

Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua
UNAN Managua
Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa
FAREM Matagalpa



MONOGRAFÍA

Para optar a título de Licenciadas en Administración de Empresas

Tema:

Influencia de las condiciones de higiene y seguridad del trabajo en el desempeño laboral de los trabajadores en el Policlínico Trinidad Guevara del municipio de Matagalpa, II semestre de 2015.

Autoras:

- Alma Iris Herrera Suárez.
- Ayda Esther Herrera Suárez.

Tutor:

Msc. Lily del Carmen Soza López.

Matagalpa, 08 de febrero de 2016

Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua
UNAN Managua
Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa
FAREM Matagalpa



MONOGRAFÍA

Para optar a título de Licenciada en Administración de Empresas

Tema:

Influencia de las condiciones de higiene y seguridad del trabajo en el desempeño laboral de los trabajadores en el Policlínico Trinidad Guevara del municipio de Matagalpa, II semestre de 2015.

Autoras:

- Alma Iris Herrera Suárez.
- Ayda Esther Herrera Suárez.

Tutor:

Msc. Lily del Carmen Soza López.

Matagalpa, 08 de febrero de 2016

TEMA

Influencia de las condiciones de higiene y seguridad del trabajo en el desempeño laboral de los trabajadores en el Policlínico Trinidad Guevara del municipio de Matagalpa, II semestre de 2015.

INDICE

DEDICATORIA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
RESUMEN	v
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. ANTECEDENTES	3
III. JUSTIFICACIÓN	6
IV. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	7
V. OBJETIVOS	8
VI. PREGUNTAS DIRECTRICES	9
VII. MARCO TEÓRICO.....	10
7.1. Higiene de Trabajo.....	10
7.1.1 Condiciones ambientales de trabajo	11
7.1.1.1 Iluminación.	11
7.1.1.2 Ruido.	12
7.1.1.3 Temperatura.	13
7.1.1.4 Ventilación.....	14
7.1.1.5 Condiciones de Tiempo.	14
7.1.2 Jornada Laboral.....	15
7.1.3 Medidas de Limpieza	17
7.1.4. Plan de Higiene	17
7.1.4.1 Servicios Médicos.....	18
7.1.4.2 Prevención de riesgos para la salud.	19
7.1.4.3 Servicios adicionales.	19
7.2 Seguridad del trabajo.....	20
7.2.1 Agentes que afectan la salud.....	21
7.2.1.1 Agentes Físicos.	21
7.2.1.2. Agentes Químicos.	22
6.2.1.3 Agentes Biológicos.	24

7.2.1.4 Agentes Ergonómicos.....	24
7.2.1.5. Agentes Psicosociales.....	28
7.2.2 Prevención de Incendios.....	29
7.2.2.1 Extintores Portátiles.....	30
7.2.2.2 Detectores de Incendios.....	30
7.2.2.3 Riesgo de incendio por electricidad.....	30
7.2.3 Prevención de robos.....	31
7.2.4 Áreas de trabajo, descanso y acceso.....	31
7.2.5 Protección personal.....	32
7.2.5.1 Equipo de protección.....	33
7.2.5.2 Señalamientos de Riesgo.....	34
7.2.6 Normas de Seguridad.....	34
7.2.7 Enfermedades profesionales.....	35
7.2.8 Accidentes laborales.....	37
7.2.8.1 Clasificación de Accidentes.....	39
7.2.8.2 Causas de accidentes.....	39
7.2.8.3 Medidas de prevención.....	40
7.2.9 Comisión Mixta.....	41
7.3 Desempeño laboral.....	41
7.3.1. Definición.....	41
7.3.2 Importancia.....	42
7.3.3. Factores que influyen en el desempeño laboral.....	43
7.3.3.1 Competencias laborales.....	43
7.3.3.2 Conocimientos.....	44
7.3.3.3 Capacitaciones.....	44
7.3.3.4 Habilidades.....	45
7.3.3.5 Experiencias.....	45
7.3.3.6 Actitudes.....	46
7.3.3.7 Establecimiento de metas.....	47
7.3.3.8 Motivaciones.....	47
7.3.3.9 Características personales.....	48

7.3.3.10 Personalidad.....	49
7.3.3.11 Inteligencia.	50
7.3.4 Comportamiento Organizacional.....	50
7.3.4.1 Clima laboral.	50
7.3.4.2 Rotación de Personal.	53
VIII. DISEÑO METODOLÓGICO	54
IX. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	59
X. CONCLUSIONES.....	108
XI. RECOMENDACIONES	109
XII. BIBLIOGRAFÍA	110
XIII. ANEXOS	116

DEDICATORIA

A los trabajadores del Policlínico Trinidad Guevara, especialmente a los que están en contacto directo con la población que asiste en busca de atención médica a esa institución. Por tener la vocación de cuidar la salud de otros, por desempeñar funciones en precarias condiciones, por poner en riesgo su salud, por sacrificar su bienestar y futuro, y aunque frecuentemente reciben mal trato de parte de la misma población, no declinan ante ésta noble labor.

A mi Hermano Alexis y su familia, a mi Hermana Doribel y su familia, porque sin su apoyo económico no hubiese sido posible la realización de este trabajo.

Alma Iris Herrera.

DEDICATORIA

Dedico primeramente este trabajo a Dios por brindarme sabiduría, amor y paciencia necesaria en los momentos más difíciles además de valores que fortalecen no solo el trabajo en equipo, sino como Familia, se lo dedico especialmente a mi hermana Alma Iris quién durante toda mi vida, ha sido mi más gran apoyo y sin la cual hoy no estuviera redactando estas humildes palabras, a mi padre Benjamín Herrera por brindarme siempre su amor incondicional y me ha impulsado siempre a seguir adelante, a César Aquiles Portobanco mi mejor compañero quien ha estado siempre presente brindándome su apoyo atención y cariño, a mis hijos Gabriel y Sofía, por ser el motor e inspiración en mi vida y en el desarrollo y transcurso de este, concluyendo satisfactoriamente.

Ayda Esther Herrera.

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos al personal del Policlínico Trinidad Guevara, su Directora y en especial al Lic. Javier Herrera, por permitirnos haber realizado este trabajo de investigación en dicha institución. Todos ellos nos colaboraron muy cordialmente, confiaron en nuestro trabajo y nos brindaron siempre la información con amabilidad y respeto.

Agradecemos grandemente a la Tutora de este trabajo, la Msc. Lily del Carmen Soza López por todo su conocimiento y experiencia compartido con nosotras, por sus orientaciones, el tiempo que nos dedicó y la disposición que tuvo para acompañarnos en este trabajo.

A la Universidad por habernos dado la oportunidad de obtener una segunda carrera y brindarnos a través de su personal administrativo todas las condiciones y ambiente agradable durante estos 5 años de estudio.

A todos los profesores que nos impartieron las diferentes asignaturas durante la carrera, los cuales sabemos que su vocación y espíritu de servicio traspasa más allá las grandes dificultades que presenta el sistema educativo de Nicaragua.

También agradecemos al pueblo de Nicaragua que con su aporte al 6% ayuda a que las Universidades fortalezcan a los jóvenes con conocimientos, ideas y experiencias que les permiten alcanzar sus metas y ser miembros productivos de esta sociedad.

Alma Iris Herrera.
Ayda Esther Herrera.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA, MANAGUA
UNAN – MANAGUA
FACULTAD REGIONAL MULTIDISCIPLINARIA, MATAGALPA
FAREM – MATAGALPA
“Año de la Madre Tierra”

AVAL DE TUTOR

El presente trabajo de investigación, desarrollado por las Bras: Alma Iris Herrera y Ayda Esther Herrera, es de mucha importancia para las empresas debido a las exigencias de la ley de Higiene y Seguridad del trabajo (Ley 618), su reglamento y resoluciones del ministerio del trabajo (MITRAB) y como el cumplimiento de estas normas buscan mejorar la calidad de vida del trabajador y del servicios brindado en el sector salud en bienestar de toda la sociedad.

El trabajo desarrollado, aporta información teórica-legal que se contrasta con las medidas de higiene y seguridad laboral proporcionadas a los trabajadores del Policlínico Trinidad Guevara, ubicado contiguo al Complejo Judicial, Matagalpa.

Una vez revisado el trabajo y en calidad de tutor considero que llena los requisitos, metodológicos y de contenidos necesarios para presentarse a defensa, con miras a optar al título de Licenciadas en Administración de Empresas, por parte de las Bachilleras Herrera.

Dado en la ciudad de Matagalpa, veinticinco días del mes de enero del año dos mil dieciséis.

Sin otro particular,

MSc. Lily del Carmen Soza López

Tutora

RESUMEN

Con la presente investigación se analizó la Influencia de las condiciones de higiene y seguridad del trabajo en el desempeño laboral de los trabajadores en el Policlínico Trinidad Guevara del municipio de Matagalpa, II semestre de 2015.

Las variables evaluadas fueron higiene del trabajo, seguridad del trabajo y desempeño laboral en el Policlínico Trinidad Guevara, siendo posible por medio de la utilización de instrumentos tales como: encuesta, entrevista y observación.

El estudio se realizó en el Policlínico Trinidad Guevara para poder ofrecerle a este centro un diagnóstico formal en este tema como elemento de partida para una normalización de medidas de higiene y seguridad laboral en el centro.

Los resultados del estudio revelaron que el Policlínico no tiene constituida la comisión mixta de higiene y seguridad laboral, por lo cual no cuenta con un plan de higiene y seguridad que dé cumplimiento a las normativas establecidas en la ley 618 de higiene y seguridad laboral.

También revelaron que el centro no está implementando medidas de prevención para los riesgos de sufrir accidentes o de adquirir enfermedades laborales, los trabajadores no están siendo advertidos de la prevención pues no están siendo capacitados ni regulados en temas de higiene y seguridad laboral; todos estos factores y otros que se explican en el acápite de análisis y resultados, están poniendo en riesgo la salud física y psicosocial de los trabajadores.

Los datos recopilados demuestran que las condiciones actuales de higiene y seguridad del trabajo están influyendo en el desempeño laboral de los trabajadores, en la medida en que éstos no están contando con las condiciones suficientes de bienestar y confort libre de peligros a su integridad física y psicosocial.

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación trata sobre la influencia que ejercen las condiciones de higiene y seguridad del trabajo en el desempeño laboral de los trabajadores en el Policlínico Trinidad Guevara del municipio de Matagalpa, el mismo fue realizado durante el II semestre de 2015.

La Higiene y Seguridad Ocupacional es un conjunto de disposiciones y normativas que deben atender todas las organizaciones para asegurar la integridad física, la salud y la higiene, así como también para disminuir los riesgos y accidentes laborales de sus trabajadores, que pueden incidir en el nivel de satisfacción y eficiencia de los trabajadores.

Las razones antes mencionadas han motivado la realización de un estudio sobre cómo influyen las condiciones de higiene y seguridad del trabajo en el desempeño laboral de los trabajadores del Policlínico Trinidad Guevara (PTG) del municipio de Matagalpa.

Este estudio consiste en identificar cuáles aspectos de la Ley 618 de Nicaragua, Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo no están siendo aplicados adecuadamente, analizar en qué y cómo esto pone en riesgo la salud y la seguridad de los trabajadores, cómo esto afecta el desempeño de los trabajadores y por último, el estudio proporciona recomendaciones que al momento de ser implementadas ayudarán a disminuir los riesgos de accidentes o enfermedades laborales.

Este estudio trasciende más allá de la protección de la salud de los trabajadores del policlínico porque la disminución de los riesgos de accidentes beneficiará también a la población que accede al centro en busca de atención médica, y un mejor desempeño laboral de los trabajadores del centro se reflejará

en la calidad de atención hospitalaria que éstos brinden a toda la sociedad que visita este centro hospitalario.

Para la realización de este trabajo se desarrolló una metodología de trabajo que permitió establecer objetivos para el tema seleccionado, conocer antecedentes de estudios similares o relacionados los cuales fueron de mucha ayuda para establecer el marco teórico de esta investigación, éste a su vez fue el insumo para crear la matriz de operacionalización de variables (Anexo 1) de la cual se extrajeron tres instrumentos de investigación que se aplicaron para recolectar los datos que ayudaron a describir el objeto de estudio de esta investigación. Microsoft Excel fue la herramienta en la cual se digitaron los datos, actividad que fue seguida del análisis de información, y redacción de las conclusiones y recomendaciones.

II. ANTECEDENTES

Las medidas de higiene y seguridad ocupacional en centros hospitalarios tienen mucha importancia para asegurar la salud de los trabajadores, pacientes y visitantes de estos lugares.

En los registros encontrados sobre investigaciones relacionadas de esta materia se tienen los siguientes ejemplos:

En Madrid, España, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, ha realizado varios esfuerzos para proteger el sector, muestra de ello se exponen los siguientes documentos:

1. Norma Técnica de Prevención (Rosell Farrás & Muñoz Martínez, 2010). Ventilación general en hospitales.
Esta norma establece los criterios que deben cumplir los sistemas de acondicionamiento de aire según la norma UNE-100713:2005 y otras normas relacionadas.
2. Manual Informativo de Prevención de Riesgos Laborales. Riesgos en Centros Hospitalarios (Unión General de Trabajadores de España, 1998).
Dicho manual proporciona información sindical y científica, de los principales riesgos y daños que inciden en los trabajadores/as del sector salud.
3. Manual de Seguridad y Salud en el Sector Hospitales (FREMAP, 1996).
Éste, da a conocer a los trabajadores del sector hospitalario los factores de riesgo más frecuentes a los que se encuentran expuestos y las medidas preventivas generales que se pueden adoptar para evitarlos.

Un ejemplo de la región centroamericana, es el caso del Gobierno de Costa Rica que con apoyo de la Organización Panamericana de la Salud (OPS), ha elaborado el manual para la salud y seguridad de los trabajadores del sector salud (OPS, 2005), con el objetivo de ofrecer conceptos operacionales básicos sobre la

salud ocupacional y la administración de la seguridad en las instalaciones de las organizaciones que prestan servicios de salud que permitirán contribuir a mejorar las condiciones de salud y seguridad ocupacional de los trabajadores al disminuir su vulnerabilidad ante los serios riesgos ocupacionales y ambientales que están enfrentando.

En Nicaragua, en el Hospital “Bertha Calderón Roque” de Managua, entre los meses de enero y junio de 2004, tres estudiantes de maestría del Centro de Investigaciones y Estudios de la Salud, realizaron un estudio sobre los factores de riesgo y su relación con los accidentes laborales en los trabajadores de dicho Hospital (Flores, Guevara, & Méndez, 2004). Logrando determinar en ese momento un 60% de accidentabilidad de los trabajadores, y la mayoría debidos a: el ruido, iluminación, temperatura, ventilación y humedad, intoxicación, quemaduras, caídas, cortadas, pinchazos y salpicaduras.

El tema también tiene demanda en sectores productivos de Nicaragua, se pueden citar los siguientes ejemplos de investigación:

1. En Managua en mayo de 1999, tres estudiantes de la Universidad Católica de Nicaragua, realizaron un estudio en la Corporación de Zonas Francas Las Mercedes (Carrasquilla, Chavarría, & Montealegre, 1999), sobre los factores de riesgos laborales, y además elaboraron un plan preventivo tendiente a la reducción y/o control de los accidentes de trabajo.
2. Siempre en Managua, en el año 2006, estudiantes de UNAN Managua, Facultad de Ciencias e Ingeniería, realizaron un estudio para valorar las condiciones de higiene y seguridad laboral, con que cuentan los trabajadores de la empresa de Servicios de Transporte S.A. (SERTRASA) del municipio de Managua entre enero y mayo de 2014. (Saborío & Vargas, 2014)

3. En FAREM Matagalpa en el año 2012 como tema de seminario de graduación y de monografía, y en esa ocasión se elaboraron 3 trabajos dirigidos a dos sectores económicos:
 - 3.1. Beneficios de café seco. Elaborados para Beneficio Selva Negra (Castro Tórrez, 2012) y para Beneficio SOPPEXCCA (Sociedad de pequeños productores y exportadores de café de Centro América) (Chavarría Martínez & Martínez Rodríguez, 2012), ambos del departamento de Matagalpa, municipio de Matagalpa.
 - 3.2. Construcción. Elaborado para la Empresa Nicaragüense de Construcción ENIC del departamento de Matagalpa, municipio de Sébaco (Palacios López & Urbina Quintero, 2012).

Estos tres trabajos fueron publicados en febrero de 2013 y por su contenido puede entenderse que en las tres empresas visitadas, los estudiantes lograron el apoyo de la gerencia y con ello determinar los cuidados que deben seguir los empleados en el desempeño de sus funciones, la necesidad de crear planes y programa de higiene y seguridad ocupacional ajustados a la realidad de las empresas y las condiciones a las que los trabajadores están expuestos a sufrir accidentes laborales.

Todos estos estudios antes mencionados fueron de utilidad para la elaboración del presente estudio en el Policlínico Trinidad Guevara porque aportaron fundamentos teóricos y prácticos sobre cómo analizar el cumplimiento de la normativa de higiene y seguridad del trabajo y brindar recomendaciones para superar las debilidades encontradas.

De acuerdo con datos brindados por el Lic. Javier Herrera Blandón, Responsable de Epidemiología en el Policlínico Trinidad Guevara, en este centro no se han realizado diagnósticos sobre las condiciones que aseguran la salud integral de los trabajadores y la prevención de accidente.

III. JUSTIFICACIÓN

Con esta investigación se pretende determinar las condiciones de Higiene y Seguridad del Trabajo y cómo éstas influyen en el desempeño laboral de los trabajadores del Policlínico Trinidad Guevara del municipio de Matagalpa.

El estudio se realizará tomando en cuenta las normas de Higiene y Seguridad del Trabajo establecidas en La Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo, Ley 618 de Nicaragua, aprobada el 19 de abril del 2007.

El objeto de la investigación es proporcionar al Policlínico Trinidad Guevara una herramienta diagnóstico que determina las condiciones de higiene y seguridad del trabajo con que éste cuenta, identifica factores de riesgo que afectan la calidad del desempeño laboral de los trabajadores, lo cual es de mucha importancia para el centro, puesto que una mala calidad del desempeño laboral puede afectar la salud de los pacientes que son atendidos en este centro hospitalario.

A través de este estudio, el Policlínico Trinidad Guevara conocerá su situación actual respecto a Higiene y Seguridad del Trabajo y cómo estas inciden en el desempeño laboral de sus trabajadores, lo que le permitirá tomar las medidas pertinentes para cuidar la salud ocupacional y brindar un mejor servicio a la sociedad.

Este documento será de mucha utilidad para UNAN FAREM Matagalpa ya que contará con un instrumento más de investigación en el campo de la Higiene y Seguridad del Trabajo en un centro hospitalario, al cual los estudiantes podrán recurrir como fuente de consulta. Para las autoras es de mucha importancia porque a través de él, están demostrando habilidades de investigación desarrolladas a lo largo de la carrera, y además estarán profundizando más sus conocimientos en un área específica como es la Higiene y Seguridad del Trabajo.

IV. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El desarrollo de esta investigación trata de responder la siguiente pregunta:

¿Cómo influye la Higiene y Seguridad del Trabajo en el desempeño laboral de los trabajadores del Policlínico Trinidad Guevara del municipio de Matagalpa, en el segundo semestre de 2015?

V. OBJETIVOS

Objetivo General

Analizar la influencia de las condiciones de higiene y seguridad del trabajo en el desempeño laboral de los trabajadores del Policlínico Trinidad Guevara del municipio de Matagalpa, al segundo semestre de 2015.

Objetivos específicos

1. Describir las condiciones de higiene y seguridad del trabajo en el Policlínico Trinidad Guevara del municipio de Matagalpa, II semestre de 2015.
2. Identificar los factores que influyen en el desempeño laboral de los trabajadores en el Policlínico Trinidad Guevara del municipio de Matagalpa, II semestre de 2015-
3. Valorar la relación que existe entre las condiciones de higiene y seguridad del trabajo, en el desempeño laboral de los trabajadores en el Policlínico Trinidad Guevara del municipio de Matagalpa, II semestre de 2015.

VI. PREGUNTAS DIRECTRICES

1. ¿Cuáles son las condiciones actuales de higiene laboral en el Policlínico Trinidad Guevara, del municipio de Matagalpa, en el segundo semestre de 2015?
2. ¿Cuáles son las condiciones actuales de seguridad del trabajo en el Policlínico Trinidad Guevara, del municipio de Matagalpa, en el segundo semestre de 2015?
3. ¿Cuáles son los factores que influyen en el desempeño de los trabajadores del Policlínico Trinidad Guevara del Municipio de Matagalpa?
4. ¿Cómo influyen las actuales condiciones de higiene y seguridad del trabajo del Policlínico Trinidad Guevara, en el desempeño laboral de sus trabajadores?

VII. MARCO TEÓRICO

El presente capítulo muestra el marco teórico bajo el cual se sustenta la investigación sobre las condiciones de higiene y seguridad del trabajo del Policlínico Trinidad Guevara, y cómo influyen estas condiciones en el desempeño laboral de sus trabajadores.

7.1. Higiene de Trabajo

Según (Asamblea Nacional de Nicaragua, Ley 618, Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo, Artículo 3, 2007), higiene del trabajo es la técnica no médica dedicada a reconocer, evaluar y controlar aquellos factores ambientales o tensiones emanadas (ruido, iluminación, temperatura, contaminantes químicos y contaminantes biológicos) provocadas por el lugar de trabajo que pueden ocasionar enfermedades o alteración de la salud de los trabajadores.” (Página 4).

