / \text{N}^\circ \text{ de indicadores})$

Nivel impacto Institucional= $(8/3) = 2,67 =$ Impacto alto positivo

Respaldo por la gestión administrativa.

El Área de Salud N° 2 del Cantón Antonio Ante, Provincia de Imbabura, obtendrá otro impacto positivo al acatar estos parámetros del plan de prevención de riesgos laborales y salud ocupacional, donde se desarrollará las actividades en el cumplimiento de las fases del proceso administrativo mediante resultados eficientes.

Estándares de normas de calidad.

En la actualidad se establece normas obligatorias, las cuales son necesarias para el cumplimiento de diferentes estándares, para así certificarse bajo parámetros de calidad que servirán como herramientas y guías dentro de la institución.

Alianzas estratégicas institucionales.

Con el propósito de implementar el plan de prevención de riesgos laborales y salud ocupacional, el Área de Salud N° 2 del Cantón Antonio Ante, realizará alianzas estratégicas institucionales con actores sociales y complementarios como es el Ministerio de Relaciones Laborales, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el Ministerio de Riesgos Laborales que favorecerán el desarrollo y cumplimiento oportuno de las actividades bajo lineamientos legales.

4.3.4 Impacto Económico

Tabla 12. Matriz evaluación de impacto Económico

NIVELES DE IMPACTO	-3	-2	-1	0	1	2	3	TOTAL
INDICADOR								
Eficacia y eficiencia en el trabajo							x	3
Inversión en la instalación de equipos de seguridad e higiene.							x	3
Multas y sanciones económicas.						x		2
TOTAL						2	6	8

Fuente: Información con análisis cualitativo de la propuesta

Elaborado: Rosa Bonilla, Ximena Meneses

Nivel impacto Institucional = $(\sum \text{Nivel de impacto} / N^\circ \text{ de indicadores})$

Nivel impacto Institucional = $(8/3) = 2,67 = \text{Impacto alto positivo}$

Eficacia y eficiencia en el trabajo.

Tanto la eficacia como la eficiencia, son aspectos importantes que implicará en el desarrollo adecuado de las actividades laborales, logrando optimizar el tiempo como también recursos lo que conllevará al éxito de la institución; mediante el buen manejo del plan de prevención de riesgos laborales y salud ocupacional.

Inversión en la instalación de equipos de seguridad e higiene.

La inversión en la instalación de equipos o dispositivos de seguridad e higiene laboral y la adecuación en el mejoramiento de la infraestructura en el Área de Salud N° 2 del Cantón Antonio Ante, Provincia de Imbabura, implica un costo económico que será manejado de acuerdo al presupuesto de la institución, dentro de mecanismos que fije el comité interinstitucional en base a los informes técnicos pertinentes, esta inversión permitirá que los empleados cuenten con las herramientas

necesarias, para realizar su trabajo oportunamente, previniendo de esta manera los accidentes laborales.

Multas y sanciones económicas.

Las multas y sanciones económicas, se aplicarán conforme lo que se disponga en el Reglamento Interno de Trabajo, las cuales se enviarán semestralmente una relación detallada de las sanciones impuestas al comité interinstitucional de Seguridad e Higiene del Trabajo; de esta manera teniendo claro estos puntos la institución se evitará estas sanciones administrativas de responsabilidad civil y penal administrativa.

4.3.5 Impacto Ambiental

Tabla 13. Matriz evaluación de impacto ambiental

NIVELES DE IMPACTO	-3	-2	-1	0	1	2	3	TOTAL
INDICADOR								
Responsabilidad social y ambiental							x	3
Inducción a una cultura ambiental						x		2
Difusión de prácticas adecuadas							x	3
TOTAL						2	6	8

Fuente: Información con análisis cualitativo de la propuesta

Elaborado: Rosa Bonilla, Ximena Meneses

Nivel impacto Institucional = $(\sum \text{Nivel de impacto} / \text{N}^\circ \text{ de indicadores})$

Nivel impacto Institucional = $(8/3) = 2,67 = \text{Impacto alto positivo}$

Responsabilidad social y ambiental

El proceso de adaptación a las normas de cuidado de medio ambiente, estipuladas en normas internacionales como ISO 18000 hace alusión a la responsabilidad del medio o ecosistema, asumiendo el trato adecuado de

los recursos y la influencia que se puede realizar sin establecer la conciencia social y la responsabilidad institucional.