Chiavenato I. (2007): “La higiene laboral se refiere al conjunto de normas y procedimientos que buscan proteger la integridad física y mental del trabajador, al resguardarlo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del puesto y al ambiente físico donde las realiza. La higiene laboral gira en torno al diagnóstico y la prevención de males ocupacionales, a partir del estudio y el control de dos variables: el hombre y su ambiente laboral”. (Página 332).

De lo anterior se puede entender que la higiene del trabajo es de carácter preventivo, su objetivo es la salud y la comodidad del trabajador, evitando que se enferme y se ausente provisional o definitivamente del trabajo.

También, se logra comprender que en las instituciones del sector salud, deberá ser su interés propiciar condiciones físicas y ambientales que

proporcionen seguridad y comodidad en el área de trabajo donde se desempeñan sus trabajadores y así dar mejor atención a la sociedad.

7.1.1 Condiciones ambientales de trabajo

(Asamblea Nacional de Nicaragua, Ley 618, 2007, Capítulo II, Artículo 3): “Conjunto de factores del ambiente de trabajo que influyen sobre el estado funcional del trabajador, sobre su capacidad de trabajo, salud o actitud durante la actividad laboral”. (Página 2).

Chiavenato I. (2007): “... las circunstancias físicas que rodean al empleado como ocupante de un puesto en la organización. Es decir, al ambiente físico que rodea al empleado mientras desempeña un puesto”. (p. 334)

Las condiciones ambientales de trabajo es el lugar donde se desempeña un trabajador, los aspectos que influyen sobre ese espacio y que afectan positiva o negativamente al trabajador.

Las condiciones ambientales del trabajador objeto de este estudio, es el ambiente hospitalario con condiciones y necesidades específicas que ameritan medidas preventivas especiales para la salud de este trabajador.

7.1.1.1 Iluminación.

(Asamblea Nacional de Nicaragua, Ley 618, 2007, Artículo 76): “La iluminación de los lugares de trabajo deberá permitir que los trabajadores dispongan de unas condiciones de visibilidad adecuados para poder circular y desarrollar sus actividades sin riesgo para su seguridad y la de terceros, con un confort visual aceptable”. (Página 15).

Chiavenato I. (2007): “Iluminación se entiende como la cantidad de luz que incide en el lugar de trabajo del empleado. No se trata de la iluminación en general, sino de la cantidad de luz en el punto focal del trabajo. Así, los

estándares de la iluminación se establecen de acuerdo con el tipo de tarea visual que el empleado debe realizar; es decir, cuanto mayor sea la concentración visual del empleado en detalles y minucias, tanto más necesaria será la luminosidad en el punto focal del trabajo. (Página 334).

Una mala iluminación cansa la vista del trabajador, altera su sistema nervioso, a consecuencia baja la calidad del trabajo y se incrementa la accidentabilidad, por lo cual los autores consideran que la iluminación es un factor que debe adecuarse a las funciones que desempeña el empleado.

Desde el punto de vista de la seguridad en el trabajo, la capacidad y el confort visuales son sumamente importantes, ya que pueden ocurrir accidentes se debido a la falta de iluminación o a errores cometidos por el trabajador si a éste le resulta difícil identificar objetos o los riesgos asociados con sus herramientas o su espacio de trabajo, así como evitar los riesgos profesionales.

7.1.1.2 Ruido.

(Asamblea Nacional de Nicaragua, Ley 618, 2007, Artículo 121): “A partir de los 85 dB (A) para 8 horas de exposición y siempre que no se logre la disminución del nivel sonoro por otros procedimientos se establecerá obligatoriamente dispositivos de protección personal tales como orejeras o tapones. En ningún caso se permitirá sin protección auditiva la exposición a ruidos de impacto o impulso que superen los 140 dB (c) como nivel pico ponderado”. (Página 20).

Por su parte Chiavenato I. (2007) define al ruido como un sonido o barullo indeseable que tiene dos características principales: la frecuencia y la intensidad. Índica que el ruido influye poderosamente en la salud del empleado, sobre todo, en su audición, y en cuanto mayor sea el tiempo de exposición al ruido, tanto mayor será el grado en que se pierda capacidad auditiva. (Página 334).

Según los planteamientos de los autores, ambos coinciden en que el ruido provoca un conjunto de sensaciones desagradables y molestias que pueden manifestarse en el comportamiento individual y social de los trabajadores expuestos. Si la exposición es crónica, la salud de los trabajadores puede verse afectada sobre todo en su capacidad de audición.

Para un trabajador de la salud, el ruido es un elemento muy negativo que además de perjudicar la salud del trabajador aumenta las probabilidades de pérdida de concentración al momento de brindar la atención hospitalaria lo cual pudiera incurrir en daños a la salud del paciente.

7.1.1.3 Temperatura.

(Asamblea Nacional de Nicaragua, Ley 618, 2007, Artículo 222): “Es terminantemente prohibido efectuar procedimientos o laborar en condiciones de trabajo que den lugar a una sobrecarga calórica o pérdida excesiva de calor en los trabajadores y que puedan provocar efectos dañinos en su salud.” (Página 31).

Unión General de Trabajadores de España (UGT) (1998): “La temperatura estará situada entre 20 y 24 °C en invierno y los 23 y 26 °C en verano, para que el ambiente pueda resultar confortable.” (Página 157)

La literatura científica antes mencionada, hace entender que La temperatura es una condición ambiental importante para el trabajador, y el empleador debe proveer los medios tecnológicos y sistemas de protección para garantizar la temperatura adecuada o no perjudicial para el hombre.

Todo trabajador cuyo desempeño laboral le exija estar expuesto a temperaturas no aptas para el ser humano, debe estar protegido con los medios necesarios para que tal situación no afecte su salud física ni mental.

7.1.1.4 Ventilación.

(Asamblea Nacional de Nicaragua, Ley 618, 2007, Artículo 223): “La ventilación deberá asegurar en los frentes de trabajo y en las zonas de paso (zona activa), una temperatura húmeda igual o menor a 30° C. y una temperatura seca igual o menor a 32° C. En cualquier condición de humedad la temperatura seca del aire no podrá ser mayor a 35° C., siempre que se emplee ventilación mecánica.” (Página 31).

Herrick R. (1998): “En algunas industrias, el aire contaminado por polvos, humos, neblinas, vapores o gases potencialmente nocivos puede ser perjudicial para el trabajador. Es importante controlar la exposición a estos materiales para reducir el riesgo de enfermedades profesionales causadas por respirar el aire contaminado. La mejor forma de controlar la exposición es reducir al mínimo la contaminación en el lugar de trabajo. Esto puede lograrse por medio de medidas de control técnico (encerrar o limitar la operación con ayuda de equipos de ventilación general y local y uso de materiales menos tóxicos).” (Página 22).

Según la Ley 618 y lo indicado por Robert Herrick, se deben diseñar correctos sistemas de ventilación en los espacios de trabajo, y prestar más atención en aquellos espacios donde se requiere mayor esfuerzo para contar con una buena ventilación.

En los centros de trabajo se debe vigilar el correcto funcionamiento de los sistemas de ventilación por los tipos de agentes que puedan existir y afectar la salud ocupacional.

7.1.1.5 Condiciones de Tiempo.

(Asamblea Nacional de Nicaragua, Ley 618, 2007, Artículo 166) “sobre Trabajos en Líneas Eléctricas Aéreas): “Se suspenderá el trabajo cuando haya lluvia o tormenta eléctrica próxima al lugar del trabajo.” (Página 25).

(Ministerio del Trabajo, 1993): “Siempre que el trabajo determine exposición constante al sol, se usará gorra con brisera o sombrero; si la exposición es a la lluvia será obligatorio el uso del sombrero o gorra impermeable.” (Página 5).

De lo anterior, se debe entender que como empleador, se debe estar en la obligación de suministrar a los trabajadores, la ropa de protección para laborar en condiciones de mal tiempo, principalmente si el trabajo se desempeña al aire libre con tiempo lluvioso o frío, o sea deben considerarse las condiciones de tiempo aplicando las normas respectivas para evitar accidentes laborales.

Las empresas que deben ubicar personal en áreas en la que éste queda expuesto a sol y lluvia están en la obligación de brindar los equipos y accesorios de protección adecuados para evitar que su personal sufra enfermedades derivadas de estos factores.

7.1.2 Jornada Laboral

Chiavenato I (2007): “... cantidad de horas diarias, semanales o mensuales que debe cubrir cada trabajador para cumplir con su contrato individual de trabajo y con el contrato colectivo de trabajo.” (Página 457).

En (Asamblea Nacional de Nicaragua, Ley 185, 1996, Artículos 49 al 63, P.12) se encuentra definida la jornada de trabajo como el tiempo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador, cumpliendo sus obligaciones laborales.

También se establecen los diferentes tipos de jornadas laborales, los cuales se resumen así:

- Jornada ordinaria diurna de 8 horas, 48 horas a la semana.
- Jornada ordinaria nocturno de 7 horas, 42 horas a la semana.

- Jornada ordinaria mixto de 7.5 horas, 45 horas a la semana.
- Jornada ordinaria de 6 horas en los puestos de trabajo insalubres.
- Jornada laboral de 6 horas diarias y 30 semanales si el trabajador es adolescente.

También, en Asamblea Nacional de Nicaragua, (Ley 185, Artículo 143, 1996, pág. 32) se establece que toda trabajadora, cuando esté lactando, dispondrá de 15 minutos cada 3 horas durante la jornada de trabajo, para alimentar a su hijo. Ese tiempo debe computarse como de trabajo efectivo. De modo que basándose en este Artículo y el Artículo 56, la trabajadora y el empleador pueden acordar reducir la jornada laboral de mutuo acuerdo.

Unión General de Trabajadores de España (1998): “Pausas, Horario, Trabajo a turnos, Trabajo nocturno. Todos estos aspectos pueden influir de manera determinante en el rendimiento, la satisfacción y la salud del trabajador/a” (Página 70).

De acuerdo con los autores, la jornada laboral es el tiempo durante el cual el trabajador debe permanecer en el lugar indicado desempeñando las labores encomendadas y el empleador debe respetar el horario y brindar las condiciones óptimas para el desempeño del trabajador.

En el caso de los trabajadores del sector salud, la jornada laboral varía en función de las características del puesto; aquí se encontrarán algunos puestos con turnos rotativos y/o turnos ampliados, pero esto debe ser bien planificado, regulado y controlado para que no haya riesgos de someter al trabajador a extenuantes y largas jornadas laborales, lo cual podría afectar el rendimiento y la salud del trabajador e incluso inducirlo a un descuido y caer en un accidente laboral.

7.1.3 Medidas de Limpieza

(Asamblea Nacional de Nicaragua, Ley 618, 2007, Artículo 81): “Las operaciones de limpieza no deberán constituir por si mismas una fuente de riesgo para los trabajadores que las efectúan o para terceros, realizándose, a tal fin, en los momentos, en la forma con los medios más adecuados.”

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España, (2009): “Debe efectuarse una limpieza periódica para mantener las condiciones higiénicas adecuadas. Los lugares de trabajo y, en particular, sus instalaciones, deben ser objeto de un mantenimiento periódico, de forma que sus condiciones de funcionamiento satisfagan siempre las especificaciones indicadas en el proyecto, subsanándose con rapidez las deficiencias que puedan afectar a la seguridad y a la salud de los trabajadores.” (Página 21).

Es decir, que todo empleador debe contar con espacios laborales en óptimas condiciones de limpieza, facilitar los medios de limpieza y asepsia necesarios, garantizar la limpieza permanente en el lugar de trabajo conforme los ambientes y espacios de trabajo donde se desempeñe el trabajador.

En toda organización la limpieza es un factor importante en la prevención de enfermedades laborales, y ésta debe de ir desde la limpieza de los pisos, paredes, respiraderos, guantes de limpieza, caretas, delantales y demás equipos y utensilios empleados para la labor asistencial que se realiza en el centro.

7.1.4. Plan de Higiene

De acuerdo con lo expresado por Guardado (2009), se logra entender que un plan de higiene es un conjunto de procedimientos seguros de operación, capacitaciones, medidas de higiene industrial, un sistema de medición y monitoreo, y un plan general de contingencias para una organización. (Página 8).

Chiavenato I. (2007) respecto a la importancia de un plan de higiene explica que “la higiene y la seguridad laboral son dos actividades íntimamente relacionadas porque garantizan que en el trabajo haya condiciones personales y materiales capaces de mantener cierto nivel de salud de los empleados.” (Página 332).

Los autores Guardado y Chiavenato indican que la ejecución de un conjunto de actividades aglutinadas en lo que se llama Plan de Higiene, son necesarias para asegurar la salud de la fuerza de trabajo.

Este Plan de Higiene debe ser un tema prioritario para las empresas ya que asegura la salud de sus trabajadores, lo cual conlleva a conservar los ritmos de trabajo y la productividad, y además estarán cumpliendo con requisitos de ley que el gobierno ha establecido para la protección de los trabajadores.

7.1.4.1 Servicios Médicos.

Según Chiavenato I, (2007) “un plan de higiene laboral incluye servicios médicos adecuados: los cuales incluyen un dispensario para urgencias y primeros auxilios en caso de que se necesitaran. Estas facilidades deben incluir:

- a) Exámenes médicos de admisión.
- b) Atención de lesiones personales provocadas por males profesionales.
- c) Primeros auxilios.
- d) Control y eliminación de áreas insalubres.
- e) Registros médicos adecuados.
- f) Supervisión de la higiene y la salud.
- g) Relaciones éticas y de cooperación con las familias de los empleados enfermos.
- h) Utilización de hospitales de buena categoría.
- i) Exámenes médicos periódicos de revisión y control.”

7.1.4.2 Prevención de riesgos para la salud.

Chiavenato (2007): “Un plan de higiene laboral también debe incluir un plan de prevención contra los siguientes riesgos:

- a) Riesgos químicos (como intoxicaciones, dermatitis industriales, entre otros).
- b) Riesgos físicos (como ruidos, temperatura extrema, radiaciones ionizantes y no ionizantes y otros).
- c) Riesgos biológicos (como agentes biológicos, microorganismos patógenos, etcétera).” (Página 333).

7.1.4.3 Servicios adicionales.

Chiavenato (2007): “Como parte de la inversión que la empresa destina a la salud del empleado y de la comunidad, incluye:

- a) Programa informativo para mejorar los hábitos de vida y para esclarecer asuntos de higiene y de salud. Supervisores, médicos, enfermeros y especialistas de la empresa proporcionan informes en el curso de su trabajo regular.
- b) Programa formal de convenios o colaboración con autoridades e instituciones locales, a efecto de que presten servicios de radiografía, servicios recreativos, oferta de lecturas, películas, etcétera.
- c) Evaluaciones interdepartamentales (por parte de supervisores, médicos y ejecutivos) para detectar si aparecen las señales de desajuste que se deriven de cambios de tipo de trabajo, de departamento o de horario.
- d) Previsiones para ayuda económica que cubra casos esporádicos de ausencia prolongada del trabajo por enfermedad o accidente, por medio de planes de seguro de vida grupal o de seguro médico de grupo. De esta manera, el empleado que se ausente del trabajo percibirá su salario normal, que se complementa con este plan.
- e) Extensión de prestaciones médicas a empleados jubilados, incluidos los planes de pensión o de jubilación.” (Páginas 332-333).

Tanto Chiavenato I. como Guardado, explican el amplio contenido de un plan de higiene laboral, y la relevancia que tiene éste para la prevención y mitigación de accidentes laborales.

Todas las empresas, tanto públicas como privadas deben contar con su propio plan de higiene y seguridad del trabajo, pues se debe tratar de cuidar de la salud de los trabajadores y de reducir los riesgos de accidentabilidad en ellos, en los trabajadores y los visitantes del centro, para garantizar la salud ocupacional y una mayor productividad del trabajador.

7.2 Seguridad del trabajo

(Asamblea Nacional de Nicaragua, Ley 618, 2007, Artículo 3): “Es el conjunto de técnicas y procedimientos que tienen como objetivo principal la prevención y protección contra los factores de riesgo que pueden ocasionar accidentes de trabajo.” (Página 4).

Chiavenato (2007) explica “La seguridad laboral es el conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas utilizadas para prevenir accidentes, sea con la eliminación de las condiciones inseguras del ambiente, con la instrucción o convencimiento de las personas para que apliquen prácticas preventivas, lo cual es indispensable para un desempeño satisfactorio del trabajo” (Página 336).

Es decir, la seguridad del trabajo son todos los factores con los que cuenta el trabajador para desempeñarse diariamente en sus labores, que le ayudan a preservar su seguridad y su salud.

Las empresas deben garantizar estas condiciones y los trabajadores deben tener conciencia de cumplir las normas de seguridad del trabajo para evitar daños

en su salud, y así reducir los índices de accidentes laborales que en algunos casos son fatales.

7.2.1 Agentes que afectan la salud

Agentes son entes que en determinadas circunstancias puede ser capaz de producir un daño al organismo de los trabajadores, así lo explican Hernández, Malfavón & Fernández (2005) . (Página 51). Y luego también indican que los agentes contaminantes pueden producir enfermedades de trabajo.” (Página 52).

Es decir, los agentes que afectan la salud del trabajador son condiciones ambientales u organismos que pueden tener un efecto negativo en la salud del empleado.

Los trabajadores por lo general están expuestos a varios factores según la función que desempeñen en las diferentes empresas.

7.2.1.1 Agentes Físicos.

Unión General de Trabajadores de España (1998): “Los agentes físicos son manifestaciones de energía que pueden causar daño a las personas” (Página 152).

Estos pueden presentarse en forma de:

Vibraciones.

Larousse (2014): “Movimiento de vaivén periódico de un cuerpo alrededor de su posición de equilibrio” (Página 576).

Presión.

Larousse (2014): “Fuerza que el aire ejerce sobre el nivel del suelo. // Fuerza producida por la sangre en la pared de las arterias” (Página 436).

Temperatura.

(Ministerio del Trabajo, 1993): “Temperatura del Aire: Es manifestación física del contenido de calor que tiene el aire. (Página 2).

Radiación.

FREMAP (1996): “La radiación es una forma de transmisión de la energía que no necesita soporte material y tiene como origen los elementos constitutivos de la materia, es decir, las moléculas y los átomos. Las radiaciones se pueden clasificar atendiendo a su origen (atómicas o moleculares) o bien a su capacidad de ionizar (ionizantes o no ionizantes).” (Página 15).

Larousse (2014): “Acción y efecto de emitir un cuerpo luz u otra energía. // Exposición a los rayos de una bomba de cobalto, con el fin de curar enfermedades como el cáncer.” (Página 453).

Según las fuentes mencionadas, en el ambiente empresarial se encuentran diferentes tipos de agentes físicos dada la naturaleza de la actividad productiva o de servicio. Estos agentes en su estado de producción son capaces de ocasionar daños temporales o permanentes en el cuerpo humano.

Las empresas deben ser responsables y brindar a los trabajadores los medios de protección idóneos cuando éstos son expuestos ante estos agentes físicos que la empresa requiere para su sistema de producción.

7.2.1.2. Agentes Químicos.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2013): “Todo elemento o compuesto químico, por sí solo o mezclado, tal como se presenta en estado natural o es producido, utilizado o vertido, incluido el vertido como residuo, en una actividad laboral, se haya elaborado o no de modo intencional y se haya comercializado o no.” (Página 12).

Unión General de Trabajadores de España (1998): “Son las sustancias orgánicas e inorgánicas, naturales o sintéticas, que se pueden incorporar al medio ambiente laboral en forma de polvo, humo, gas o vapor.” (Página 29).

Nieto H. (2000): “De acuerdo con su naturaleza pueden ser: Óxido de Etileno, Citostáticos, Gases Anestésicos, Formol, Glutaraldehído, Hipoclorito de sodio, Yodo, Ácido Acético, Mercurio, Xileno, Tolueno, Freones, Metacrilato, etc. Sean estos en forma de gases, vapores, polvos, nieblas o humos.” (Página 4).

- **Polvo.**

Larousse (2014): “Conjunto de partículas de tierra fina que se levanta en el aire. // Cantidad de una sustancia pulverizada que se toma con los dedos.” (Página 427).

- **Líquido.**

Larousse (2014): “Estado de la materia en el que sus moléculas tienen tan poca cohesión que se adapta a la forma del recipiente que la contiene” (Página 343).

- **Gases.**

Larousse (2014): “Estado de la materia en el que las moléculas están muy separadas entre sí. // Combustible en ese estado. // Aire que se acumula en el aparato digestivo.” (Página 256).

- **Vapores.**

Larousse (2014): “Gas en que se transforma un líquido o un sólido al absorber calor.” (Página 569).

Lo anterior indica que un trabajador está expuesto a agentes químicos, cuando el agente está presente en el lugar de trabajo, y más aún si el puesto le exige tener contacto directo con éste, en cuyo caso corre riesgo de contaminarse por inhalación, vía dérmica, vía digestiva o parenteral.

Como lo indican las fichas técnicas respectivas, las empresas que hacen uso de estas sustancias por la naturaleza de su giro de negocio, deben aplicar rigurosamente la norma que establece la ley 618 HST para la manipulación y uso de estos químicos.

6.2.1.3 Agentes Biológicos.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España (1997): “Microorganismos, con inclusión de los genéticamente modificados, cultivos celulares y endoparásitos humanos, susceptibles de originar cualquier tipo de infección, alergia o toxicidad.” (Página 12).

Unión General de Trabajadores de España (1998): “Son los seres vivos, los microorganismos, cultivos de células y parásitos.” (Página 29).

Es decir, los agentes biológicos son microorganismos que en contacto con el hombre podrían provocar muchas enfermedades y ocasionarle daños a su salud.

Las empresas deben regirse por la Ley 618 HST a fin de evitar que sus trabajadores sufran daños a su salud a consecuencia de la exposición a agentes biológicos, puede reducirse tomando las debidas precauciones de seguridad e higiene laboral.

7.2.1.4 Agentes Ergonómicos.

FREMAP (1996): “Factores de riesgo que se producen por un esfuerzo físico excesivo, ya sea por una incorrecta postura en el lugar de trabajo, un incorrecto diseño del mismo o en actividades que suponen el traslado y manejo de enfermos.” (Página 27).

El Manual Básico de Prevención de Riesgos Laborales de Falagán, Canga, Ferrer, & Fernández (2000) indica que la ergonomía del trabajo tiene por objeto estudiar al trabajador en su relación con las tareas, herramientas y la producción, para evitar accidentes y patologías laborales, disminuir la fatiga física y mental y aumentar el nivel de satisfacción del trabajador. (Página 384).

Ambos autores explican que los agentes ergonómicos son los factores que establecen una relación intrínseca con el trabajador en el desarrollo de su actividad laboral que inciden positiva o negativamente en éste.

Tomando en consideración lo que establece la ergonomía, las empresas deben adecuarla a las condiciones más favorables para el trabajador, y tomar en cuenta que ésta produce a la larga beneficios económicos asociados a un incremento de la productividad y a la disminución de los costes provocados por errores o por daños en el trabajador.

7.2.1.4.1 Herramientas y útiles de trabajo.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España (2009): “todos aquellos útiles simples para cuyo funcionamiento actúa única y exclusivamente el esfuerzo físico del hombre, son también herramientas las que se sostienen con las manos, pero son accionadas por motores eléctricos o de combustión interna, por medios neumáticos o por medios hidráulicos.” (Página 108).

(Asamblea Nacional de Nicaragua, Ley 618, 2007, Artículo 255): “Las herramientas de trabajo estarán constituidas de materiales adecuados y se les dará uso para los cuales han sido diseñadas, además permanecerán en buen estado de uso y conservación.” (Página 34).

Respecto al uso de herramientas manuales, el Manual Básico de Prevención de Riesgos Laborales (Falagán, Canga, Ferrer, & Fernández, 2000, pág. 326) muestra una serie de normas que las empresas podrían aplicar para reducir el riesgo de que se produzcan accidentes de trabajo.

De acuerdo con lo planteado por los tres autores, hay un sinnúmero de herramientas manuales para ser utilizadas en el ámbito laboral, éstas deben permanecer en buen estado y almacenarse en lugares seguros.

Para evitar accidentes por mal uso de herramientas de trabajo, las empresas deben capacitar constantemente a sus trabajadores en el uso correcto de ellas, así como también aplicar el mantenimiento respectivo a cada herramienta para conservar su buen estado de funcionamiento.

7.2.1.4.2 Mandos e indicadores.

El Manual de Seguridad y Salud en el Sector Hospitales (FREMAP, 1996, pág. 28 y 29) brinda una serie de recomendaciones en dimensiones de espacios de trabajo, sillas de trabajo, pantallas, computadoras y entornos, que deben de tomarse en cuenta para brindar condiciones seguras en el espacio del trabajador.

El autor ha establecido una serie de medidas básicas que tratan evitar stress, cansancio, fatiga y hasta lesiones en un trabajador.

Las empresas deben tomar en cuenta las medias respectivas y aplicar normas en cada puesto para evitar disminución de la productividad y la calidad del esfuerzo del trabajador.

7.2.1.4.3 Entorno del puesto de trabajo.

FREMAP (1996) Indica que:

- El ambiente físico (temperatura, ruido e iluminación) no debe generar situaciones de discomfort.
- Las sillas tendrán base estable y regulación en altura. (Páginas 28 y 29).

(Asamblea Nacional de Nicaragua, Ley 618, 2007, del Artículo 293 al Artículo 297) establece que si el trabajo se va a realizar sentado, o mediante movimientos repetitivo tomar, o permaneciendo de pie durante largos períodos de tiempo, se deben tomar en cuenta las debidas directrices ergonómicas correspondientes.

Ambas fuentes consultadas indican que el inmueble, espacios y herramientas en que se desplaza, o permanece o utiliza el trabajador, deben ser

los adecuados para que los trabajadores no sufran lesiones físicas, corporales o estrés, por una mala posición, posturas incorrectas o forzadas o dificultad para el desarrollo del uso de éstos para el desarrollo de su trabajo.

Las empresas deben tomar en cuenta las normas de la ergonomía indicadas para todos sus espacios de trabajo, tomando en cuenta que en ellos estará ubicada su fuerza laboral el 100% de su tiempo productivo, y se debe evitar situaciones de discomfort e inseguridad para ayudarle al trabajador a disminuir su estrés y aumentar su disposición ante su actividad laboral.

7.2.1.4.4 Carga física y carga mental.

Carga física.

Blogspot (2015): “La carga física se refiere a un trabajo que implica un esfuerzo muscular y comprende todo el conjunto de actividades físicas a los que se somete el trabajador durante su jornada laboral.” (Página 1).

(Asamblea Nacional de Nicaragua, Ley 618, 2007, Artículo 298): “Cuando se realicen actividades físicas dinámicas, se deberán tomar en cuenta las siguientes recomendaciones:

- a) Siempre que sea posible utilizar medios mecánicos para la manipulación de carga.
- b) El trabajo pesado debe alternarse con trabajo ligero a lo largo de la jornada.
- c) Entrenar a todos los trabajadores con las técnicas de levantamiento seguro de las cargas.” (Página 39).

Con la información que proporcionan ambos autores, se logra entender por qué y cómo se causa en los trabajadores la fatiga por carga física y cómo puede evitarse.

Las lesiones por carga física pueden darse en cualquier empresa ya sea ésta pública o privada, principalmente en las de comercio ya que hay cargas de mercadería que deben ser movidas de un lugar a otro. Es necesario que las

empresas capaciten y brinden medios de protección adecuados para cada caso y que el Ministerio del Trabajo tome las medidas correspondientes para disminuir los casos de ocurrencia de este riesgo.

Carga mental.

García & Delgado (2002): “Conjunto de requerimientos mentales, cognitivos o intelectuales a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral, es decir, nivel de actividad mental o de esfuerzo intelectual necesario para desarrollar el trabajo.” (Página 6).

Nieto H, (2000): “conjunto de elementos perceptivos, cognitivos y afectivos involucrados en el desarrollo de una actividad. La fatiga es el resultante fisiológico de la exposición a estos riesgos.” (Página 5).

Según los autores, regular la carga mental de trabajo es de vital importancia, debido a las exigencias que sobrepone la organización del trabajo, más aún cuando las labores incluyen uso de avances tecnológicos o informáticos.

Los factores psicosociales y los factores relacionados con la empresa, también influyen de forma considerable sobre las exigencias mentales de un determinado trabajo. Por eso éstas deben tener en cuenta fundamentalmente que factores tales como la organización del tiempo de trabajo, el ritmo de trabajo, la duración de la jornada, el número, la duración y la distribución de las pausas, las relaciones laborales, los estilos de comunicación, de mando de los jefes, etc., influyen en gran medida sobre la carga mental que a un trabajador le puede suponer la realización de su trabajo.

7.2.1.5. Agentes Psicosociales.

FREMAP (1996): “Los factores psicosociales del trabajo se definen como aquellas condiciones presentes en la situación laboral relativas a la organización y al contenido del trabajo con capacidad para afectar tanto a la salud y al bienestar

de los trabajadores como al desarrollo del trabajo (absentismo, baja productividad, etc.)” (Página 27).

Unión General de Trabajadores de España (1998): “también se hace referencia a otras afectaciones psicosociales tales como la cervicalgias¹, las cuales, menciona suelen manifestarse como dolores en la parte posterior del cuello. Están relacionadas, en el aspecto laboral, con el deterioro estructural si hay sobreesfuerzos, ya que causan desequilibrios tanto en la estructura ósea como muscular. Y también están asociadas a problemas psicológicos como la depresión, la ansiedad y el estrés. (Página 59).

Los autores hacen referencia al estrés causado por un inadecuado ambiente laboral en la organización, una mala comunicación y un exagerado contenido de trabajo. Este estrés es reflejado en el trabajador afectando su salud tanto física como emocional, por las consecuencias que genera el estrés.

Las empresas no deben de perder de vista este agente que afecta la salud y la productividad de los trabajadores, e implementar medidas que mejoren los factores que inciden en la ocurrencia de éste.

7.2.2 Prevención de Incendios

(Asamblea Nacional de Nicaragua, Ley 618, 2007, Artículo 74): “El diseño y característica constructiva de los lugares de trabajo deberán también facilitar el control de las situaciones de emergencia, en especial de incendio y posibilitar, cuando sea necesario, la rápida y segura evacuación de los trabajadores.” (Página 15).

¹ Cervicalgia significa “dolor en la zona cervical de la columna”, por lo que no es un diagnóstico o nombre de ninguna patología en concreto, sino más bien un término descriptivo para referirse a dolor de cuello.

También, la Ley 618 de HST, en sus Artículos 181 y 182, establece que los locales en que se produzcan o empleen sustancias fácilmente combustible y estén expuestos a incendios súbitos o de rápida propagación, se construirán a conveniente distancia entre sí y aislados de los restantes centros de trabajo, o en su defecto se aislarán con paredes resistentes de mampostería, con muros rellenos de tierra o materiales incombustibles sin aberturas.

7.2.2.1 Extintores Portátiles.

(Asamblea Nacional de Nicaragua, Ley 618, 2007, del Artículo 193 al Artículo 195), establece que todo centro de trabajo deberá contar con extintores de incendio en perfecto estado de conservación y visiblemente localizados en lugares de fácil acceso.

7.2.2.2 Detectores de Incendios.

(Asamblea Nacional de Nicaragua, Ley 618, 2007, Artículo 196): En los lugares de trabajo con riesgo "elevado" o "mediano" de incendio, debe instalarse un sistema de alarma capaz de dar señales acústicas y lumínicas, perceptibles en todos los sectores de la instalación.”

7.2.2.3 Riesgo de incendio por electricidad.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo de España (2001) en su Real Decreto 614/2001 establece las medidas necesarias que las empresas deben adoptar para que de la utilización o presencia de la energía eléctrica en los lugares de trabajo no se deriven riesgos para la salud y seguridad de los trabajadores o, para que tales riesgos se reduzcan al mínimo.” (pp. 3 y 16).

Ambos autores establecen las medidas que se deben tomar para disminuir los riesgos de incendios, y a la vez disminuir los efectos si ocurriese uno en un ambiente laboral.

Las empresas deben tener en cuenta todas las medidas de prevención y darles la importancia debida para la seguridad contra incendios, siguiendo las normas establecidas.

7.2.3 Prevención de robos

Cada organización tiene su servicio de vigilancia con características propias y un plan de prevención de robos que según Chiavenato I. (2007, pág. 343 y 344) debe incluir al menos:

- Control de entrada y de salida de personal.
- Control de entrada y salida de vehículos.
- Estacionamiento fuera del área de la empresa.
- Rondines por el interior y por los terrenos de la empresa.
- Registro de máquinas, equipos y herramientas.
- Controles contables.

Chiavenato a través de su texto brinda una serie de recomendaciones básicas para reducir o evitar pérdidas causadas por hurtos y robos.

Las empresas deben tomar en cuenta esas recomendaciones para resguardar los bienes materiales que permiten el desarrollo de sus actividades y también para asegurar la protección y tranquilidad de los trabajadores.

7.2.4 Áreas de trabajo, descanso y acceso

Asamblea Nacional de Nicaragua, Reglamento de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo (2007) establece que “Las áreas edificadas, o no, en las que las personas trabajadoras deban permanecer o acceder como consecuencia de su trabajo; se entienden incluidos en esta definición también los lugares donde los trabajadores y trabajadoras desarrollen su actividad laboral (vestuarios, comedores, lugares de descanso, local para administrar primeros auxilios y cualquier otro local).” (Pág. 2).

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España (1997): “Áreas del centro de trabajo, edificadas o no, en las que los trabajadores deban permanecer o a las que puedan acceder en razón de su trabajo. Se consideran incluidos en esta definición los servicios higiénicos y locales de descanso, los locales de primeros auxilios y los comedores.” (Página 3).

El área de trabajo son todos los espacios a los cuales tiene acceso el trabajador para el cumplimiento de sus labores.

El trabajador hospitalario, debe desempeñarse en áreas relativamente grandes y con diferentes ambientes y circunstancias que van desde la cotidianidad hasta situaciones de emergencia, debido a la naturaleza del servicio que ellos brindan y que proporcione con ambiente agradable para su desempeño.

7.2.5 Protección personal

Herrick R. (1998): “La protección personal es necesaria, a corto o a largo plazo, para reducir el riesgo de enfermedad y lesión profesional. En tales casos, el equipo y los dispositivos de protección personal deben utilizarse como parte de un programa global que abarque la evaluación completa de los peligros, la selección y adecuación correctas del equipo, la formación y la educación de las personas que han de utilizarlo, las operaciones de mantenimiento y reparación necesarias para mantenerlo en buen estado de servicio y el compromiso conjunto de directivos y trabajadores con el buen resultado del programa de protección.” (Página 2).

Nieto H, (2000): “Cuando se identifica un factor de riesgo debe intentar eliminarse. Si ello no fuera posible, se deberá intentar evitar la exposición de las personas ya sea quitando la operación humana de los procesos riesgosos o bloqueando la fuente productora del riesgo. Si nada de ello fuera posible se

procederá al uso de elementos de protección personal que limiten la exposición del trabajador a ese agente.” (Página 5).

7.2.5.1 Equipo de protección.

Unión General de Trabajadores de España (1998): “Es cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.” (Página 27).

(Asamblea Nacional de Nicaragua, Ley 618, 2007, Artículos 134 y 138): “Los equipos de protección personal serán suministrados por el Empleador de manera gratuita y deberán utilizarse en forma obligatoria y permanente cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse.” (Página 21).

(Asamblea Nacional de Nicaragua, Ley 618, 2007, Artículos 136 y 137): “Se entiende como ropa de trabajo, aquellas prendas de origen natural o sintético cuya función específica sea la de proteger de los agentes físicos, químicos y biológicos o de la suciedad (overol, gabachas sin bolsas, delantal, entre otros; y ésta deberá ser seleccionada atendiendo a las necesidades y condiciones del puesto de trabajo.” (Página 22).

Ambos autores explican la importancia de la protección personal para reducir el riesgo de enfermedades y los accidentes laborales, y además la importancia de la capacitación del personal en el uso de los sistemas y el mantenimiento de éstos.

Todos los trabajadores en todo tipo de empresas están expuestos a accidentes laborales y riesgos profesionales, por lo que los empleadores deben velar por el cumplimiento de normas de protección y la constante vigilancia para garantizar que el trabajador use correctamente los equipos de protección.

7.2.5.2 Señalamientos de Riesgo.

(Asamblea Nacional de Nicaragua, Ley 618, 2007, del Artículo 139 al Artículo 149), establece entre otras medidas, que en todo centro de trabajo deberán señalizarse adecuadamente las zonas donde exista peligro para las personas, los equipos de extinción de incendios; y los equipos y locales de primeros auxilios. También establece que la señalización debe considerarse como una medida complementaria de las medidas técnicas y organizativas de higiene y seguridad del trabajo, y que los trabajadores deberán recibir capacitación, orientación e información adecuada sobre la señalización.

Todas las recomendaciones indicadas por la ley en sus diferentes artículos son de gran importancia como medidas de prevención de accidentes y de protección de los trabajadores. Estas medidas una vez que se implementan ayudan a llamar la atención sobre situaciones de riesgo de una forma rápida y fácilmente comprensible.

Las empresas deben comprender que la falta de señalización de seguridad incrementa el riesgo en la medida en que priva al trabajador de la información sobre el riesgo y la manera de evitarlo.

7.2.6 Normas de Seguridad

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España (2009): “Las normas de seguridad son las herramientas para enseñar el procedimiento exacto para realizar un trabajo sin riesgo (manejo correcto de las herramientas, máquinas y equipos, forma segura de realizar una operación, etc.); para disciplinar, ya que ordena un procedimiento de trabajo que deberá cumplirse y hacerse cumplir, y para complementar la actuación profesional al servir de recordatorio de procedimientos seguros de trabajo. (Página 38).

Unión General de Trabajadores de España (1998): “Las empresas que realicen trabajos en instalaciones eléctricas deben disponer de una normativa de seguridad que contemple aspectos como: relación de trabajos a realizar, manual de operaciones, auxilio de accidentados, etc.” (Página 245).

Tanto los autores aquí señalados como la Ley 618 de Nicaragua regula todo lo concerniente a la higiene y seguridad del trabajo, y dentro de ella se establece que las organizaciones deben establecer sus normas de seguridad acorde con sus riesgos y peligros que se dan debido a su naturaleza o giro de negocio.

Las empresas deben demostrar su compromiso con la seguridad y la salud ocupacional de sus trabajadores contratados estableciendo sus propias normas de seguridad y salud ocupacional, tomando en consideración los requisitos legales que establece la Ley 618 de Nicaragua y el control de los riesgos de seguridad y salud ocupacional provenientes de sus actividades.

7.2.7 Enfermedades profesionales

(Asamblea Nacional de Nicaragua, Ley 185, 1996): “Enfermedad profesional es todo estado patológico derivado de la acción continua de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador presta sus servicios y que provoque una incapacidad o perturbación física, psíquica o funcional permanente o transitoria, aun cuando la enfermedad se detectare cuando ya hubiere terminado la relación laboral.” (Página 24).

Nieto H, (2000): “Las enfermedades profesionales, desde una concepción preventiva, se define como cualquier condición anatomopatológica² debida a la acción específica de las condiciones de trabajo y medio ambiente laboral, es decir

² Es un estudio de las lesiones y modificaciones tanto de los órganos como de los tejidos, causados por una enfermedad.

son aquellas causadas directa y exclusivamente por un agente de riesgo propio del medio ambiente de trabajo.” (Página 8).

La Unión General de Trabajadores de España (UGT) (2009) indica que las enfermedades infecciosas más importantes y a las que los profesionales sanitarios se ven expuestos con mayor frecuencia durante su práctica diaria son las de etiología vírica, resaltando entre ellas las que originan los virus de la Hepatitis B, Hepatitis C y el virus de la Inmunodeficiencia Humana Adquirida (VIH). (Página 12).

Según la UGT, para la Hepatitis B y la Hepatitis C, la vía de transmisión en el medio laboral más significativa es la parenteral³, por piel y mucosas por exposición accidental. Para el caso del virus VIH, éste puede llegar al torrente sanguíneo del trabajador accidentado a través de una inoculación percutánea, un contacto con heridas abiertas, contacto con piel no intacta y contacto cutáneo mucoso (en accidentes profesionales con exposición a sangre como por ejemplo; punciones, cortes, salpicaduras, siendo los más frecuentes los pinchazos con agujas contaminadas). (Página 14).

Además de las enfermedades que ha citado el autor, también se tiene el estrés, la fatiga y las molestias de espalda como las enfermedades profesionales que más se presentan en el trabajador y que son adquiridas a lo largo de su desempeño y debido a las actividades que realiza en el cargo.

Dado que el riesgo de adquirir una enfermedad profesional siempre estará presente en todo ambiente laboral, las empresas deben permanecer en un sistema de monitoreo constante para prevenir enfermedades en sus empleados, y así evitar problemas en ellos y evitar pérdidas económicas en las empresas ya

³ La vía parenteral es una forma de administrar fármacos, mediante la punción. Esto es, atravesando una o más capas de la piel o de las membranas mucosas mediante una inyección.

sea por pagos de indemnizaciones o por disminución de la producción o disminución de la calidad de la producción.

7.2.8 Accidentes laborales

Chiavenato I. (2007): “accidente laboral es aquel que se deriva del trabajo y que provoca, directa o indirectamente, una lesión corporal, una alteración funcional o un mal que lleva a la muerte, así como la pérdida total o parcial, permanente o temporal, de la capacidad para trabajar.” (Página 338).

(Asamblea Nacional de Nicaragua, Ley 618, 2007, Capítulo IV, del Artículo 28 al Artículo 31) establece todo lo concerniente a los accidentes laborales. Entre las medidas que establece se encuentra que es obligación del empleador reportar ante el Ministerio del Trabajo los accidentes laborales ocurridos, también debe investigar los accidentes e implementar medidas para su no repetición y registrar las estadísticas de los accidentes ocurridos. (Página 9).

Los accidentes laborales que se presentan con mayor frecuencia en todo ambiente hospitalario, entre otros se tienen los siguientes:

- **Cortes.**

Blogspot (2015) “Este riesgo puede generarse en centros sanitarios y hospitales al manipular instrumental clínico y otros elementos cortantes o punzantes. Así por ejemplo, el uso de material quirúrgico, y el uso de jeringas puede ser origen de accidentes por punción durante las tareas de extracción, transvase o inyección.” (Página 1).

- **Acupunción (pinchazo).**

Unión General de Trabajadores de España (1998): “Son heridas con agujas que pueden ser un factor de riesgo en personal no protegido con una correcta vacunación.” (Página 173).

- **Rasguños.**

(Larousse, 2014): “Corte o herida superficial hecha con las uñas o por un roce violento con una superficie áspera.” (Página 456).

- **Caídas.**

FREMAP (1996): “Se presentan con gran frecuencia en los centros hospitalarios, principalmente debido a resbalones, que suelen originar lesiones osteomusculares.” (Página 6).

- **Alergia al látex.**

El Blogspot (2012) explica ampliamente la alergia al látex, e indica que suele presentarse en forma de eczema en manos, y entre los profesionales de la salud, el riesgo de presentar alergia varía entre el 2,5% y el 25%. (Página 1 y 2).