Inducción a una cultura ambiental

Las medidas de prevención sobre el cuidado del medio ambiente, pueden ser direccionadas a través de las normas internacionales ISO 18000 y también la OSHAS, en los cuales se establecen cultura y el establecimiento de procesos específicos para el manejo de desperdicios biológicos y su eliminación según el caso; estas normas determinan una estructura cultural en la cual intervienen organismos, autorizados y (Ministerio de Salud Pública, Ministerio del Medio Ambiente) personas elementos que conforman un esquema cultural en el cuidado del medio ambiente.

Multas y sanciones económicas.

Las multas y sanciones económicas se aplicarán conforme lo que se disponga en el Reglamento Interno de Trabajo, las cuales se enviarán semestralmente una relación detallada de las sanciones impuestas al comité interinstitucional de Seguridad e Higiene del Trabajo; de esta manera teniendo claro estos puntos, la institución se evitará estas sanciones administrativas de responsabilidad civil y penal administrativa.

Difusión de prácticas adecuadas

La incorporación de una filosofía en el cuidado con el medio ambiente es fundamental para la concientización del entorno social y natural de las instituciones públicas, hecho por el cual se determina varias implicaciones pero la primera es determinar una fuente de información que oriente el proceso de que hay que cuidar en el medio participativo de la salud, es

decir las personas, los recursos, los procedimientos, las acciones y empleados.

4.3.6 Resumen de la evaluación de impactos

Tabla 14. Matriz general de evaluación de impactos

NIVELES DE IMPACTO	-3	-2	-1	0	1	2	3	TOTAL
INDICADOR								
Social							x	3
Legal							x	3
Institucional							x	3
Económico							x	3
Ambiental							x	3
TOTAL							9	15

Fuente: Información con análisis cualitativo de la propuesta

Elaborado: Rosa Bonilla, Ximena Meneses

Nivel impacto Institucional = $(\sum \text{Nivel de impacto} / \text{N}^\circ \text{ de indicadores})$

Nivel impacto Institucional = $(15/5) = 3 = \text{Impacto alto positivo}$

La influencia de la propuesta es determinante para el cambio de cultural social en el hospital, porque sostiene esquemas de protección al cliente interno, además de convertirse la institución en una organización responsable desde el marco jurídico con respecto de las normativas de seguridad y salud ocupacional, así como también el factor económico es afectado por el concepto de prevención, es decir evitar costos innecesarios por el no cumplimiento de obligaciones que a la larga resultan costos, además de contribuir a la formación sobre los aspectos ambientales que el servicio de salud se dan por el manejo de recursos, principalmente biológicos.

CONCLUSIONES

El Área de Salud N° 2 del Catón Antonio Ante, Provincia de Imbabura es una organización parte del sistema de salud ecuatoriano que en la actualidad mantiene varios inconvenientes sobre la aplicación de normas y responsabilidades sobre la seguridad y salud ocupacional

El principio fundamental de Seguridad y Salud Ocupacional involucra el análisis congruente a la normativa de seguridad y salud ocupacional establecido y derivado de las normativas de la OTI principalmente vigentes.

La implementación de un plan mínimo involucra identificar designar responsabilidades, determinar una organización reguladora, manejar los principales riesgos (Biológicos, Químicos, Mecánicos, Psicosociales, Eléctricos y accidentes mayores), y finalmente el desarrollo de prevención mediante capacitaciones, reglamentaciones, acciones y equipos de protección y la gestión ambiental.

Los impactos que generaría el proyecto están relacionados con un buen desempeño institucional, el manejo adecuado de los recursos económicos por omisión de procesos en el tema de seguridad y salud ocupacional, además de cumplir las normativas legales vigentes.