- **Daños corporales por la movilización de enfermos.**

Blogspot (2015): “El riesgo de sobreesfuerzos es muy común en el personal sanitario (principalmente en el trabajo de auxiliares de clínica, celadores, personal de rehabilitación, etc.) ya que una gran parte de su trabajo se basa en posibilitar la movilización de personas con limitaciones físicas (trasladar, ayudara caminar, realizar cambios de posición, mejorar el confort de pacientes, etc.)” (Página 2).

Los autores abordan sobre los accidentes laborales que puede sufrir un trabajador al desarrollar las funciones de su cargo y que deben ser atendidas de acuerdo a un procedimiento establecido y con atenciones particulares, según sea el caso.

Las empresas deben prestar atención especial a los riesgos de accidentabilidad en sus instalaciones y sus actividades y establecer las medidas de prevención y corrección necesarias como una forma de respetar la vida y la salud del trabajador y también como una forma de prevención de problemas futuros económicos y productivos para la empresa.

7.2.8.1 Clasificación de Accidentes.

Según Chiavenato I. (2007), los accidentes laborales se clasifican en:

1. Accidentes sin ausencia. Después del accidente el empleado continúa trabajando. Este tipo de accidente no se considera en los cálculos de los coeficientes de la frecuencia y la gravedad, sin embargo se debe investigar y anotar en un informe, además de exponerlo en las estadísticas mensuales.
2. Accidente con ausencia. Es el que da por resultado:
 - a) Incapacidad temporal y pérdida total de la capacidad para trabajar el día en que se sufre el accidente o que se prolonga durante un periodo inferior a un año.
 - b) Incapacidad parcial y permanente, así como reducción parcial y permanente de la capacidad para trabajar, que se presenta el mismo día del accidente o que se prolongue durante un periodo inferior a un año
 - c) La incapacidad total y permanente es la pérdida total de la capacidad para trabajar de manera permanente.
 - d) Muerte del accidentado.

(Página 339).

Tal como muestra el autor, los accidentes pueden ocurrir durante la jornada laboral o en el trayecto entre el hogar y el lugar del trabajo viceversa, y a ello obedecen su clasificación.

Cualquiera que sea la clasificación del accidente, como empresa deben evitarse por el bienestar del trabajador, de su familia y de los intereses mismos, ya que un accidente laboral, incurre en pérdidas económicas y de prestigio para la empresa misma.

7.2.8.2 Causas de accidentes.

Chiavenato I. (2007) indica que según la American Standards Association, entre las principales causas de los accidentes se encuentran: el tipo de objeto o sustancia que de manera directa se relaciona con la lesión, condiciones inseguras, o factores personales de inseguridad. (Páginas 342 y 343).

Como ha expresado el autor, los agentes, las condiciones inseguras y el factor humano son la combinación perfecta para la accidentabilidad laboral. Por eso es que los tres deben de ser cuidados de la mejor manera posible para que no ocurran los accidentes.

Como empresa, éstas deben evitar los accidentes protegiendo a las personas, advirtiendo sobre los peligros y dando el debido mantenimiento a todos aquellos agentes que pueden verse involucrados en la accidentabilidad laboral.

7.2.8.3 Medidas de prevención.

Chiavenato I. (2007): “La prevención de accidentes procura identificar las causas de éstos, con el objeto de removerlas y de evitar que se sigan generando nuevos accidentes.” (Página 354).

Igualmente Chiavenato I. (2008) indica que como medidas de prevención se debe implementar la capacitación, reglamentación, elaboración de mapas de riesgos laborales, brindar equipos de protección a los trabajadores, entre otras, para asegurar la higiene y seguridad laboral de los trabajadores. (Página 489).

El autor en su lista de medidas de prevención de accidentes hace hincapié en la instrucción, el entrenamiento y el refuerzo de las reglas en los trabajadores para que estos conozcan, entiendan y apliquen las medidas contempladas en los mapas de riesgos y en las medidas de protección que la empresa pueda llevar a cabo para la prevención de accidentes.

Las empresas deben realizar sus propios mapas de riesgos e implementar sus sistemas de protección acordes a la naturaleza de su giro de negocio, siempre poniendo en primer lugar la seguridad de los trabajadores, para con ello evitarse problemas mayores como pérdidas de tiempo, dinero, producción y clientela.

7.2.9 Comisión Mixta

(Asamblea Nacional de Nicaragua, Ley 618, 2007, Capítulo I, de Artículo 40 al Artículo 60) sobre la Comisión Mixtas de Higiene y Seguridad del Trabajo, establece que los empleadores están en la obligación de constituirla e inscribirla ante el Ministerio del Trabajo, nombrar a sus miembros cada dos años quienes deberán elaborar un plan de trabajo anual, disponer parte del tiempo de la jornada laboral para cumplir con las funciones de esta comisión, reunirse mensualmente y registrar acuerdos en Libros de Actas que deberán estar disponible en todo momento para la autoridad laboral.

La Ley establece el propósito, las funciones, cómo se constituye y como debe estar conformada la Comisión Mixta en cada empresa o institución.

Las empresas además de cumplir con la obligación de constituir una comisión mixta entre empleadores (o representantes) y trabajadores, deben también promover y dar a conocer a los trabajadores que también es su obligación participar en dicha comisión, y en conjunto crear los planes de acción de prevención de accidentes y riesgos laborales.

7.3 Desempeño laboral

7.3.1. Definición

Stoner J. (1994): “El desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad”. (Página 510).

Enciclopedia Cubana (2009): “Es en el desempeño laboral donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias,

sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa.” (Página 1).

De lo anterior se puede entender que el desempeño laboral es la acción de ejercer o la actitud que manifiesta el trabajador al desarrollar las funciones y tareas que exige su cargo y que debe contribuir a los objetivos organizacionales.

En el contexto empresarial, el desempeño laboral se ve influenciado por diferentes factores incluyendo la seguridad y disminución de riesgos que contenga el medio donde se desempeña el trabajador.

7.3.2 Importancia

Robbins S. (2004): “El desempeño laboral es importante porque les facilita a los gerentes las herramientas adecuadas para supervisar y medir el desempeño de la organización. El uso adecuado de las diferentes herramientas del desempeño laboral les permitirá a los ejecutivos mantener un buen nivel de desempeño y un buen control de las actividades desarrolladas por parte de los trabajadores, ya que un trabajador bien motivado le genera mejores resultado a la empresa, mientras que un trabajador desanimado no trae consigo buenos resultado.” (Página 94).

Chiavenato I. (2008): “Toda persona debe recibir retroalimentación respecto de su desempeño, para saber cómo marcha en el trabajo. Sin esta retroalimentación, las personas caminan a ciegas”. (Página 82).

Las organizaciones están obligadas a ser eficaces y eficientes, y esto requiere contar de personal con un alto desempeño laboral, que le permita lograr las metas y objetivos.

Para las empresas es importante porque proporciona un juicio sistemático para garantizar calidad en el servicio o el producto que se suministra a la sociedad.

7.3.3. Factores que influyen en el desempeño laboral

El desempeño laboral de los trabajadores se ve influenciado por: las competencias laborales que posee el individuo, los conocimientos, habilidades y experiencia que posea en relación al puesto que ocupa, actitud, disposición a trabajar con metas, motivaciones y características personales.

7.3.3.1 Competencias laborales.

Salas R., Días L., Pérez G. (2012): “Es la capacidad del trabajador para utilizar el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores, desarrollados a través de los procesos educacionales y la experiencia laboral, para la identificación y solución de los problemas que enfrenta en su desempeño en un área determinada de trabajo” (Página 611).

Matallana M., Córdoba E., Rubio R., González F., Barragán Mery., Cañón H., Garavito L., Ruíz F., (2004): “Es la combinación integral de conocimientos, habilidades y actitudes conducentes a un desempeño adecuado y oportuno, en el conjunto de una o más funciones laborales determinadas y en ámbitos ocupacionales propios de las instituciones.” (Página 9).

Es decir, las competencias laborales comprenden una combinación de factores que se requieren para la complejidad de las funciones, el grado de autonomía, responsabilidad laboral y la exigencia de conocimientos que se aplican en el desempeño competente del puesto.

Para las empresas, es de vital importancia aquellas competencias que le permiten a un trabajador conocer y saber aplicar las técnicas de identificación de

peligros existentes en una actividad o en un área de su centro de trabajo, así como también las competencias que le permiten conocer y saber aplicar las técnicas de evaluación y control de los agentes físicos, químicos y biológicos.

7.3.3.2 Conocimientos.

Larousse (2014): “Conjunto de datos, ideas o nociones que se tienen sobre determinado tema o materia” (Página 116).

Werther W., Davis K., (2008): “Los conocimientos especializados constituyen un estímulo al empleado para reconocer el esfuerzo que ha llevado a cabo al adquirir destrezas o conocimientos relacionados con el puesto que desempeña o el ramo de la empresa” (Página 296).

Los conocimientos son las destrezas adquiridas en un lapso de tiempo, por todo ser humano las cuales, las demuestra o pone en práctica a la hora de desarrollar una determinada actividad.

Es en el desempeño que el trabajador pone en práctica sus conocimientos, y en la medida que conoce sobre higiene y seguridad del trabajo se ayudará a prevenir accidentes y por su parte el empleador estará en la obligación de facilitar ese conocimiento necesario.

7.3.3.3 Capacitaciones.

PROENSALUD (2014): “Actividades encaminadas a proporcionar al trabajador los conocimientos y destrezas necesarias para desempeñar su labor asegurando la prevención de accidentes, protección de la salud e integridad física y emocional.” (Página 38)

Chiavenato I. (2007): “La capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos” (Página 386).

La capacitación es uno de los factores más importantes dentro del desarrollo personal de los trabajadores, un trabajador que no recibe capacitación constante es un trabajador que no adquiere conocimientos y no desarrolla habilidades y destrezas necesarias para un óptimo desempeño.

Por otra parte, el empleador debe garantizar el desarrollo de programas de capacitación tanto en función del cargo que desempeña como en materia de higiene y seguridad, cuyos temas deberán estar vinculados al diagnóstico y los posibles riesgos que existan en la empresa.

7.3.3.4 Habilidades.

Larousse (2014): “Capacidad de una persona para hacer una cosa bien y fácilmente” (Página 272).

Chiavenato I. (2007): “Destrezas y los conocimientos que están directamente relacionados con el desempeño del puesto presente o de posibles funciones futuras” (Página 386).

Los autores coinciden en que las habilidades son las diferentes capacidades que posee todo individuo en el desarrollo de sus funciones y que han sido adquiridas por la acumulación de su experiencia laboral.

Las empresas deben procurar que sus empleados adquieran las habilidades necesarias para un mejor desempeño y así evitar riesgos y accidentes laborales.

7.3.3.5 Experiencias.

Larousse (2014): “Conocimiento de algo que se adquirió por haberlo vivido.” (Página 228).

Valdés C. (2009): “La experiencia es otro de los aspectos potenciales que contribuyen a la obtención de un buen rendimiento laboral, ya que el conocimiento

del escenario laboral, la confianza que brinda el dominio de la actividad que se realiza, así como el dominio de las actividades y tareas que se realizan son aspectos muy importantes para alcanzar buenos resultados laborales.” (Página 1).

Estos autores coinciden en que por la experiencia, el trabajador obtiene un mejor conocimiento, visión y desempeño en su puesto laboral.

La experiencia le dará más seguridad a un trabajador, tanto como para tener un buen desempeño de sus funciones como para desarrollarse de manera segura evitando los riesgos y disminuyendo las probabilidades de accidente laboral.

7.3.3.6 Actitudes.

Amorós E. (2007): “Las actitudes son un tipo de diferencias individuales que afectan el comportamiento de los individuos. Se puede definir como las tendencias relativamente durables de emociones, creencias y comportamientos orientados hacia las personas, agrupaciones, ideas, temas o elementos determinados. Las actitudes son las diferentes habilidades o comportamientos que cada individuo posee y demuestra en su vida cotidiana, las cuales se diferencian de otros por ejemplo: en una conferencia podemos notar varios tipos de actitudes; hay algunos que están atentos al tema de la conferencia por lo tanto aportan ideas positivas lo cual logra que la conferencia sea de mayor interés.” (Página 72).

Robbins & Judge (2009): “Las actitudes son enunciados de evaluación – favorable o desfavorable– de los objetos, personas o eventos. Reflejan cómo se siente alguien respecto de algo.” (Página 75).

Los autores coinciden en que las Actitudes son un conjunto de características que definen a la persona, y que son influenciadas por muchos factores.

En el ambiente laboral, la actitud de sus trabajadores juega un rol importante, pues interviene la disposición que tiene el trabajador para el buen desempeño de sus funciones, la calidad con que las realiza, lo cual se refleja inmediatamente en la productividad de la empresa y el servicio que se ofrece a la sociedad.

7.3.3.7 Establecimiento de metas.

Amorós E. (2007) expresa que la teoría del establecimiento de las metas, demuestra que las metas difíciles y específicas proporcionan como resultado un nivel mayor de desempeño del individuo que las metas fáciles y generalizadas, y además que la retroalimentación acerca del desempeño del individuo, hace que muestre un mayor desempeño.” (Página 94).

Por su parte, Molina H.,(1999) expresa que la teoría sobre el establecimiento de metas sugiere que las metas están asociadas con un desempeño mejorado pues movilizan el esfuerzo, dirigen la atención y estimulan la persistencia y el desarrollo de las estrategias.” (Página 1).

Los autores encuentran una relación directa entre el establecimiento de metas y la mejoría del desempeño laboral, haciendo énfasis en que éstas deben estar acordes con las habilidades del trabajador.

El establecimiento de metas para las empresas es de mucha importancia para su rentabilidad, su imagen y su sostenibilidad. Sin embargo no deben pasar por alto que su alcance está influenciado por las habilidades y las motivaciones que tenga el personal, por ello las empresas deben permanecer en constante capacitación y actividades motivacionales para su personal.

7.3.3.8 Motivaciones.

Amorós E. (2007) señala que las motivaciones son necesidades no satisfechas y cumplen un papel muy importante en la determinación de lo que la persona percibe. (Página 49).

Robbins & Judge (2009): “Ésta consiste en el deseo de trabajar en algo porque en lo personal resulta interesante, absorbente, emocionante, satisfactorio o desafiante. Este componente de motivación es lo que convierte la creatividad potencial en ideas creativas reales. Determina el grado en que los individuos unifican su experiencia con sus aptitudes creativas.” (Página 160).

Como expresan los autores, la motivación se refiere a las fuerzas que actúan sobre un individuo o en su interior, y originan que se comporte de una manera determinada. Los motivos de desarrollar un trabajo por parte de los empleados influyen en la productividad, y por ello la motivación del trabajador debe ser una actividad contemplada en los planes gerenciales de las empresas.

Es de suma importancia que en todas las empresas se desarrollen planes de motivación tanto personal como laboral para que los trabajadores se sientan motivados en sus funciones y de esta manera la institución obtenga mejores resultados en el logro de las metas organizacionales.

7.3.3.9 Características personales.

Amorós E. (2007): “Son aquellas características permanentes que describen el comportamiento de un individuo. En la medida que más consistentes sean y con más frecuencia se presente la característica en diferentes situaciones, más importante se vuelve al describir al individuo.” (Página 35).

Chiavenato I. (2008): “... características personales que marcan una predisposición a los accidentes, como la ansiedad, la agresividad, la falta de control emocional, la falta de pericia, etc. Ciertas características personales, la personalidad y la motivación de las personas desembocan en comportamientos que predisponen a los accidentes, como la tendencia a correr riesgos y adoptar actitudes incorrectas. Se trata de tendencias que llevan a actos inseguros, a falta de atención y a no seguir los procedimientos y que aumentan la probabilidad de provocar accidentes.” (Página 487).

Por ende las características vienen siendo el complemento que define a cada individuo, lo cual permite el desarrollo de la persona en diferentes áreas de su vida, logrando así el involucramiento del talento humano dentro del ámbito laboral permitiendo un mayor desarrollo y desempeño.

En el ambiente empresarial, las características personales de cada trabajador influyen grandemente pues de esto dependen sus actitudes, reacciones, y otros atributos que pueden llevar al éxito o al fracaso a cualquier empresa.

7.3.3.10 Personalidad.

Revista Seguridad Minera (2012): “La personalidad se revela por la manera de actuar, por la forma de entender la vida, por las actitudes e intereses, así como también por los hábitos, pensamientos y formas de expresarse” ... “Dado que la personalidad es conducta, la conducta segura y la conducta insegura en el trabajo se convierten en un rasgo básico de la personalidad”. (Página 1).

Díaz L. (1998): “La personalidad de un individuo consiste en las conductas que éste desempeña, y éstas son, precisamente, las que han sido reforzadas en el pasado de ese individuo. Así, la conducta cambiará si los reforzadores cambian.” (Página 18).

Los autores coinciden en que la personalidad es algo propio que distingue a una persona de otra, la define, la distingue y es permanente en cada persona.

Todas las personas son vulnerables a los accidentes cuando están bajo la influencia de emociones fuertes. Una emoción fuerte entorpece la habilidad para percibir lo que está ocurriendo alrededor. Es una especie de bloqueo emocional que restringe la conducta y el pensamiento de modo que impide a las personas desenvolverse inteligentemente y competentemente, con ello se quiere decir que la personalidad tiene alta influencia en el riesgo ocupacional, por lo cual los

empleadores deben tener responsabilidad de desarrollar en los trabajadores una conducta segura.

7.3.3.11 Inteligencia.

Robbins S., Judge T. (2009) explica que la Inteligencia son las aptitudes intelectuales necesarias para desarrollar actividades mentales –pensar, razonar y resolver problemas. (Página 45).

Larousse (2014): “Facultad de entender y comprender lo que se percibe // Capacidad para resolver problemas o enfrentar situaciones de manera adecuada.” (Página 311).

Por consiguiente la inteligencia es una virtud que posee toda persona, lo cual nos da la capacidad y habilidad para desarrollarnos ya sea dentro del ámbito profesional, y cotidiano.

Para las empresas vuelve importante el estudio y la aplicación de las medidas de prevención y mitigación de accidentes pero también deben tomar en cuenta limitantes que puedan tener las personas, ya que todo el sistema de prevención será entendido por todas las personas y tal como ya hemos visto, todos tienen diferentes capacidades, habilidades y grados de inteligencia.

7.3.4 Comportamiento Organizacional

El comportamiento organizacional se puede estudiar mediante las siguientes sub variables:

Clima laboral.

Viviana (2011): “condiciones ambientales de trabajo: son las circunstancias físicas que resguardan al trabajador en cuanto ocupa un cargo dentro de la Organización. Es el ambiente físico que rodea al trabajador mientras desempeña su cargo.” (Página 1).

Chiavenato I. (2007): "...condiciones físicas (higiene y seguridad) o de sus condiciones psicológicas y sociales" (Página 332).

Según ambos autores, el clima laboral es el medio ambiente interno que los empleados perciben de la empresa, y en función de ello los empleados podrían tener comportamientos dañinos o convenientes para con la empresa.

Las empresas deben procurar brindar un clima laboral de confianza, seguridad y respeto para los trabajadores, para procurar la estabilidad de los empleados y la buena andanza de las actividades productivas.

Liderazgo.

Cintas M. (2013) asocia el liderazgo con aplicar sistemáticamente todas las políticas, proporcionar recursos suficientes para la seguridad de la salud de los trabajadores, aprender de las buenas prácticas de los demás, garantizar la participación de los trabajadores, proporcionar una formación adecuada y, reconocer y recompensar el comportamiento seguro". (Pág. 1).

Robbins S., Judge T. (2009): "Se define liderazgo como la aptitud para influir en un grupo hacia el logro de una visión o el establecimiento de metas. La fuente de esta influencia puede ser formal, como aquella que da la posición de una jerarquía directiva en una organización." (Página 385).

Según el planteamiento de los dos autores, el liderazgo es la capacidad que tiene una persona para influir en un grupo para el logro de una visión o conjunto de metas.

El liderazgo también se debe reflejar al procurar el bienestar de los trabajadores gestionando ante las autoridades correspondientes, los recursos necesarios para brindar las más óptimas condiciones de seguridad en el ambiente laboral.

Compromiso organizacional.

Robbins S., Judge T. (2009): "... grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella. Por tanto, involucramiento en el trabajo significa identificarse con un trabajo específico, en tanto que el compromiso organizacional es la identificación del individuo con la organización que lo emplea" (Página 79).

Davis & Newstrom (1999): "El compromiso organizacional es el grado en el que un empleado se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella." (Página 279).

Ambos autores coinciden en que el compromiso organizacional es la manera en que el trabajador se compromete con la empresa que lo contrata.

En la medida en que los trabajadores se comprometan con la empresa así será su desempeño laboral y la productividad de la empresa.

Ausentismo.

PROENSALUD (2014): "Número de horas programadas que se dejan de trabajar como consecuencia de los accidentes de trabajo o las enfermedades profesionales." (Página 9).

Chiavenato I. (2007): "es una expresión empleada para designar las faltas o ausencias de los empleados en el trabajo. En un sentido más amplio, es la suma de los periodos en que los empleados se encuentran ausentes en el trabajo ya sea por falta, retardo o algún otro motivo." (Página 144).

De lo anterior se comprende que el ausentismo está relacionado con los riesgos laborales, que cuando estos ocurren el empleado incurre en el ausentismo.

Este ausentismo laboral provoca en las empresas pérdidas económicas, desprestigio por incumplimiento de metas, entre otros, y por ello se trata de mantenerla al más bajo nivel. Las empresas deben tomar medidas para investigar, evaluar y tomar medidas para reducir este hecho y poder operar con las mejores condiciones posibles.

Rotación de Personal.

MINSA (2010) define a la Rotación de Personal como el volumen de recursos humanos de la salud que ingresan al MINSA y de los que salen de este ministerio. La expresa mediante la relación porcentual entre las admisiones y los retiros. De conformidad con el Convenio Colectivo y Salarial, Rotación del Personal, también se entienden como la reubicación de un trabajador de un servicio o área a otra, o del establecimiento cabecera o matriz a otro subordinando dentro o fuera del municipio siempre que sea en el mismo cargo o perfil profesional del trabajador. (Página 83).

Chiavenato I. (2007): “La expresión rotación de personal se utiliza para definir la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente; en otras palabras, el intercambio de personas entre la organización y el ambiente está definido por el volumen de personas que ingresan y que salen de la organización.” (Página 135).

Es decir que la rotación de personal es el resultado de la salida de algunos empleados y la entrada de otros para sustituirlos en el trabajo, también puede ser la reubicación de un trabajador de un área a otra a lo interno de la empresa.

En toda empresa debe esperarse un cierto grado de rotación de personal que es saludable para la organización. Las causas son diversas y entre ellas puede encontrarse el factor riesgos de accidentes y enfermedades laborales, por ello la prevención y el control debe ser un tema al cual se le debe dar la importancia que corresponde.

VIII. DISEÑO METODOLÓGICO

En la presente investigación se utilizó el enfoque cuantitativo, el cual según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006, pág. 14), consiste en la recolección y análisis de datos para contestar preguntas de investigación establecidas previamente con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento en una población. En este trabajo investigativo se recopilaron datos cuantitativos, se procesaron estadísticamente y se logró caracterizar el objeto de estudio.

También se aplicó el enfoque cualitativo, el cual según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006, pág. 16) utiliza datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación y puede o no probar hipótesis en su proceso de interpretación. En este trabajo se recopilaron hechos y procesos que fueron descritos en el campo de la investigación. Por lo que el estudio tiene un enfoque mixto.

Según el tipo de investigación realizada, ésta se considera una investigación aplicada, ya que se relacionó y confrontó la teoría con la realidad en un centro hospitalario, el problema de investigación va dirigido a problemas concretos, en circunstancias y características concretas.

Por su nivel de profundidad es correlacional, ya que según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006, págs. 80, 83) la investigación correlativa proporcionan información para llevar a cabo estudios explicativos que generan un sentido de entendimiento y son altamente estructurados ... tiene como propósito conocer la relación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular. El presente trabajo investigativo es de tipo correlacional ya que pretende analizar y describir el comportamiento de un objeto a través del estudio de tres variables y de cómo se relacionan unas con otras.

En lo que respecta a su orientación en el tiempo, es una investigación de tipo Transversal, porque se estudió el comportamiento de las variables de investigación para el segundo semestre de 2015. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006, pág. 208).

Se utiliza el método inductivo y deductivo ya que según (Centry Villafuerte, 2006), el método inductivo, es el proceso que va de lo particular específico hacia lo más general o universal, también significa de lo más simple a lo más complejo. El método deductivo, es el fenómeno inverso por el cual se parte de lo general o universal para llegar a lo más específico pero de una manera lógica que tiene en cuenta la secuencia y el orden para ir desmenuzando sus diferentes elementos.

Según (Bernal, 2010), el análisis consiste en descomponer un objeto de estudio, separando cada una de las partes del fenómeno de estudio para estudiarlas en forma individual. El objeto de estudio fue la Influencia de las condiciones de Higiene y Seguridad del Trabajo en el desempeño laboral de los Trabajadores, y se analizaron cada una de sus sub variables e indicadores correspondientes.

Según (Bernal, 2010), en la síntesis, se establecen las interrelaciones entre los elementos o partes y a partir del conocimiento se llega a comprender el todo. Por lo tanto a través del diagnóstico sobre la influencia de las condiciones de Higiene y Seguridad del Trabajo en el desempeño laboral de los Trabajadores se llegó a tener una idea de cuál es la situación del Policlínico Trinidad Guevara del Municipio de Matagalpa y de sus trabajadores.

Los métodos que se utilizaron en esta investigación son el Teórico y el Empírico. Teórico porque según Martínez & Rodríguez (2015, pág. 4) éste permite descubrir en el objeto de investigación las relaciones esenciales y las cualidades

fundamentales, no detectables de manera senso-perceptual⁴. Y en este sentido para lograr entender la situación sobre higiene y seguridad del trabajo del Policlínico se debió hacer análisis de las leyes correspondientes, analizar y deducir cómo en qué y porqué se aplica en este centro laboral.

También se utilizó el método empírico porque según Martínez & Rodríguez (2015, pág. 5) son todos los procedimientos prácticos y diversos medios de estudio aplicados con el objeto. En esta investigación se aplicaron técnicas de investigación que corresponden al aspecto empírico y que ayudaron a revelar las relaciones esenciales y las características fundamentales de la situación actual de la higiene y seguridad del trabajo en el Policlínico y su influencia con el desempeño laboral de los trabajadores.

Las técnicas utilizadas para la recolección de datos fueron: Encuesta dirigida a trabajadores (Anexo 3), Entrevista dirigida a la Directora del Policlínico (Anexo 2), Ficha de Observación (Anexo 4) para verificar información directamente en el campo de investigación.

El trabajo investigativo contempló la realización de 5 actividades en el siguiente orden:

Estudio preliminar

Consistió en conocer las generales de la estructura y política organizacional del centro médico. Seguidamente se dio a conocer las actividades que conllevó la investigación y se coordinaron las sesiones de trabajo con el funcionario que como contraparte del Policlínico apoyó la investigación.

⁴ Conocimiento senso-perceptual se caracteriza por su inmediatez, por el hecho de que el reflejo se produce a partir de la influencia directa del objeto del conocimiento sobre los órganos de los sentidos.

Universo y Muestra de estudio

Universo.

El Universo según Hernandez S. (2003, pág. 239) es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones. Para el caso de este estudio, el universo estuvo conformado por 83 trabajadores (53 de áreas clínicas, 10 del área de vigilancia epidemiológica y 20 de áreas administrativas).

Muestra.

La muestra según (Hernandez Sampieri, 2003, pág. 236) es un subgrupo de la población del cual se recolectan los datos y debe ser representativo de dicha población. Para esta investigación la muestra fue un porcentaje del universo calculado aplicando el Teorema central del límite que sugiere Benassini M. (2009, pág. 195 y 196) el cual plantea la utilización de la ecuación (1) con un error máximo **e** del 10%, las probabilidades **p = q = 0.5**, para un intervalo de confianza del 90 % **k = 1.65** y **N** es el universo.

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

Al aplicar la ecuación se determinó una muestra de 38 trabajadores.

Se realizó una segmentación de tres grupos de trabajadores, y se estimó una muestra utilizando la proporcionalidad dada por n/N , indicando una muestra de: 24 trabajadores de áreas clínicas, 5 trabajadores de vigilancia epidemiológica y 9 trabajadores del área administrativa.

Aplicación de instrumentos de investigación

Con apoyo del Responsable del Departamento de Higiene y Epidemiología, se procedió a aplicar los instrumentos de investigación diseñados para esta investigación, en un período de 2 semanas de trabajo continuas.

Procesamiento de información y análisis de resultados

Información Primaria.

Una vez aplicados los diferentes instrumentos, la información recopilada se procesó en bases de datos Excel y luego se realizaron los diferentes análisis que puedan producir información útil para un análisis de la situación encontrada.

Información Secundaria.

Los resultados encontrados se contrastaron con información secundaria que se obtuvo de las Leyes vigentes, acuerdos sindicales, memorias de foros sobre el tema y otros documentos que fueron útiles en este tema de investigación.

Elaboración de informe

Procesada la información se procedió a elaborar el presente informe.

IX. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Características del Policlínico Trinidad Guevara.

El Policlínico se encuentra en el casco urbano de la Ciudad de Matagalpa, contiguo a los Juzgados de Matagalpa, del parque Francisco Morazán 1 cuadra al oeste.

Brinda cobertura a la población urbana y comunidades rurales de la ciudad de Matagalpa con atención de emergencia, ambulatorio y servicio de parto y puerperio y especialidades de Pediatría, Ginecología, Psiquiatría y Odontología.

Implementa programas de control a la mujer, control de niños sanos, tuberculosis, inmunización, higiene y epidemiología, salud mental y morbilidad.

Cuenta con una farmacia, un laboratorio, 3 camas para emergencia, 5 camas metabólicas, y una sala de trabajo de parto con 22 camas.

La organización de los diferentes departamentos del centro está dada tal como muestra el siguiente organigrama.

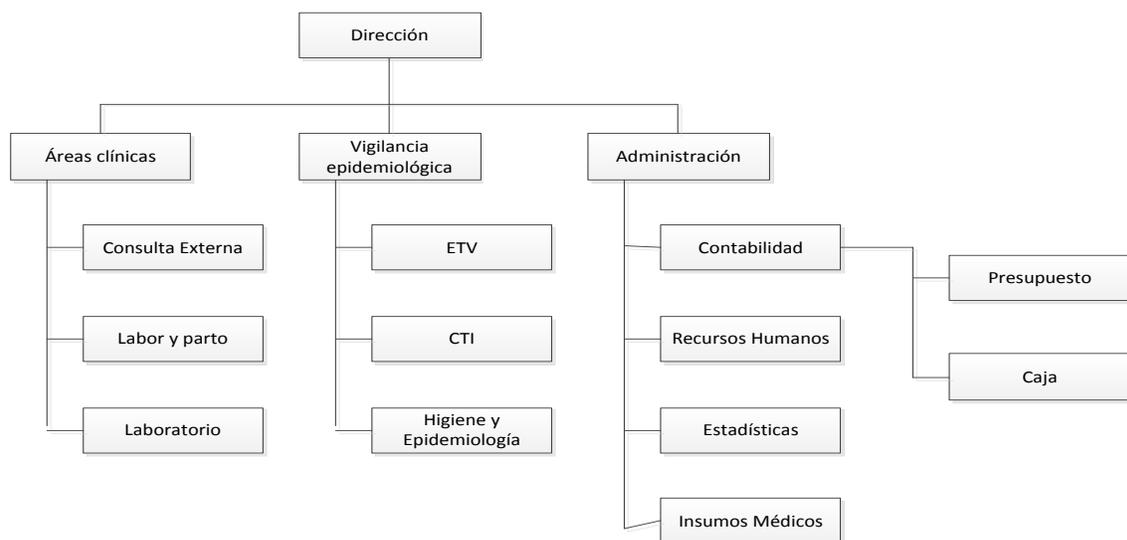


Figura 1. Organigrama de departamentos del Policlínico Trinidad Guevara de Matagalpa.
Fuente: Jefe de Departamento de Vigilancia Epidemiológica.

La aplicación de los diferentes instrumentos de investigación permitió recopilar la siguiente información, para su análisis y discusión y sus respectivas conclusiones y recomendaciones.

Higiene del Trabajo.

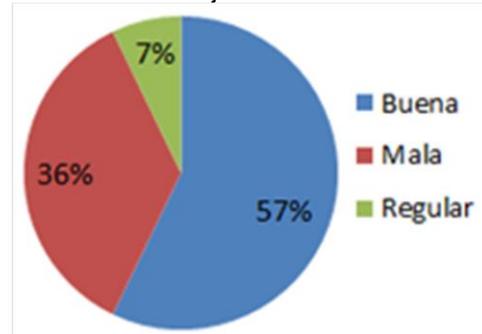
Condiciones de trabajo.

Iluminación.

Según la Ley 618, en su Artículo 76, la iluminación de los lugares de trabajo debe permitir que los trabajadores dispongan de condiciones de visibilidad adecuados para poder circular y desarrollar sus actividades sin riesgo para su seguridad y la de terceros, con un confort visual aceptable.

De acuerdo con los trabajadores encuestados, el Policlínico tiene dificultades en su sistema de iluminación. Siendo éste calificado por los mismos trabajadores como Regular en un 7%, Mala en un 36% y Buena en un 57%, y a través de la observación se logró constatar que los problemas más recurrentes son la falta de alimentación eléctrica en los puntos de conexión, lámparas fundidas y en otros casos ausencia de éstas.

Gráfico 1. Valoración del sistema de iluminación de las áreas de trabajo.



Fuente: Autoría propia a partir de encuestas dirigidas a trabajadores.

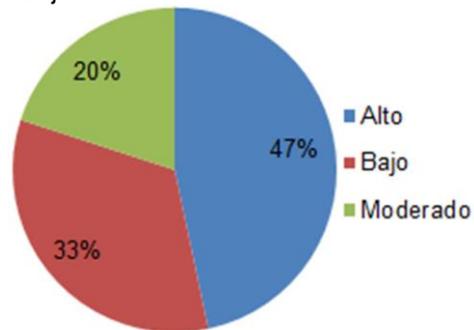
Dadas las condiciones actualmente existentes en el PTG y la reglamentación de la Ley 618 en cuanto a iluminación, el centro debe emprender acciones para mejorar las condiciones de iluminación y reducir los riesgos profesionales en los que se encuentran los trabajadores que actualmente están trabajando con poca iluminación. Una mala iluminación en oficinas propicia la ocurrencia de errores y la fatiga visual y mental de los trabajadores.

Ruido

Según la Ley 618, en su Artículo 121, A partir de los 85 dB (A) para 8 horas de exposición y siempre que no se logre la disminución del nivel sonoro por otros procedimientos se establecerá obligatoriamente dispositivos de protección personal tales como orejeras o tapones.

El nivel de ruido no fue medido en decibeles, sino que se limitó a conocer la percepción de éste factor por parte de los trabajadores en función de cómo sentían que éste incidía en sus niveles de concentración necesarios para sus labores. Según las expresiones de los trabajadores, el 47% de ellos valora que el nivel de ruido en sus áreas de trabajo es Alto, el 33% lo valora como Bajo y el 20% lo valora como Moderado.

Gráfico 2. Valoración del nivel de ruido en áreas de trabajo



Fuente: Autoría propia a partir de encuestas dirigidas a trabajadores.

A través de la observación se encontró que la única causa del ruido mencionada por los trabajadores es la alta afluencia de pacientes y visitantes del centro, los cuales llegan también a las oficinas administrativas.

También se observó que los trabajadores (6) del departamento de Enfermedades de Transmisión Vectorial (ETV) que se dedican a labores de fumigación, éstos utilizan bombas fumigadoras Leco y Dina-fog, las cuales emiten un ruido de 110 decibeles. Aunque el centro les brinda orejeras como medio de protección para oídos, sin embargo en el transcurso de este trabajo no se logró observar que alguno de ellos las llevara como parte de su equipo de trabajo. En Anexo 5 se puede ver a un trabajador en plena faena sin estos protectores. Tampoco se observó que no existe ninguna normativa que obligue a los trabajadores a usar las orejeras diariamente.

Además de lo que plantea la ley, los trabajadores dicen a veces perder la concentración por el exceso de ruido lo cual a veces afecta su trabajo, y en este sentido el centro debe implementar medidas para disminuir el ruido en los espacios donde deben circular pacientes y aislarlo en aquellas zonas donde no deben estar los pacientes.

Temperatura

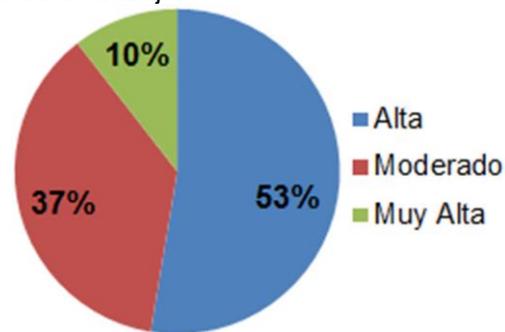
Según la Ley 618, en su Capítulo II, Artículo 222, es terminantemente prohibido efectuar procedimientos o laborar en condiciones de trabajo que den lugar a una sobrecarga calórica o pérdida excesiva de calor en los trabajadores y que puedan provocar efectos dañinos en su salud.

Se les consultó a los trabajadores sobre la percepción del nivel de la temperatura ambiente dadas las condiciones de ventilación que poseen en cada área de trabajo.

De acuerdo con las opiniones emitidas por los

trabajadores a través de encuesta, el 53% de ellos percibe un nivel alto de temperatura, el 37% la percibe como moderada y un 10% la percibe muy alta.

Gráfico 3. Valoración de la temperatura en las áreas de trabajo.



Fuente: Autoría propia a partir de encuestas dirigidas a trabajadores.

Según observación, en este centro hospitalario no hay espacios de trabajo en los cuales los trabajadores se expongan a temperaturas extremas. Sin embargo según la información recopilada, hay un 63% de trabajadores que están en situación de calor y esto podría causar malestar, sarpullido, calambre, agotamiento, insolación y deshidratación.

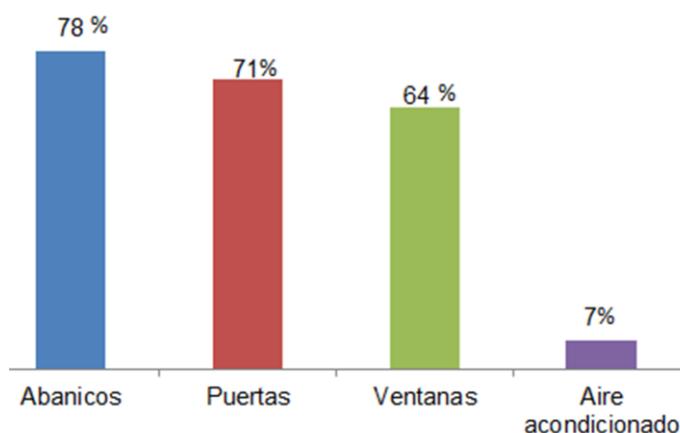
El PTG debe corregir esto instalando los sistemas de enfriamiento necesarios especialmente en aquellos espacios donde hay mayor densidad de trabajadores y pacientes. Para reducir el nivel de deshidratación por el exceso de calor, el centro debe poner a disposición de los trabajadores suficiente agua fría en lugares estratégicos y visibles cercanos a los espacios donde hay más calor.

Ventilación

Según Rosell & Muñoz (2010) la ventilación de los lugares de trabajo es una medida de protección colectiva que permite eliminar o reducir el contenido de agentes contaminantes que puedan estar presentes en el ambiente.

De acuerdo con información brindada por los empleados a través de encuesta, el 78% de los espacios de trabajo cuentan con abanico como su sistema de ventilación. El 71% ventilan el espacio manteniendo las puertas abiertas. El 64% ventilan el espacio manteniendo las ventanas abiertas y el 7% utiliza aire acondicionado como medio de ventilación.

Gráfico 4. Sistema de ventilación proporcionado en las áreas de trabajo.



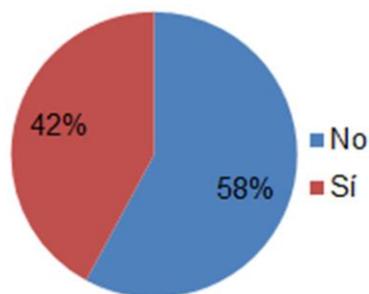
Fuente: Autoría propia a partir de encuestas dirigidas a trabajadores.

Según observaciones realizadas básicamente el único medio como ventilador con que cuentan los espacios es un abanico de pared, aunque éste se encuentra presente en un 78% de los espacios, no es suficiente porque es solamente 1 por oficina y no ventila lo suficiente, lo cual incide en que la temperatura en los ambientes de trabajo sea alta. De hecho, como puede verse en Gráfico 5, el 58% de los encuestados dijeron sentir que la ventilación en su espacio de trabajo no es suficiente y el 42% de los trabajadores opina que la ventilación es suficiente.

Al haber poca ventilación en el centro, la calidad del aire es baja y no se eliminan adecuadamente los contaminantes que hay en el ambiente, esto podría afectar al personal en su salud tanto física como psicosocial.

Para reducir estas u otras afecciones relacionadas el PTG debe ampliar su sistema de ventilación o cambiarlo por uno más adecuado.

Gráfico 5. Suficiencia de ventilación.



Fuente: Autoría propia a partir de encuestas dirigidas a trabajadores.

Condiciones de tiempo

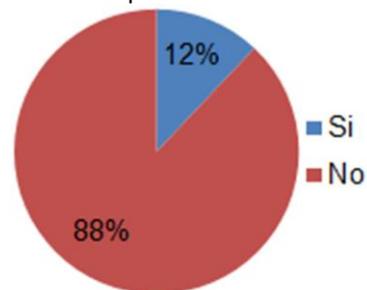
Según Asamblea Nacional de Nicaragua (Norma Ministerial sobre las disposiciones mínimas de higiene y seguridad de los equipos de protección personal, (1990) siempre que el trabajo determine exposición constante al sol, se usará gorra con brisera o sombrero; si la exposición es a la lluvia será obligatorio el uso del sombrero o gorra impermeable.

Según información proporcionada por los trabajadores a través de la encuesta, el 88% de ellos No se expone al sol o la lluvia.

El otro 12% de ellos Si se exponen, lo cual lo hacen al trabajar en barrios y comunidades en actividades varias tales como:

- Abatización.
- Fumigación.
- Inspectorías sanitarias.
- Vacunación canina.
- Recolección de desechos hospitalarios.

Gráfico 6. Puestos de trabajo que requieren de exposición al sol o la lluvia.



Fuente: Autoría propia a partir de encuestas dirigidas a trabajadores.

Durante las actividades de observación se comprobó que el centro proporciona gorra, capote y botas de lluvia como medios de protección para la exposición al sol y a la lluvia, y los trabajadores los portan siempre al salir o entrar al centro.