RECOMENDACIONES

Se necesita implementar como base sólida de las normativas un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, según el Ministerio de relaciones laborales para sostener un manejo adecuado de este tema como parte de la gestión interna del hospital

Las normativas sobre salud y seguridad ocupacional deben ser difundidas de manera práctica en el interior del hospital con materiales adecuados como instructivos o guías de información con el fin de socializar esta cultura de gestión operativa

Es necesario asesorarse constantemente sobre el desarrollo de las temáticas de seguridad y salud ocupacional, hecho que involucra participar de programas de evaluación en organismos públicos como la Dirección General de Riesgos del Trabajo Imbabura y el Ministerio de Relaciones Laborables, con el fin de obtener certificaciones oficiales que determinen el nivel de solvencia gerencial en el tema.

La supervisión del Plan de Riesgos es una parte del sistema de auditoría de riesgos del trabajo de las instituciones responsable de realizarlas y debe ser procesada según pasos legales para entrar en vigencia de uso en la institución de salud, hecho que es necesario abalizarla mediante un experto en la materia debidamente registrado en el Ministerio de Relaciones Laborables.

BIBLIOGRAFÍA

- Aa, V. (2012). *Pensiones. IX Informe sobre derechos humanos*. Madrid: TRAMA.
- Alonso, F. (2008). *Sistema de gestión integral. Una sola gestión, un solo equipo*. Colombia: Primera Edición, Editorial Antioquia.
- Álvarez, J. L. (2009). *ERGONOMÍA Y PSICOSOCIOLOGÍA APLICADA. MANUAL PARA LA FORMACIÓN DEL ESPECIALISTA*. Lex Nova.
- Aramburu, O. R. (2008). *Organización de Empresas*. Bilbao: Deusto.
- Barrezueta, H. d. (30 de 08 de 2013). *Registro Oficial- Órgano del Gobierno del Ecuador*. Recuperado el 20 de 04 de 2014, de http://www.iess.gob.ec/es/ley-de-transparencia?p_p_id=3&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&p_p_col_count=4&_3_struts_action=%2Fsearch%2Fsearch&_3_keywords=REGLAMENTO+FUNCIONAL&_3_groupId=0
- Barrios, A. Z. (2011). *Planificación estratégica, presupuesto y control de la gestión pública*. Universidad Católica Andrés Bello.
- Bon, J. V. (2008). *Gestión de Servicios TI basado en ITIL*. Van Haren Publishing.
- Dessler, G. (2001). *Administración de persona*. Ecuador: Primera Edición, Editorial Pearson.
- Deusto, H. (2008). *Innovar la Organización Empresarial*. Deusto.
- Díaz, P. (2009). *Prevención de riesgos laborales : seguridad y salud laboral*. Ecuador: Primera Edición, Editorial Paraninfo.
- Díaz María, M. M. (2010). *Manual para la formación en prevención de riesgos laborales*. Valladolid, España.: Sexta Edición, Editorial Lexa Nova, S.A.U.
- Ecuador, A. N. (2009). *Constitución del Ecuador*. Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Enrique, A. M. (2008). *La Planificación de la Comunicación Empresarial*. Barcelona: MASTERIALS.