En este sentido se observó que el PTG está cumpliendo con lo estipulado por los reglamentos de higiene y seguridad laboral, lo cual es valorado muy positivamente.

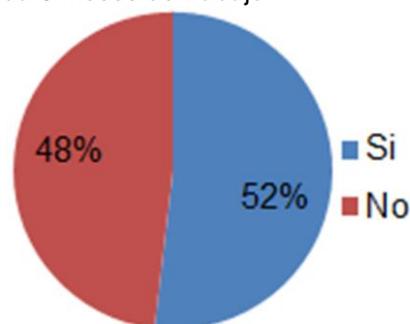
Jornada laboral

Vacaciones

La Ley 185, Artículo 76, indica que todo trabajador tiene derecho a disfrutar de quince días de descanso continuo y remunerado en concepto de vacaciones, por cada seis meses de trabajo ininterrumpido al servicio de un mismo empleador.

Según información brindada por los trabajadores a través de encuesta, al 52% le han dado vacaciones en cada período correspondiente, y a un 48% no le han dado sus vacaciones cuando corresponde.

Gráfico 7. Le garantizan vacaciones por cada 6 meses de trabajo



Fuente: Autoría propia a partir de encuestas dirigidas a trabajadores.

De acuerdo con información adquirida a través de entrevista, al personal se le procura dar sus vacaciones cuando corresponde sin embargo esto puede verse interrumpido por labores adicionales que surgen por casos de emergencia como por ejemplo neumonía, Chikungunya y ahora el Zika, que el personal debe laborar en servicios de abatización, vacunación y debe atender la tasa de pacientes que se incrementa cuando se dan estas emergencias.

Con base en la información recopilada se puede inferir que el PTG no está garantizando vacaciones a su personal en tiempo y forma como corresponde y esto puede ocasionar estrés, fatiga u otras afectaciones físicas o psicosociales en los trabajadores. El centro debe implementar un sistema de planeación de vacaciones del personal para propiciar el cuidado de la salud de sus trabajadores.

Horas de trabajo

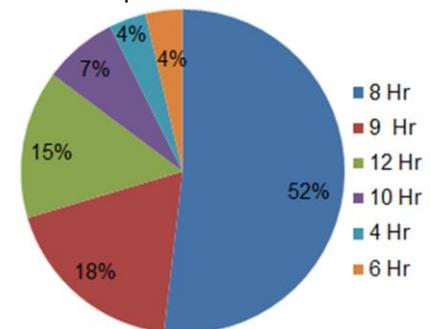
En (Asamblea Nacional de Nicaragua, Ley 185, 1996, Artículos 49 al 63, P.12) se encuentran establecidos los diferentes tipos de jornadas laborales, los cuales se resumen de la siguiente manera:

- Jornada ordinaria diurna de 8 horas, 48 horas a la semana.
- Jornada ordinaria nocturno de 7 horas, 42 horas a la semana.
- Jornada ordinaria mixto de 7.5 horas, 45 horas a la semana.
- Jornada ordinaria de 6 horas en los puestos de trabajo insalubres.
- Jornada laboral de 6 horas diarias y 30 semanales si el trabajador es adolescente.
- Jornada laboral especial acordada entre un empleador y una trabajadora en período de lactancia.

Los trabajadores a través de la encuesta expresaron que el 52% de ellos labora 8 horas diariamente, el 18% que labora 9 horas están distribuidos en diferentes áreas del centro y corresponden a 8 horas de jornada laboral más 1 hora de trabajo extraordinario.

El 15% de trabajadores que labora 12 horas está ubicado en el departamento de ETV y requieren de este tiempo porque ellos deben trasladarse hacia los barrios o las comunidades y eso requiere de un tiempo extra laboral.

Gráfico 8. Número de horas que labora el personal.



Fuente: Autoría propia a partir de encuestas dirigidas a trabajadores.

El 7% de trabajadores que labora 10 horas está ubicado en las áreas administrativas. Aunque su jornada laboral debería corresponder a la jornada ordinaria, ellos deben laborar 2 horas extraordinarias por motivos de exceso de carga laboral.

El 4% que labora 6 horas es el que está ubicado en el Programa Ampliado de Inmunización y al ser ésta una de las áreas que están recibiendo directamente a la población, el personal está altamente expuesto a enfermedades virales. Dándole cumplimiento al Artículo 53 de la Ley 185, Código del Trabajo, que establece que la jornada ordinaria no podrá exceder de seis horas en los centros o puestos de trabajo insalubres, éste personal tiene el horario laboral disminuido a 6 horas diario.

El otro 4% de trabajadores que labora 4 horas es personal que recién ha dado a luz y actualmente están recibiendo el beneficio de tiempo para lactancia materna.

Según Gráfico 8 el 25% de los trabajadores están laborando más de 8 horas y están haciendo 1 o 2 horas extraordinarias por exceso de trabajo, y sobre ellos podría estarse dando situaciones de estrés, fatiga u otras afecciones que pueden reducir su eficiencia y su desempeño en el trabajo.

A través de entrevista con la Directora se logró conocer que efectivamente hay diferentes tipos de jornadas laborales para el personal del centro, se cuenta con personal que labora 8 horas diario, sin embargo las áreas clínicas como por ejemplo emergencia cuentan con personal que labora en turnos de 12 horas.

Se le recomienda al centro realizar un estudio sobre la carga laboral en las áreas administrativas las cuales fueron las únicas en las cuales se encontró personal laborando más de 48 horas a la semana.

Tiempo de descanso

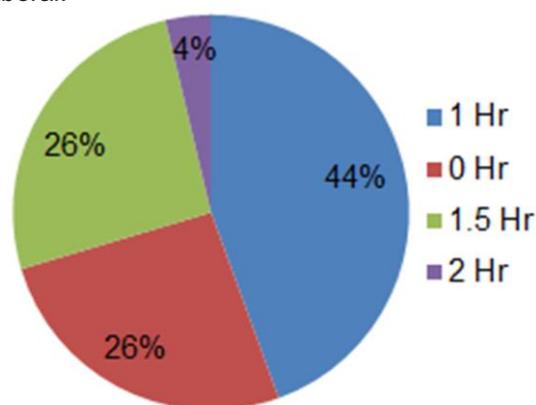
El Artículo 55 de la Ley 185, Código del Trabajo, indica que las jornadas ordinarias de trabajo pueden ser continuas o dividirse en dos o más períodos con intervalos de descanso.

De acuerdo con la información proporcionada por los trabajadores a través de encuesta, el 44% de ellos tiene un descanso de 1 hora durante la jornada laboral, el 26% dice no tener descanso, otro 26% dice descansar 1.5 horas y hay un 4% que dice descansar 2 horas.

A través de entrevista con Directora del centro se confirmó que el horario formal establecido para descanso en la jornada laboral es de 1.5 horas entre las 12 y las 1:30 p.m. y todo el personal debe tomarlo. En el caso de las áreas clínicas este descanso debe ser coordinado con los demás miembros porque no pueden quedar sin trabajadores en ningún momento.

De acuerdo con lo mostrado en Gráfico 9, el 74% de los trabajadores toma descanso en la jornada laboral y sólo un 26% no, por lo que el centro debe tomar las medidas necesarias para esos trabajadores tomen su descanso correspondiente y no se vean afectados en su salud por esa situación.

Gráfico 9. Tiempo de descanso en la jornada laboral.

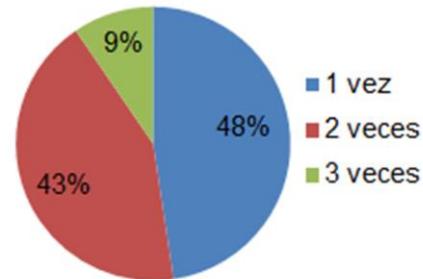


Fuente: Autoría propia a partir de encuestas dirigidas a trabajadores

Medidas de Limpieza

Según ley 618, Capítulo II, Arto. 80, los lugares de trabajo, incluidos los locales de servicio y sus respectivos equipos e instalaciones, deberán ser objeto de mantenimiento periódico y se limpiarán periódicamente, siempre que sea necesario, para mantenerlas limpias y en condiciones higiénicas adecuadas.

Gráfico 10. Frecuencia con la que se desarrollan actividades de limpieza diariamente.



Fuente: Autoría propia a partir de encuestas dirigidas a trabajadores.

De acuerdo con las expresiones de los encuestados, la limpieza en el centro es un problema bastante marcado. El 48% de ellos respondieron que en sus áreas de trabajo la limpieza se realiza únicamente una vez al día. El 43% opinó que se realiza 2 veces y el 9% opinó que se realiza 3 veces.

En actividades de observación se encontró que en promedio se realiza la limpieza 2 veces al día, por la mañana y después de medio, y que además se utiliza jabón, detergente y cloro para las labores de limpieza y no se dispone de desinfectantes ni antibacteriales.

Tal como muestra Gráfico 11, también se logró observar limpieza en el 47% de los espacios de trabajo. El 53% se observaron con bajo nivel de limpieza. También se observó suficientes contenedores para basura en el 87% de los espacios de trabajo pero el 13% carece de contenedores.

Gráfico 11. Limpieza en las diferentes áreas del centro.



Fuente: Autoría propia a partir de observaciones realizadas.

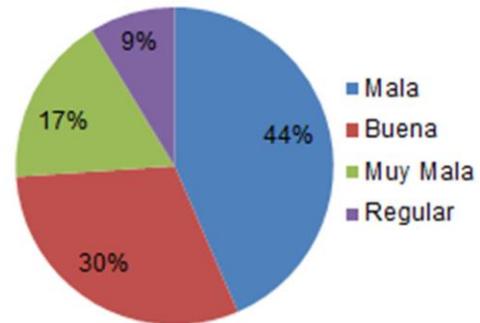
El PTG debe considerar disminuir esa percepción del 48% de trabajadores que observan que sólo una vez se limpia su espacio de trabajo, ya que estar en un estado de suciedad durante 8 o más horas de trabajo incrementa el riesgo de sufrir enfermedades de tipo bacterial, hongos u otras, en los trabajadores.

Limpieza de servicios higiénicos

Según la Ley 618, en su Capítulo XIII, Artículo 109, Todo centro de trabajo deberá contar con servicios sanitarios en óptimas condiciones de limpieza.

De acuerdo con la información recopilada a través de encuesta, el 44% de los trabajadores valora como Mala la limpieza de los servicios higiénicos. El 30% dijo hacer ellos mismos la limpieza de los Inodoros y por ello su estado de limpieza es bueno. Hay un 17% que calificó de muy mala y son trabajadores ubicados en áreas donde únicamente hay servicios higiénicos a los cuales tiene acceso la población y por ello permanecen sucios o averiados, pues según expresaron ellos, la población introduce todo tipo de basura a los inodoros, los deterioran o los utilizan y no los limpian. El 9% de los trabajadores valora como Regular la limpieza de los servicios higiénicos.

Gráfico 12. Percepción de la limpieza en los servicios higiénicos.



Fuente: Autoría propia a partir de encuestas dirigidas a trabajadores.

En actividades de observación se encontró que los lavamanos no cuentan con jabón para el lavado de manos a excepción de los que están ubicados en el área de consulta externa para uso de médicos y enfermeras, pero éste se agota antes de mes. Ninguno de los lavamos del centro cuenta con toallas para el secado de mano. También se observó la falta de servicios higiénicos exclusivos para un 59% de trabajadores.

La limpieza de los baños es un problema bastante grave pero el centro debe hacer esfuerzos mayores por instalar servicios higiénicos de uso exclusivo para los trabajadores y separados por sexo. Se encontró trabajadoras que expresan no ir al baño en todo el día y esto podría producirles infección urinaria, cálculo en riñones, cistitis, ensanchamiento de vejiga y otros efectos adversos, según pública (Mora, 2015) en su sitio web.

Servicios Médicos

Exámenes ocupacionales

Según Ley 618, Artículo 18, Inciso b, Es obligación del empleador garantizar la realización de los exámenes médicos ocupacionales de forma periódica según los riesgos a los que estén expuestos los trabajadores.

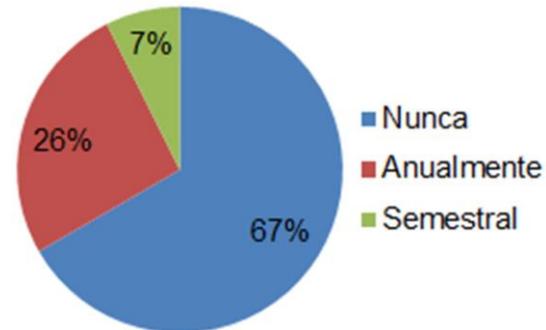
Según información brindada por los trabajadores a

través de la encuesta, el 67% de ellos nunca se realizan exámenes médicos ocupacionales. Un 26% se los realiza anualmente y un 7% se ha practicado semestralmente. Estos exámenes algunos han sido practicados en el Policlínico y otros en la clínica previsional Santa Fe donde están inscritos estos trabajadores.

Por su parte, la Dirección expresó prestar todas las condiciones necesarias para que los trabajadores se practiquen los exámenes ocupacionales correspondientes, y que estos los utilizan siempre que desean.

Respecto a este tema, el centro debe ser riguroso en establecer como norma la realización periódica de los exámenes, y obligar a los trabajadores la realización de los exámenes médicos según el riesgo de enfermedad al que están expuestos de acuerdo con el puesto que desempeñan y llevar registros en expedientes médicos de cada trabajador.

Gráfico 13. Frecuencia con que se hacen exámenes médicos ocupacionales los trabajadores del centro.



Fuente: Autoría propia a partir de encuestas dirigidas a trabajadores.

Expedientes médicos

Según la Ley 618, Artículo 26, El empleador llevará un expediente de cada trabajador que contenga: exámenes pre empleo, registro de accidentes, enfermedades ocupacionales y otras, e inmunizaciones.

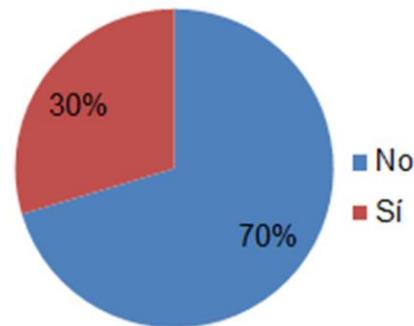
Según la información brindada por los trabajadores a través de la encuesta, el 70% de ellos dicen no saber si la institución cuenta con un expediente médico de cada trabajador en el que se le dé seguimiento a su salud ocupacional. El 30% dice creer que la institución Sí tiene dicho expediente.

En entrevista con la Directora se conoció que el centro cuenta con expedientes médicos de cada trabajador, sin embargo esta información no se logró corroborar por ser información confidencial.

Con base en la información obtenida de parte de los trabajadores se puede inferir que el centro no cuenta con expedientes de salud ocupacional de los trabajadores, pero ellos sí cuentan con un expediente médico en la clínica previsional Santa Fe donde ellos están inscritos, el cual sería el medio más inmediato al momento de hacer una investigación sobre accidentes o enfermedades profesionales.

Respecto a expedientes médicos a lo interno de la institución, se le recomienda al PTG actualizarlos periódicamente, ya que esto podrá facilitar el conocimiento sobre el estado de salud de los trabajadores, llevar control sobre exámenes médicos ocupacionales y además se estará cumpliendo las obligaciones con el trabajador y con lo establecido en la Ley 618.

Gráfico 14. La Institución cuenta con expedientes médicos de cada uno de sus empleados para fines de revisión y control de la higiene ocupacional



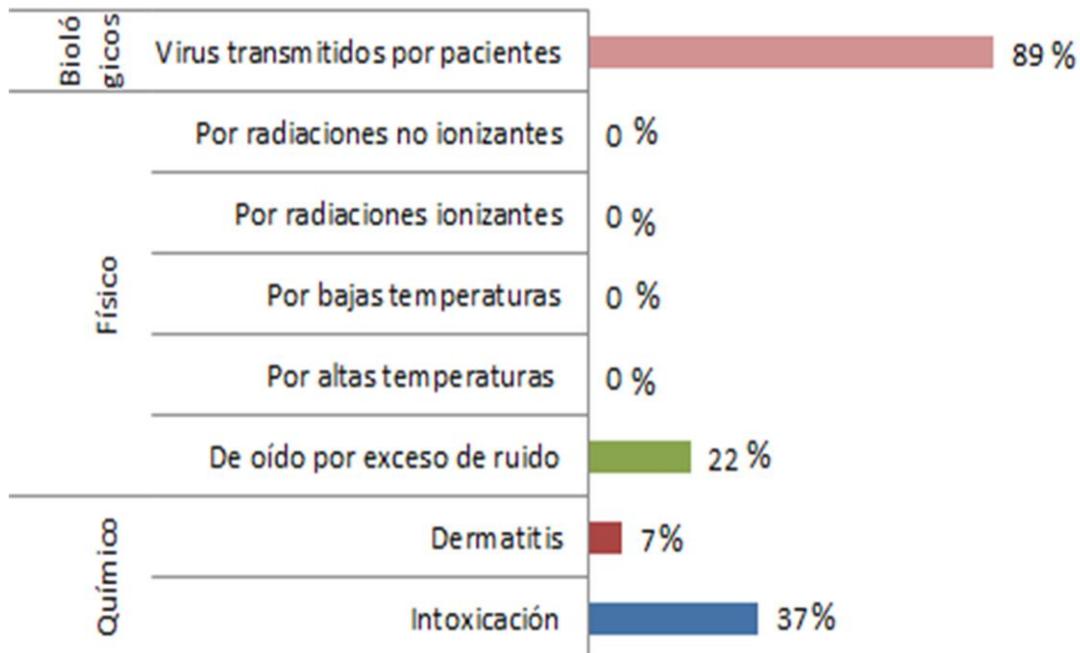
Fuente: Autoría propia a partir de encuestas dirigidas a trabajadores.

Prevención de riesgos para la salud

La Asamblea Nacional de Nicaragua (Ley 618, 2007, Artículo 18) indica que es obligación del empleador cumplir con las normativas e instructivos sobre prevención de riesgos laborales y en el Artículo 32, indica que los trabajadores están obligados a asistir a eventos de capacitación en materia de prevención de riesgos laborales que le convoque la parte empleadora. El centro debe apoyarse de diversas normas hospitalarias que han sido aprobadas por organismos internacionales reconocidos que laboran en el campo de la seguridad e higiene industrial.

Según la información que proporcionaron los trabajadores mediante la encuesta, en el centro no hay riesgos de exposición a radiaciones, ni a extremas temperaturas. Los riesgos a los que está expuestos son: El 89% dice exponerse a adquirir virus, tales como el virus de la inmunodeficiencia humana (VIH), el de la hepatitis B y otros, durante la atención prestada al paciente.

Gráfico 15. Tipos de riesgos a los que están expuestos los trabajadores



Fuente: Autoría propia a partir de encuestas dirigidas a trabajadores.

Como se puede observar en Gráfico 15, el 22% de los trabajadores dijeron exponerse a afectaciones de oído debido a ruidos intensos. El 7% se expone a dermatitis y el 37% dice exponerse a intoxicación.

Éste por ser un centro hospitalario, al cual ingresan personas con distintos tipos de enfermedades, sus trabajadores están expuestos a contraer enfermedades virales. También están expuestos a intoxicarse con medicamentos, químicos de laboratorio o químicos de fumigación. Los pacientes que están expuestos a dermatitis son aquellos que tienen alergia al látex⁵ o al papel periódico con el que están fabricadas las recetas médicas. Por lo demás, en el centro no se observaron máquinas de rayos x ni espacios de trabajo donde se trabaje con altas o bajas temperaturas.

A través de entrevista, la Dirección del centro confirmó que efectivamente los trabajadores están expuestos a estos riesgos y se están dando los medios de protección con los que cuenta el centro.

Durante la realización de este trabajo no se observaron medidas de prevención contra estos riesgos, ni escritas ni señalizadas, por lo que no se puede afirmar que el centro cuenta con manuales, normativas o instructivos de prevención.

Se le recomienda al centro elaborar los estudios de identificación, prevención y mitigación de estos riesgos por cada área del centro, su divulgación y capacitación a los trabajadores y su regulación para su cumplimiento con carácter de obligatoriedad.

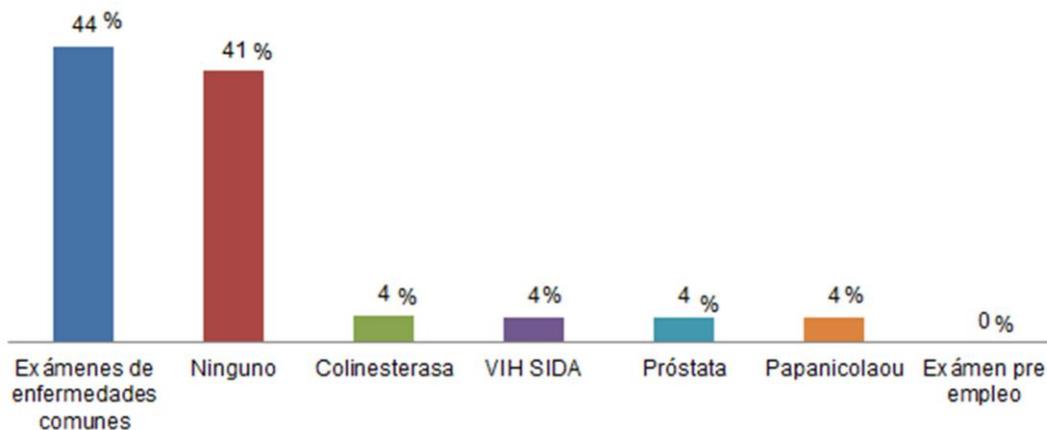
⁵ Material con el que están fabricados los guantes quirúrgicos.

Servicios adicionales

La Ley 618, Artículo 25, dice que el empleador debe garantizar la realización de los exámenes médicos pre empleo y periódico en salud ocupacional a los trabajadores que estén en exposición a riesgos o cuando lo indiquen las autoridades del Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Salud.

Por ser éste un centro hospitalario, los trabajadores tienen acceso a servicios médicos de primeros auxilios al instante de una emergencia. Otros servicios adicionales no los hay a lo interno, pero sí en la Clínica Previsional Santa Fe en la cual están inscritos todos los trabajadores.

Gráfico 16. Tipos de servicios médicos ofrece la empresa.



Fuente: Autoría propia a partir de encuestas dirigidas a trabajadores.

Al consultarle a los trabajadores sobre qué servicios médicos han utilizado a través del policlínico o de la clínica previsional, el 44% de ellos se han hecho exámenes varios que no están relacionados con su actividad laboral, 41% dijo nunca haber hecho uso de ningún servicio, 4% dijo haberse practicado examen de colinesterasa, 4% dijo haberse realizado examen del VIH Sida, 4% dijo haberse realizado examen de próstata, 4% examen de papanicolaou y 0% dijo haberse tenido que practicar exámenes pre empleo.

El no practicar exámenes pre empleo a los nuevos trabajadores puede traer las siguientes consecuencias:

- No se cumple con lo estipulado por la Ley 618 Artículo 25 y esto podría incurrir en multas.
- No se logra recopilar información de salud del trabajador al momento de ingresar al centro y se corre el riesgo de asumir enfermedades profesionales adquiridas en empleos anteriores.
- Se corre riesgo de ubicar al trabajador en un puesto que contenga funciones para las cuales la salud del trabajador no es la adecuada.
- No se tiene información base de la salud del trabajador lo cual es útil para registrar el desarrollo de una enfermedad profesional de un trabajador.

Como se observa en Gráfico 16, el 44% de trabajadores se han practicado exámenes de enfermedades comunes que no necesariamente se derivan del riesgo profesional. Solamente el 4% se ha practicado el examen de VIH Sida, lo que demuestra la ausencia de preocupación por su salud profesional por parte de los trabajadores, incluso el personal de ETV que está expuesto a intoxicación por insecticidas, solamente el 33% dijo haberse practicado el examen de colinesterasa.

El 7% de los trabajadores está consciente de que debe realizarse exámenes periódicamente para confirmar si ha adquirido o no una enfermedad profesional, el centro no cuenta con una política interna de practicar exámenes profesionales y tampoco con una normativa en la que obligue a los trabajadores a practicarse exámenes periódicamente.

El PTG también debe formalizar la realización de exámenes pre empleo a todo nuevo trabajador, y debe normalizar la realización de exámenes médicos relacionados al riesgo laboral de cada trabajador periódicamente.

Capacitación en Higiene Laboral

La Asamblea Nacional de Nicaragua (Ley 618, 2007, Artículo 19) indica que el empleador debe proporcionar gratuitamente los medios apropiados para que los trabajadores reciban formación e información por medio de programas de entrenamiento en materia de higiene, seguridad y salud de los trabajadores en los lugares de trabajo.

Mediante encuesta, el 100% de los trabajadores dijeron nunca haber sido capacitados en el tema de Higiene y Seguridad Laboral (Ver gráfico en Anexo 17).

Por su parte la Directora del centro agregó que constantemente se imparten capacitaciones a los trabajadores sobre diversos temas relacionados con la salud del paciente, pero en el tema específico sobre Higiene y Seguridad del Trabajo, aún no se han impartido esas capacitaciones puesto que aún no se ha podido implementar un sistema de seguridad e higiene laboral en el centro.

En este sentido, el PTG debe incluir en sus procesos de capacitación, el tema de la higiene y seguridad laboral, enfocándose en los riesgos a los cuales están expuestos los trabajadores.

Inspecciones del MITRAB

La ley 618, Capítulo I, indica que el MITRAB a través de la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo debe realizar inspecciones periódicamente, y en el inciso a del Artículo 307, establece debe que Identificar y evaluar los riesgos y exigencias laborales existentes en el centro de trabajo, de los factores ambientales y de las prácticas de trabajo que puedan alterar la salud y seguridad de los trabajadores.

Mediante encuesta, el 100% de los trabajadores dijeron nunca haber sido inspeccionados por algún funcionario del MITRAB, con respecto a temas sobre accidentes laborales o enfermedades derivadas de su actividad profesional. (Ver en Anexo 15 Gráfico correspondiente a este indicador).

En este sentido, el MITRAB debe de prestar atención al PTG y realizar las inspecciones, evaluaciones y recomendaciones pertinentes por el bien de los trabajadores y la responsabilidad de este centro laboral.

Seguridad Laboral

Agentes que afectan la salud

Agentes físicos

Ministerio de la Protección Social de Colombia (2011) define a los agentes físicos como energía que se desplaza en el medio, que cuando entren en contacto con las personas pueden tener efectos nocivos sobre la salud dependiendo de su intensidad, exposición y concentración de los mismos.

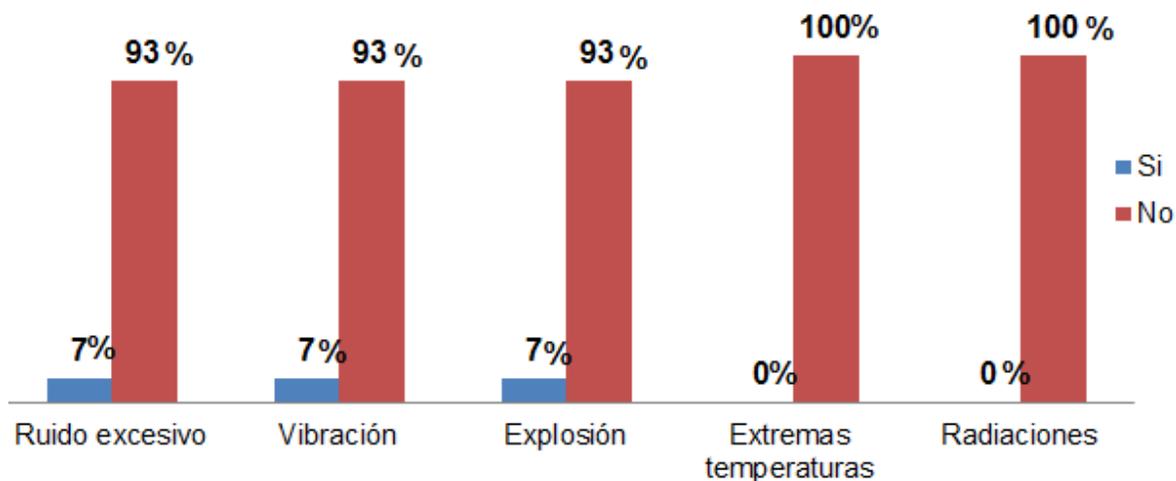
A través de la observación se determinó que en el centro no hay riesgos de exposición a radiaciones, extremas temperaturas o presiones anormales

Como agente físico solamente se encontró la exposición a ruido, vibración y peligro de explosión.

A través de la encuesta se logró conocer que el 7% de los trabajadores utiliza bomba de fumigación por lo cual se expone al ruido que ésta emite, a la vibración que ésta genera y a peligro de explosión pues éstas funcionan con motor diesel.

Se observó que el centro brinda orejeras para disminuir el daño en oídos pero no brinda guantes vibratorios, ni medios de protección contra incendio. En Anexo 6 puede verse un trabajador utilizando respirador, casco y delantal anti derrame, pero no porta sus orejeras de protección de oídos.

Gráfico 17. Agentes físicos a los que están expuestos los trabajadores



Fuente: Autoría propia a partir de encuestas dirigidas a trabajadores.

Se le recomienda al centro brindar los equipos de protección necesarios, normalizar el uso de la maquina fumigadora, capacitar a los trabajadores y advertirles sobre los posibles riesgos y exigir a los trabajadores usar siempre los equipos de protección.

Agentes químicos

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España (2013) define a los agentes químico como todo elemento o compuesto químico, por sí solo o mezclado, tal como se presenta en estado natural o es producido, utilizado o vertido, incluido el vertido como residuo, en una actividad laboral, se haya elaborado o no de modo intencional y se haya comercializado o no. (Página 12).

En Gráfico 18 puede apreciarse que en cuanto a agentes químicos, el mayor riesgo es la exposición a polvo de medicamentos que manipulan un 39% de los trabajadores en actividades tales como brindar atención a los pacientes y manejar bodegas de insumos médicos. Para protegerse de este riesgo, el centro proporciona mascarilla quirúrgica pero durante las actividades de observación de esta investigación no se logró confirmar que el personal la utilice, en todo caso este tipo de mascarilla no protege al trabajador de afuera hacia adentro, lo hace al inverso. Para los trabajadores que laboran en bodega de insumos médicos no se les proveen ningún tipo de protección.

El siguiente porcentaje (27%) es de los trabajadores que se exponen a contaminarse con líquidos sean éstos de medicamentos o de químicos que se utilizan como reactivos para los exámenes de laboratorio. Como medio de protección el Policlínico les provee guantes de látex, sin embargo durante las labores de observación de esta investigación no se logró ver que ellos los utilicen mientras realizan su trabajo. Véase en Anexo 5 miembros del personal en plena faena sin ningún medio de protección.

El 20% de trabajadores que se exponen a vapores son aquellos que atienden a los pacientes y los que trabajan en cuarto de máquinas esterilizando material hospitalario. Los primeros dicen que el centro les brinda mascarilla quirúrgica para protegerse pero sólo la utilizan cuando hay brotes de infección. Los segundos expresan no tener sistemas de protección y se trata de un vapor caliente que sale de la máquina de esterilización. Al momento de la observación no se encontró ningún trabajador utilizando ningún medio de protección.

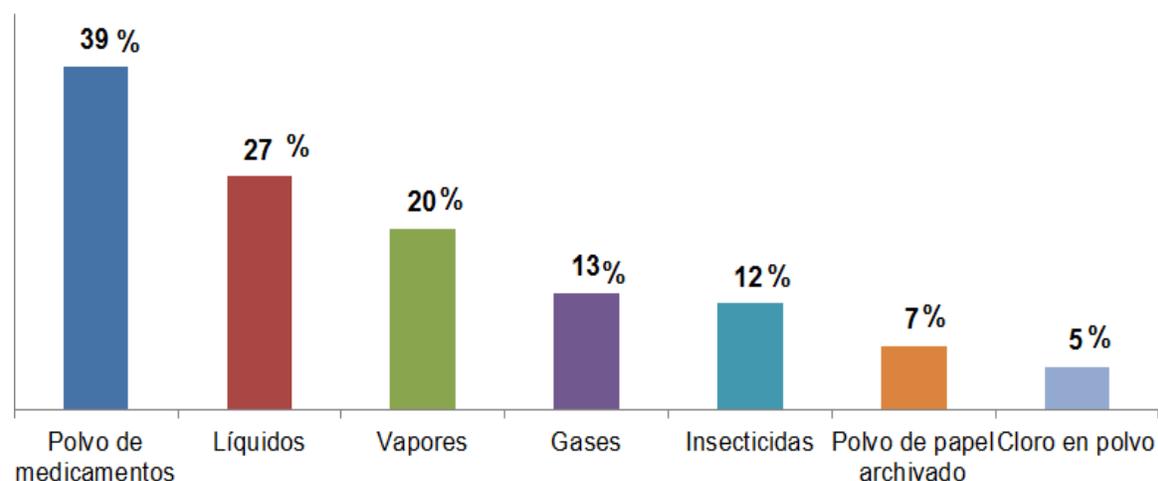
El 13% de trabajadores se expone a gases de medicamentos, éstos están ubicados en Emergencia y Bodega de Insumos Médicos. Para este tipo de agente el centro brinda mascarilla quirúrgica como medio de protección el cual no es el adecuado.

Al 12% de trabajadores que se exponen a intoxicación por uso de insecticidas el centro les provee mascarilla con filtro especializada para la actividad una única vez al año, pero éstas se dañan o pierden y para entonces los trabajadores quedan sin protección. En el Anexo 6 se puede apreciar un trabajador en plena faena utilizando respirador, casco y delantal anti derrame.

El 7% de trabajadores que se expone a polvo de papel es el personal que labora en Kardex y en el departamento de estadísticas. Lugares donde se manipulan recetas y expedientes médicos respectivamente y ambos están fabricados con papel periódico el cual expulsa pelusa que al ser ésta respirada por el trabajador ocasiona alergias en manos y en vías respiratorias, para lo cual el centro no ha facilitado medios de protección.

El 5% de trabajadores que se expone a intoxicación por cloro en polvo son aquellos que laboran en el proyecto de clorificación de agua potable en zonas rurales, pero al ser este un proyecto con financiamiento externo sí cuenta con todos los elementos de protección adecuados y según afirmaron los trabajadores ellos sí utilizan estos medios diariamente. Véase en Anexo VII la fotografía de un técnico con todo su equipo de protección.

Gráfico 18. Agentes químicos a los que están expuestos los trabajadores.



Fuente: Autoría propia a partir de encuestas dirigidas a trabajadores.

En general se observa que por ser éste un centro hospitalario hay diferentes tipos de agentes químicos que pueden afectar la salud del trabajador ya sea por vía dérmica o por intoxicación y a los trabajadores no se les está proporcionando el equipo de protección adecuado.

Se le recomienda al Centro realizar los estudios de identificación de agentes químicos por cada área de trabajo. Normalizar las mejores prácticas operativas, prevenir al trabajador de los riesgos a los que está expuesto, brindar los equipos de protección adecuados y regular la obligatoriedad de su uso.

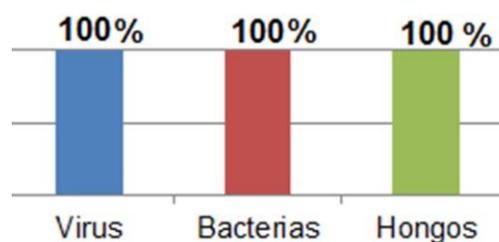
Agentes biológicos

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España (1997) define a los agentes biológicos como microorganismos, con inclusión de los genéticamente modificados, cultivos celulares y endoparásitos humanos, susceptibles de originar cualquier tipo de infección, alergia o toxicidad. (P. 11).

Por medio de la encuesta, el 100% de los trabajadores expresaron estar expuestos a contraer virus, bacterias y hongos debido al tipo de clientes que atiende el centro.

Para conocer más acerca de los riesgos a agentes biológicos se consultó a los trabajadores y se verificó a través de la observación sobre la instalación de inodoros, lavamanos y duchas en sus áreas de trabajo, a lo cual respondieron que el 92% cuenta con inodoro y el 8% no. El 92% cuenta con lavamanos y el 8% no. El 30% cuenta con ducha y el 70% no.

Gráfico 19. Agentes biológicos a los que están expuestos los trabajadores.

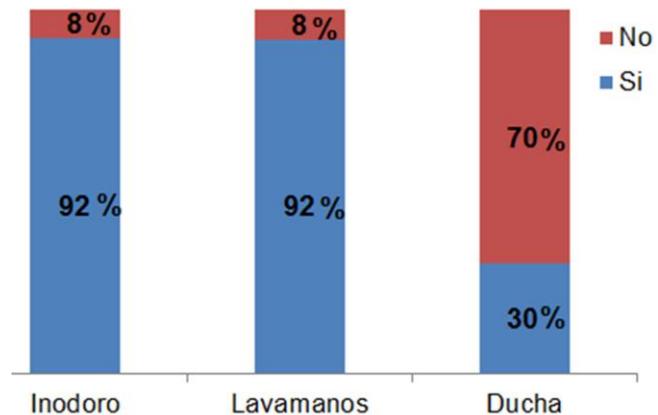


Fuente: Autoría propia a partir de encuestas dirigidas a trabajadores.

Según información suministrada por el Departamento de Vigilancia Epidemiológica, en el centro, en total hay 33 Inodoros, 27 lavamanos y 12 duchas, distribuidos en 12 ambientes.

Y en las actividades de observación se pudo ver que de los 33 inodoros, 17 son de uso exclusivo para trabajadores, todos son mixtos. Haciendo una tasa de 5 trabajadores por servicio higiénico, lo cual satisface el Artículo 110 de la Ley 618, pero no satisface la orden de instalar inodoros separados por sexo “un inodoro por cada 25 hombres y otro por cada 15 Mujeres” que aparece en este mismo Artículo.

Gráfico 20. Tipo de servicios higiénicos en áreas de trabajo.



Fuente: Autoría propia a partir de encuestas dirigidas a trabajadores.

Estos 17 inodoros de uso para trabajadores están ubicados en las áreas administrativas (8), vigilancia epidemiológica (5), odontología (1), equipos médicos (1), caseta de vigilancia (1) y Estadísticas (1). Los demás ambientes del centro cuentan con los restantes 16 inodoros pero se comparten con los pacientes

La disponibilidad de servicios higiénicos conlleva la responsabilidad de conservarlos en buen estado de limpieza ya que de lo contrario éstos se vuelven focos de bacterias, hongos y virus que podrían afectar la salud del trabajador.

Para protegerse contra estos agentes biológicos el centro proporciona mascarilla quirúrgica principalmente cuando hay brotes de infección en la comunidad, sin embargo solamente en el área de odontología se observó que parte del personal la utiliza.

En este sentido el centro debe hacer un esfuerzo mayor para tratar de asignar los medios de protección más adecuados a los trabajadores, los cambios más urgentes son el cambio de la mascarilla de quirúrgica a respirador, y cambiar los guantes de látex a guantes de mayor resistencia según sea la actividad que realice cada trabajador. En Anexo 13 se aprecia un guante de látex y en Anexo 14 un guante de nitrilo.

Agentes ergonómicos

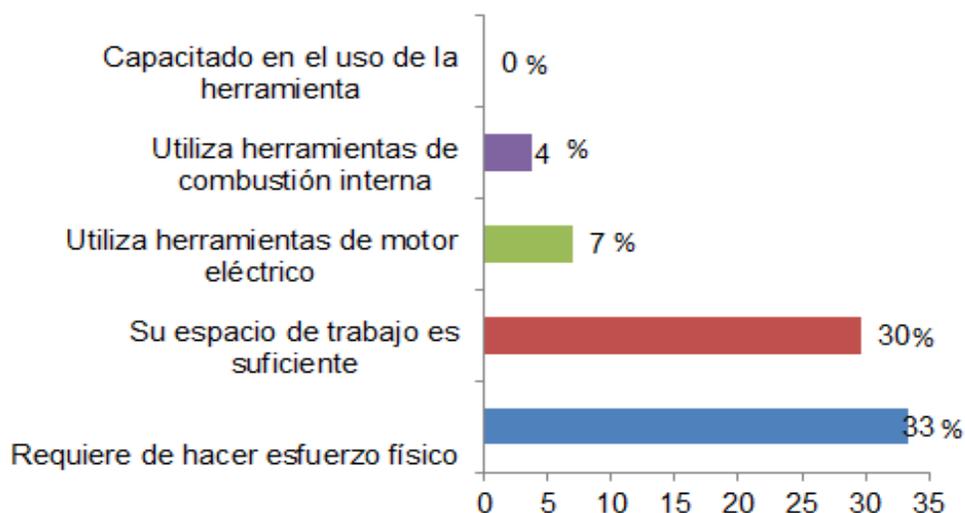
La Ley 618, Artículo 292, con referencia a la ergonomía industrial, indica que se debe diseñar todo puesto de trabajo teniendo en cuenta al trabajador y la tarea que va a realizar a fin de que ésta se lleve a cabo cómodamente, eficientemente, sin problemas para la salud del trabajador durante su vida laboral.

A través de encuesta de los trabajadores se logró conocer que únicamente el 33% de ellos requiere hacer esfuerzo físico (levantamiento de carga pesada) en sus labores, para lo cual no han sido entrenados ni cuentan con los medios de protección. En la única área donde se encontraron cinturones de protección de espalda fue en ETV pero éstos no se pueden usar porque son demasiado pequeños -talla SS-.

4% usa máquinas de motor de combustión interna y 7 % usa máquinas de motor eléctrico, ninguno de ellos ha sido capacitado en el uso de estas máquinas.

En cuanto al espacio físico de los puestos de trabajo, el 30% dijo ser suficiente, el 70% expresó que es insuficiente. Durante la observación se confirmó que los espacios más reducidos –teniendo que estar los escritorios justamente contiguos unos con otros- son los del área administrativa. También Bodega de insumos médicos es bastante estrecha y esto puede ser un peligro al momento de trasladar cajas y circular en los pequeños pasillos que hay entre las góndolas donde están ubicados los medicamentos.

Gráfico 21. Ergonomía de los trabajadores



Fuente: Autoría propia a partir de encuestas dirigidas a trabajadores.

En el policlínico no se encontraron máquinas ni herramientas que representaran un grave peligro para los trabajadores, con las excepciones de:

- Bomba de fumigación en el departamento de ETV.
- Tanque de oxígeno en la sala de emergencia. Véase fotografía en el anexo 8.
- Máquina de cortar gaza en Central de Equipos. Ver fotografía en Anexo 10.

Para los tres casos, los trabajadores no conocen de medidas de prevención de accidentes, ni utilizan medios de protección.

Las máquinas y herramientas de trabajo encontradas fueron:

- Computadoras
- Esterilizador.
- Horno, Destilador, Micro Hemato, Microscopio en sala de laboratorio
- Nebulizador y Equipo de sutura.
- Tensiómetro, Estetoscopio y Gestograma en consulta externa.
- Turbina, taladro odontológico, bisturí y fórceps dentales en Odontología.