- Flores, M. (2010). *Riesgos*. España: 1, Editorial Lux.
- Gustavo Malagón Londoño, R. G. (2008). *Administración hospitalaria / Hospital Administration*. Bogotá-Colombia: EDITORIAL MÉDICA INTERNACIONAL, S.A.
- Llaneza, J. (2009). *ERGONOMÍA Y PSICOSOCIOLOGÍA APLICADA*. . España: Primera Edición, Editorial Nova.
- Londoño, G. M., & Morera, R. G. (2008). *Administración hospitalaria / Hospital Administration*. Bogotá: Médica Panamericana.
- Ministerio de Relaciones Laborables. (Abril de 2014). *MRL*. Obtenido de MRL: <http://www.relacioneslaborales.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/Modelo-Reglamento-de-Seguridad-y-Salud.pdf>
- Ponce, A. R. (2009). *Administración de Empresas 2*. México: EDITORIAL LIMUSA, S.A.
- Robbins, S., & Cenzo, D. D. (2009). *Fundamentos de administración: conceptos esenciales y aplicaciones*. México: Pearson Educación.
- Romera, J. (2008). *El delegado de prevención*. Valladolid, España.: Primera Edición, Editorial LEX NOVA,S.A.
- Sánchez, J. C. (2012). *La Tecnología*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Sibaja, R. C. (2009). *Salud y Seguridad en el Trabajo*. EUNED.
- Suárez, R. C., & Alonso. (2010). *Tecnologías de la información y la comunicación: Introducción a los sistemas de información y de telecomunicación*. Ideaspropias Editorial S.L.
- Trabajo, O. I. (2009). *Normas de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo*. International Labour Organization.
- Velasco, J. A. (2010). *Gestión por Procesos*. Madrid: ESIC Editorial .

ANEXOS



FORMATO DE ENCUESTAS
ANEXO UNO FORMATOS ENCUESTAS
UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

INSTRUMENTO:	Encuesta
LUGAR:	Área 2 del Hospital Básico de Atuntaqui
OBJETIVO:	Realizar un diagnóstico situacional en la institución sobre la incidencia de los riesgos laborales del personal y las personas que acuden a la organización de salud
INSTRUCCIONES:	Al revisar cada una de las preguntas planteadas con las alternativas escoja la respuesta más adecuada con una X.
DATOS:	
	<i>ÁREA DEL HOSPITAL:</i>
PREGUNTAS:	
	<p>1) De los siguientes: ¿Qué aspectos conoce usted que existen en la Organización?</p> <p style="text-align: center;">Objetivos <input type="checkbox"/> Misión <input type="checkbox"/> Visión <input type="checkbox"/> Organigrama <input type="checkbox"/></p>
	<p>2) ¿En cuál de las siguientes áreas del Hospital usted labora?</p> <p style="text-align: center;">De servicio: <input type="checkbox"/> Administrativo <input type="checkbox"/> De apoyo <input type="checkbox"/></p> <p style="text-align: center;">Otro _____</p>
	<p>3) ¿Cuál de los siguientes procesos operativos cree usted que implica un factor de riesgo laboral y seguridad ocupacional?</p> <p style="text-align: center;">Atención a personas <input type="checkbox"/> Manejo de insumos <input type="checkbox"/> Servicios complementarios <input type="checkbox"/></p> <p style="text-align: center;">Transporte <input type="checkbox"/> labores de oficina <input type="checkbox"/> Otros _____</p>

<p>4) Describa las principales funciones que impliquen un grado de riesgo laboral para las actividades diarias en la institución.</p> <hr/> <hr/>
<p>5) ¿Cuál de los siguientes tipos de insumos utiliza principalmente para realizar sus labores e implica un motivo de riesgo en el ámbito laboral?</p> <p>De oficina <input type="checkbox"/> Químicos <input type="checkbox"/> Biológicos <input type="checkbox"/> Eléctricos <input type="checkbox"/> Radioactivos <input type="checkbox"/></p> <p>Otros: _____</p>
<p>6) ¿Dentro de las operaciones laborales que realiza cuál de los siguientes cree que se necesita un equipo de protección especializado para cumplir satisfactoriamente sus funciones?</p> <p>Manuales <input type="checkbox"/> Automáticos <input type="checkbox"/> Sistematizados <input type="checkbox"/> Ninguno <input type="checkbox"/></p> <p>Otro: _____</p>
<p>7) ¿Cuál es la principal actividad que realiza en el área que labora?</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>8) ¿El ambiente físico en el que usted labora es:</p> <p>Adecuado <input type="checkbox"/> Moderado <input type="checkbox"/> Inadecuado <input type="checkbox"/></p>
<p>9) ¿El ambiente laboral que tiene usted en el Hospital considera que ayuda al desempeño operativo de forma:</p> <p>Adecuado <input type="checkbox"/> Moderado <input type="checkbox"/> Inadecuado <input type="checkbox"/></p>

<p>10) ¿Ha recibido capacitación en riesgos laborales y seguridad ocupacional?</p> <p style="text-align: center;">Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/></p>
<p>11) ¿Cuándo se ha efectuado algún tipo de accidente o incidente se realizó alguna acción frente a la circunstancia?</p> <p>Incidentes (molestias menores físicos, emocionales, psicológicos) <input type="checkbox"/></p> <p>Accidentes (La integridad física, emocional y psicológica afectada gravemente) <input type="checkbox"/></p>
<p>12) ¿Cuándo se ha efectuado algún tipo de accidente o incidente se realizó alguna acción frente a la circunstancia?</p> <p>Ninguna <input type="checkbox"/></p> <p>Se efectuó acciones y se solucionó <input type="checkbox"/></p> <p>Se efectuó acciones y no se solucionó <input type="checkbox"/></p> <p>Se efectuó acciones y se solucionó parcialmente <input type="checkbox"/></p>
<p>13) ¿Qué tipos de planes y normativas conoce en la institución?</p> <p>Planes administrativos <input type="checkbox"/> Planes operativos <input type="checkbox"/> Planes de prevención <input type="checkbox"/></p> <p style="text-align: center;">Ninguno <input type="checkbox"/></p>
<p>14) ¿Conoce Usted de la existencia de sistemas de control aplicados?</p> <p>Administrativos <input type="checkbox"/> Operativos <input type="checkbox"/> Seguridad <input type="checkbox"/> No sabe <input type="checkbox"/></p>
<p>15) ¿Conoce Usted de la existencia del responsable o encargado del comité de riesgos, salud y seguridad ocupacional?</p> <p style="text-align: center;">Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No sabe <input type="checkbox"/></p>

<p>16) ¿Cuál de las siguientes herramientas en riesgos, salud y seguridad ocupacional utiliza el Hospital?</p> <p>Equipos de protección <input type="checkbox"/></p> <p>Guías de trabajo <input type="checkbox"/></p> <p>Fichas de registro <input type="checkbox"/></p> <p>Ninguno <input type="checkbox"/></p> <p>Otro _____</p>
<p>17) ¿Qué nivel de comunicación piensa que existe entre el personal laboral y las autoridades pertinentes en el tema de riesgos, salud y seguridad ocupacional?</p> <p>Media <input type="checkbox"/> Alta <input type="checkbox"/> Baja <input type="checkbox"/></p>
<p>18) Dentro de las actividades de riesgos, salud y seguridad ocupacional ¿En algún momento se realizó alguna evaluación?</p> <p>Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No sabe <input type="checkbox"/></p>
<p>19) ¿Aplica usted algún manual o reglamento de procedimientos riesgos, salud y seguridad ocupacional?</p> <p>Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No sabe <input type="checkbox"/></p>
<p>20) ¿Conoce de alguna certificación otorgada a la institución sobre riesgos, salud y seguridad ocupacional?</p> <p>Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No sabe <input type="checkbox"/></p>
<p>21) ¿Sabe Usted de la aplicación de normas internacionales sobre seguridad y salud ocupacional (ISO 9000 14000 OSHAS 18000) en la institución?</p> <p>Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No sabe <input type="checkbox"/></p>



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

INSTRUMENTO:	ENTREVISTA
LUGAR:	Área 2 del Hospital Básico de Atuntaqui
OBJETIVO:	Realizar un diagnóstico situacional en la institución sobre la incidencia de los riesgos laborales en del personal y las personas que acuden a la organización de salud
Dirigido:	
Cargo: _____	
Nombre: _____	
PREGUNTAS:	
1) La estructura e imagen corporativa de organización de salud ¿Cómo está definida?	
2) ¿Cuál es la principal función del área de servicios en la que Usted labora?	
3) Describa la organización administrativa que la institución tienen en el actual momento (misión, visión, organigrama, políticas)	
4) ¿En qué áreas se divide el hospital actualmente para ofertar los servicios de salud?	
5) ¿Cómo se planifica dentro del plan operativo anual?	
6) La tecnología que tiene el hospital actualmente ¿Qué nivel de incidencia considera en el riesgo laboral con los empleados?	

<p>7) ¿Qué mecanismo se adopta para establecer un adecuado ambiente laboral con respecto del bienestar emocional y psicológico del personal en el Hospital?</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>8) ¿Cómo se planifica la capacitación en la institución?</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>9) ¿Cuál es el procedimiento para el manejo de accidente e incidentes laborales dentro de la casa de salud?</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>10) Se cuenta con sistema de registro de accidentes ¿Cuál es el procedimiento adecuado para este proceso?</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>11) ¿Qué acciones y actividades de prevenciones se realizan en la institución?</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>12) ¿Cuáles son los principales tipos de riesgos laborales que existen en la institución?</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>13) ¿Existe en la institución sistemas de control implementada y cómo funciona?</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>14) ¿A quién o quienes se les ha designado la responsabilidad en la institución?</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>15) ¿Qué tipo de planificación, herramientas y evaluación se implementa para el seguimiento en el hospital?</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>16) ¿Se utiliza manuales, reglamentaciones y como fueron elaboradas?</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>17) ¿Qué certificaciones ha obtenido el hospital?</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>18) ¿Qué seguimiento se hace a las normativas internacionales ISO 14000 y OSHAS 18000 sobre seguridad, salud ocupacional y medio ambiente en el Hospital Básico de Atuntaqui?</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

ANEXO DOS FOTOGRAFIAS ENCUESTAS



**APLICACIÓN DE ENCUESTAS REALIZADA EN EL ÁREA DE
VACUNAS**

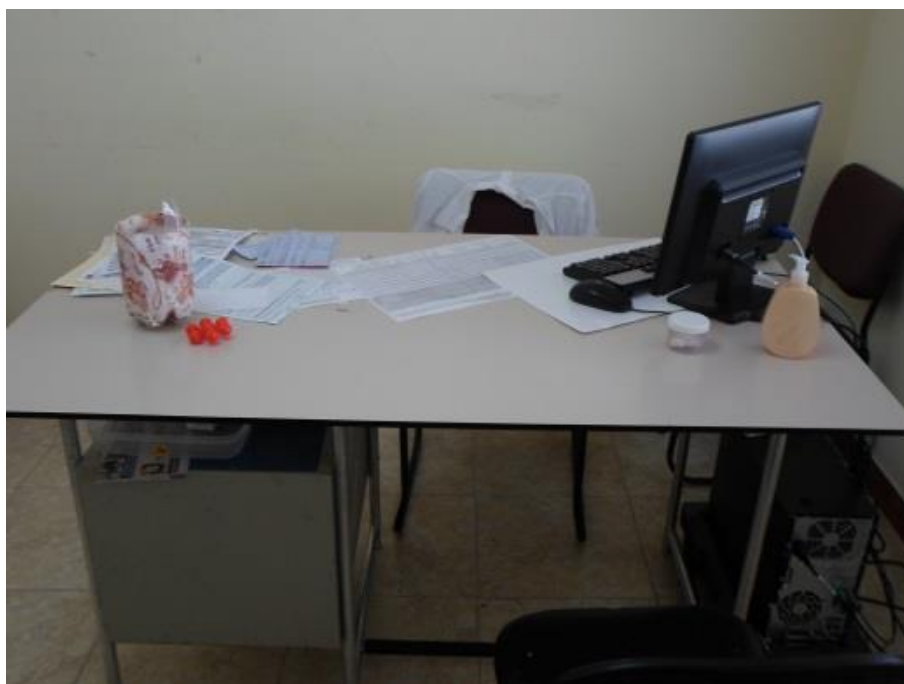


**ENCUESTADOR APLICANDO EL INSTRUMENTO EN EL ÁREA DE
REHABILITACIÓN**

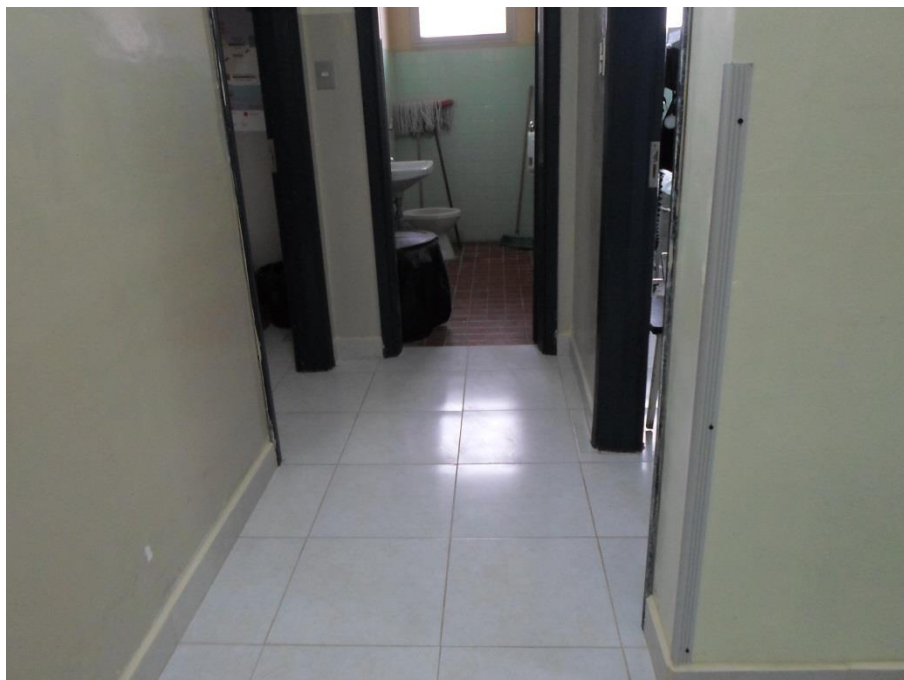


**ENCUESTADOR APLICANDO EL INSTRUMENTO EN LOS
CONSULTORIOS**

ANEXO TRES PRINCIPALES FACTORES DE RIESGO



FACTORES DE FÍSICOS EN OFICINAS CONSULTORIOS



FACTOR DE RIESGO FÍSICO PISO RESBALADIZO EN QUIROFANO



FACTORES DE RIESGOS BIOLÓGICO



FACTOR DE RIESGO FÍSICO SOBRESFUERZO



FACTORES DE RIESGO QUÍMICOS CONTACTO CON INSUMOS



FACTORES DE RIESGOS ELÉCTRICOS



FACTOR DE RIESGO BIOLÓGICO MANEJO DESECHOS GENERALES

**PRESUPUESTO ESTIMADO DE EQUIPOS DE PROTECCIÓN PARA EL
HOSPITAL BÁSICO DE ATUNTAQUI**

TIPO	DESCRIPCIÓN	USD ESTIMADO
INSUMOS EPP (EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL)		
A	DESECHABLES (GUANTES)	\$ 100,00
B	PERSONALIZADOS (GUATES, GAJAS, BATAS)	\$ 300,00
C	DE CONTROL GENERAL(EQUIUIPOS ESPECIALIZADOS)	\$ 1.500,00
D	DE CONTROL ESPECIFICO (EQUIPOS AUTOMATICO O SEMI TOMATICOS)	\$ 200,00
CAPACITACIÓN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL		
A	INDUCCION (MINIMO 10 HORAS)	\$ 300,00
B	PARA INFORMACION (MINIMO 20 HORAS)	\$ 500,00
C	PARA FORMACION PROFESIONAL (60 HORAS)	\$ 750,00
SEÑALIZACIÓN		
	MATERIALES	\$ 500,00
	INSTALACION	\$ 200,00
CONFORMACIÓN COMITÉ		
	RESPONSABLE DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	\$ 1.200,00
	ASISTENTE	\$ 750,00
	TOTAL	\$ 6.300,00

Estimado por profesional en seguridad y salud ocupacional Dra. Pablo Chiriboga auditor
Seguridad y salud ocupacional MRL