Es necesario darle la atención debida a los aspectos ergonómicos del ambiente laboral pues con ellos interactúa el trabajador en toda su jornada laboral día a día.

Estado de los equipos

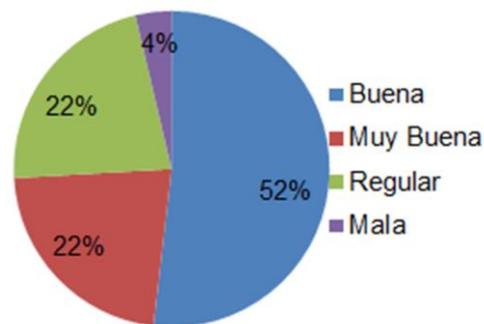
Asamblea Nacional de Nicaragua (Ley 618, 2007, Artículo 255): “Las herramientas de trabajo estarán constituidas de materiales adecuados y se les dará uso para los cuales han sido diseñadas, además permanecerán en buen estado de uso y conservación.”

Por medio de la encuesta aplicada se logró conocer que en general es bueno el estado de los equipos y herramientas, considerando que la mayoría son viejos, pero aún funcionan, es como expresaron el 52% de trabajadores que utilizan equipos y herramientas. Un 22% de ellos afirmó que éstas están muy buenas y todos ellos se refieren a Computadoras. 22% de los trabajadores opinaron por Regular estado y un 4% por Mal estado.

En las actividades de observación se encontró que los problemas de ergonomía en el centro son los siguientes:

- En sala de odontología, la silla del paciente es muy baja y no puede subirse.
- En oficinas de Contabilidad, los espacios son insuficientes para el número de puestos laborando en ellas.
- En bodega de insumos médicos las mesas o son más altas de los que indica la norma, o son más

Gráfico 22. Condiciones de las herramientas y útiles de trabajo.



Fuente: Autoría propia a partir de encuestas dirigidas a trabajadores.

bajas. Y a excepción de la silla secretarial ubicada en el puesto de la Responsable de la Bodega, las otras sillas que se observaron en el centro son no recomendadas por las normas por tener las medidas inadecuadas, no contar con brazos para reposar las manos ni respaldares para descansar la espalda. En el Anexo 9 se puede apreciar la posición de la espalda que debe ocupar un trabajador al momento de hacer trabajo de escritorio.

- También en bodega de insumos médicos los polines de madera están quebrados y astillados en algunos sectores y esto pueden lastimar a los trabajadores. Por ser viejos son fáciles de quebrar lo cual puede provocar un derramamiento de medicamentos o la caída de un trabajador.

Es decir hay un 26% de trabajadores que consideran que sus herramientas y equipos están entre regular y mal estado. Al respecto el centro debe de realizar los debidos procesos de evaluación y aplicar los respectivos planes de mantenimiento o reemplazo.

Además se le recomienda al centro prestar atención en sillas de los puestos de trabajo principalmente en aquellos en los que el trabajador debe permanecer la mayor parte de su tiempo laboral en posición de sentado, ya que esto puede provocar malestar en hombros, espaldas y esto a su vez puede provocar fatiga y estrés en el trabajador.

Agentes psicosociales

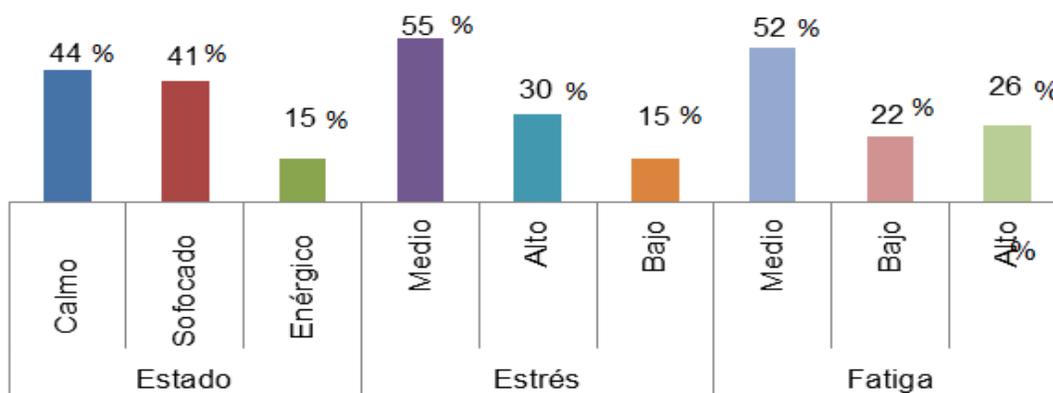
FREMAP (1996) define a los factores psicosociales del trabajo se definen como aquellas condiciones presentes en la situación laboral relativas a la organización y al contenido del trabajo con capacidad para afectar tanto a la salud y al bienestar de los trabajadores como al desarrollo del trabajo (absentismo, baja productividad, etc.).

Se investigó sobre el estado de estrés y fatiga como factores que podrían incidir en los trabajadores al desempeñar sus funciones, y según las expresiones dadas por los trabajadores, el 44% de ellos se encuentra en un estado anímico Calmo, el 41% sofocado debido a la alta tasa de pacientes que se deben atender. Y hay un 15% de trabajadores que dicen sentirse enérgicos.

Observe en Gráfico 23, que el 55% de los trabajadores dice sentirse con un nivel medio de estrés, el 30% dice sentirse con un alto nivel de estrés y el 15% su nivel de estrés es Bajo. De igual manera el 52% de los trabajadores dice sentirse con un nivel medio de fatiga, el 26% dice sentirse con un nivel alto de fatiga y en el 22% su nivel de fatiga es Bajo.

Estos tres elementos dependen directamente de la cantidad de pacientes que se deben atender diariamente e influyen en el desempeño de los trabajadores, pues al sentirse sofocado, estresado y fatigado, el personal se indispone, su desempeño laboral disminuye y la calidad del servicio que brinda a la población disminuye.

Gráfico 23. Grado de estrés, nivel de energía y nivel de fatiga de los trabajadores.



Fuente: Autoría propia a partir de encuestas dirigidas a trabajadores.

A través de entrevista con Directora del Centro, se logró conocer que el personal goza de vacaciones regularmente y se procura que ellos las tomen siempre que les corresponda.

Respecto al estrés de los trabajadores ella lo considera moderado y puede deberse a la carga laboral pues es alta en todas las áreas, pero hasta este momento no se ha realizado ningún estudio sobre esa variable, y por tanto no se puede tener mayor información con argumentos sustentables.

Durante la realización de este trabajo se encontró personal con fatiga y estrés a causa de la carga laboral, y esto puede afectar la salud psicosocial de los trabajadores y por tanto también la calidad de la atención que brindan a los pacientes.

El centro deberá realizar los estudios correspondientes para conocer los puntos de mayor estrés laboral y tomar las medidas necesarias para reducirlo.

Prevención de Incendios

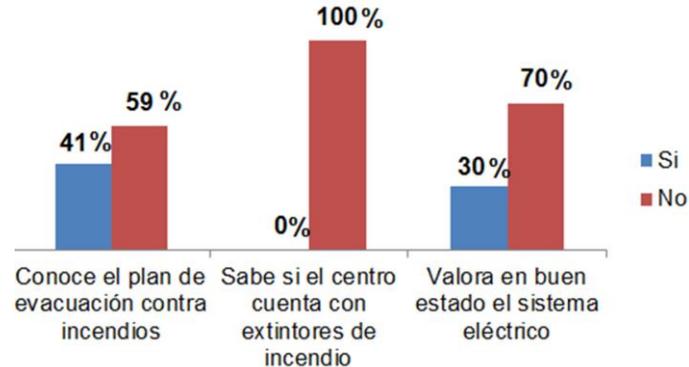
La Asamblea Nacional de Nicaragua (Ley 618, 2007, Artículo 180) indica que los centros de trabajo deben estar provistos de equipos suficientes y adecuados para la extinción de incendios, de conformidad a lo dispuesto en la normativa específica que regula esta materia.

El 41% del personal encuestado afirmó conocer el plan de evacuación contra incendios, lo cual han aprendido en los simulacros que ha practicado el centro en este año 2015. El 59% de los trabajadores dice no saber qué hacer al momento de un incendio.

Como se puede apreciar en Gráfico 24, el 0% de los trabajadores sabe si el centro cuenta con extintores de incendio, y según entrevista con Directora, tiempo atrás ha habido extintores en el Policlínico pero en este momento no hay porque se han perdido, se cree que la población los ha hurtado pero no hay evidencia de eso. Tampoco hay detectores de incendio por falta de recursos para realizar esta inversión.

El 70% de los trabajadores dijeron valorar en mal estado el sistema eléctrico del centro, lo cual se debe a que algunos tramos de instalación datan de alrededor de 20 años y no se les ha dado mantenimiento por falta de recursos económicos.

Gráfico 24. Medidas de Prevención de Incendios.



Fuente: Autoría propia a partir de encuestas dirigidas a trabajadores.

Mediante las labores de observación de esta investigación se identificó un punto con alto riesgo de incendio, el cual está ubicado en la oficina de ETV, pues ahí se encuentran almacenados

bidones de diesel para ser utilizados como combustible de las bombas de fumigación y también como mezclas de insecticidas. No hay señalización ni normativas que indiquen el uso adecuado de este elemento explosivo.

En materia de incendio el Policlínico está propensa a la ocurrencia de un siniestro y no se tiene un plan para disminuir el impacto y reducir al mínimo las afectaciones humanas y materiales, por tato esto debería ser prioridad para los planes de higiene y seguridad laboral.

Prevención de robos

Tal como se menciona en Chiavenato I. (2007, pág. 343), en términos generales, cada organización tiene su servicio de vigilancia con características propias. Además, las medidas preventivas se deben revisar frecuentemente para evitar que la rutina transforme los planes en obsoletos.

A través de entrevista con Directora del Policlínico se logró conocer que la vigilancia en el centro representa un problema ya que solamente se cuenta con

los servicios de un vigilante por turno para todo el centro, de tal manera que se han presentado incidentes de robo de menor grado que han afectado a algunos trabajadores y a pacientes.

En las actividades de observación se encontró que no es política del centro implementar controles de entrada y salida del personal ni de vehículos, y el único cuerpo de vigilancia no tiene capacidad de realizar rondines por el interior y terrenos del centro de salud.

También se observó que no se permite al centro el ingreso de vehículos de particulares.

Dados los problemas de seguridad y los riesgos de robos que enfrenta actualmente el centro, se les recomienda implementar un sistema de vigilancia efectivo que cubra la mayor área posible, esto le ayudará disminuir pérdidas económicas a sus trabajadores, a pacientes y a la misma institución.

Protección Personal

Áreas de Trabajo, Descanso y Acceso

Centro Nacional de Condiciones de Trabajo de España (2011): “Los lugares de descanso no pueden ser, ni desconsiderados, ni tratados de manera independiente al tipo de actividad. Merecen un tratamiento especial e integral, por la dignidad del propio trabajo y de quienes lo ejecutan, y además, por necesidades de productividad.” (Página 1)

Durante las tareas de observación no se identificó ninguna área destinada para descanso de los trabajadores, lo cual ocurre durante el período comprendido entre 12 y 1:30 p.m.

Se observó que los trabajadores acostumbran salir del centro o permanecen dentro de las oficinas o espacios de trabajo únicamente a puerta cerrada.

La ausencia de un espacio destinado sólo para descanso de los trabajadores, no facilita que el trabajador logre despejarse de la situación laboral que lo rodea, no socialice con compañeros de trabajo, como consecuencia se aísla, incrementando esto su estrés acumulado del avance de la jornada laboral.

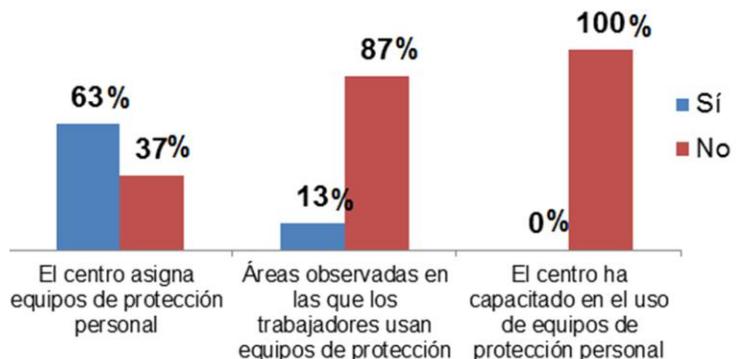
Equipo de protección

La Asamblea Nacional de Nicaragua (Ley 618, 2007, Artículo 18, Inciso 14) indica que todo empleador debe proporcionar gratuitamente a los trabajadores los equipos de protección personal específicos, según el riesgo del trabajo que realicen, darles mantenimiento, reparación adecuada y sustituirlo cuando el acceso lo amerite.

A través de encuestas se logró conocer que al 63% de los trabajadores, el centro les ha proporcionado equipos de protección personal, y al 37% no le ha proporcionado. El 0% de trabajadores han sido capacitados en uso de equipos de protección personal, es decir, el 100% no ha sido capacitado en el tema de uso de equipos de protección.

Gráfico 25. Equipo de protección

A través de entrevista se conoció que el centro proporciona los medios de protección en todo momento especialmente cuando hay brotes de infección. Y el personal siempre usa esos medios.



Fuente: Autoría propia a partir de encuestas dirigidas a trabajadores.

En el 13% de las áreas observadas los trabajadores estaban utilizando equipos de protección (tal como se aprecia un trabajador en fotografía de Anexo 7) también se observaron trabajadores con equipos de protección no proporcionados por el centro, es decir que los compraron con su propio dinero, lo que evidencia la falta de equipos y más adecuados para el tipo de actividad que practican. En el 87% de las áreas observadas no se encontró personal utilizando medios de protección.

Por su parte la Directora del Centro manifestó que no hay un plan de mantenimiento para equipos de protección personal y no se ha brindado capacitación en el uso de éstos.

En cuanto a los equipos de protección el Policlínico debe asegurarse de todos los trabajadores sin excepción utilicen siempre equipos de protección, por ser éste un lugar con alto riesgo de enfermedades. Además debe procurar brindar los equipos adecuados.

Se le recomienda al centro implementar un plan de dotación de equipos de protección más efectivo, con medios de protección más adecuados como los siguientes que son recomendados por la Unión General de Trabajadores (UGT) en su manual sobre enfermedades profesionales (UGT, 2009, pág. 60) para ambientes hospitalarios:

- **Mascarillas protección respiratoria**, para proteger de la exposición por vía respiratoria de la inhalación de aerosoles que contengan microorganismos que pueden ser generados a partir de pacientes o muestras contaminadas. La Mascarilla quirúrgica no debe considerarse un equipo de protección personal de vías respiratorias. En anexo 11 se muestra la fotografía de una mascarilla quirúrgica y en Anexo 12 la de un respirador (Por ejemplo Mascarilla N95 3M).

- **Gafas para protección ocular**, cuando hay riesgo de salpicadura a la mucosa ocular de material contaminado.
- **Batas**, para las situaciones en las que pueda darse un contacto con la sangre u otros fluidos orgánicos, que puedan afectar las propias vestimentas del trabajador.
- **Guantes**, en aquellos procesos invasivos que puedan favorecer la exposición a pinchazos con agujas.

Señalización de Riesgo

La Asamblea Nacional de Nicaragua (Ley 618, 2007, Artículo 141) indica que en los centros de trabajo el empleador debe colocar en lugares visibles de los puestos de trabajo señalización indicando o advirtiendo las precauciones especiales a tomar; del uso del equipo de protección personal, de las zonas de circulación; evacuación; salidas de emergencia; así como la existencia de riesgo de forma permanente.

Durante las actividades de observación, en el Policlínico no se encontró ningún sistema de señalización, con excepción de algunas pocas señales sobre salidas de emergencia en zonas de poco acceso.

Según su Directora las razones por las cuales no hay señalización son:

- No se ha realizado ningún estudio sobre riesgos laborales
- No hay ninguna política sobre prevención de accidentes
- La población deteriora los afiches que se ubican en paredes.

Una vez que el centro realice su estudio sobre riesgos laborales, elabore sus planes de emergencia y prevención de accidentes laborales, podrá establecer sus diferentes sistemas de señalización y seguidamente deberá instalarlos y capacitar al personal en el uso de éstos. Por supuesto también requerirá medios de protección para los mismos medios de señalización contra daño o hurto.

Normas de Seguridad

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España (2009): “Las normas de seguridad son las herramientas para enseñar el procedimiento exacto para realizar un trabajo sin riesgo (manejo correcto de las herramientas, máquinas y equipos, forma segura de realizar una operación, etc.); para disciplinar, ya que ordena un procedimiento de trabajo que deberá cumplirse y hacerse cumplir, y para complementar la actuación profesional al servir de recordatorio de procedimientos seguros de trabajo. (Página 38).

De acuerdo con entrevista realizada a Directora del Centro, actualmente no hay un documento que estipule y formalice las normas de seguridad que se deben cumplir en cada uno de los departamentos del centro.

Durante la observación no se encontraron afiches, ni letreros ni que los trabajadores conocieran de normas, reglamentos o estándares sobre la operatividad de sus funciones.

En este aspecto el Policlínico tiene un reto bastante grande, ya que debería estandarizar todas sus operaciones en cada una de las áreas del Centro. Además publicarlas y capacitar a los trabajadores.

Esta estandarización deberá advertir de los posibles riesgos y enfatizar la prevención de ocurrencia y los planes de mitigación una vez ocurran fallos.

Una normalización de operaciones vendrá a reducir drásticamente los riesgos de adquirir enfermedades laborales y reducir la accidentabilidad laboral de los trabajadores.

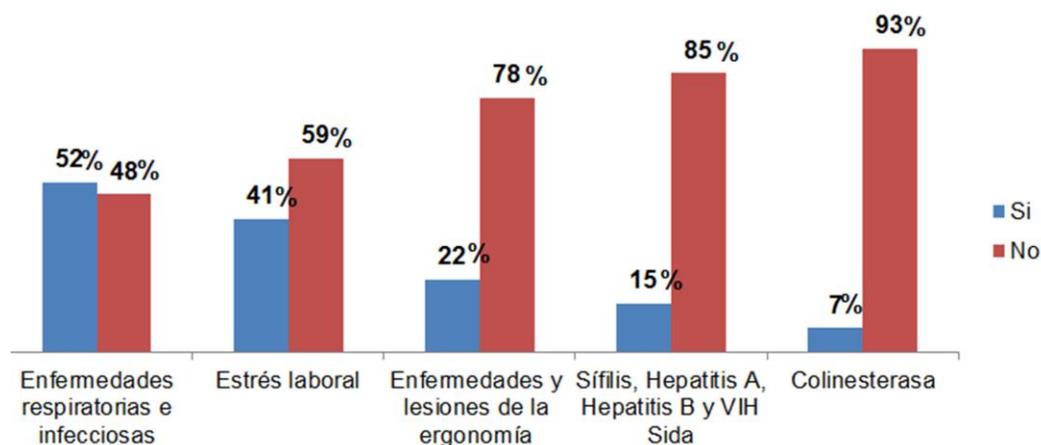
Se debe tener en cuenta en todo momento que el lugar de trabajo NO debe ser una fuente de lesiones o enfermedades o una amenaza para la vida de las personas que trabajan en él.

Enfermedades profesionales

La Asamblea Nacional de Nicaragua (Ley 185, 2007, Artículo 111) indica que la enfermedad profesional es todo estado patológico derivado de la acción continua de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador presta sus servicios y que provoque una incapacidad o perturbación física, psíquica o funcional permanente o transitoria, aun cuando la enfermedad se detectare cuando ya hubiere terminado la relación laboral.

De acuerdo con las opiniones brindadas por los trabajadores a través de la encuesta, por estar en un centro donde acude gran cantidad de personas con diversas enfermedades, el 52% de ellos están expuestos a contraer enfermedades virales y enfermedades infectocontagiosas.

Gráfico 26. Porcentaje de trabajadores que están expuestos a diferentes enfermedades.



Fuente: Autoría propia a partir de encuestas dirigidas a trabajadores.

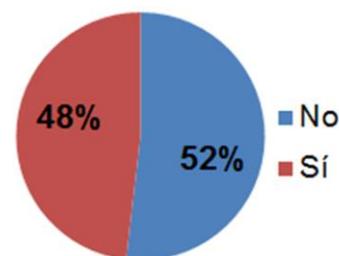
Tal como se observa en Gráfico 26, el 41% de los trabajadores están expuestos a estrés y según las opiniones emitidas, en el 36% de ellos su estrés se debe a la carga laboral y en el 64% de éstos su estrés se debe a la alta afluencia de pacientes que se deben atender diariamente. El 22% dice estar expuesto a sufrir enfermedades producto de la ergonomía de sus medios de trabajo, se refieren básicamente a Tunel Carpiano que se adquiere por el uso

continuo de computadoras. El 15% dijo estar expuesto a contraer sífilis, hepatitis y VIH Sida por laborar en tareas de recolección de desechos hospitalarios tanto dentro del centro como en las comunidades.

El personal que labora en el departamento de Enfermedades de Transmisión Vectorial (ETV) (7% de trabajadores) respondió que puede adquirir múltiples enfermedades por utilizar en sus labores los Insecticidas Cipermetrina, Vetaí y Alfacipermetrina.

El porcentaje de trabajadores que ya ha sufrido una enfermedad profesional, es de 48. El 52% respondió no haber sufrido enfermedad profesional.

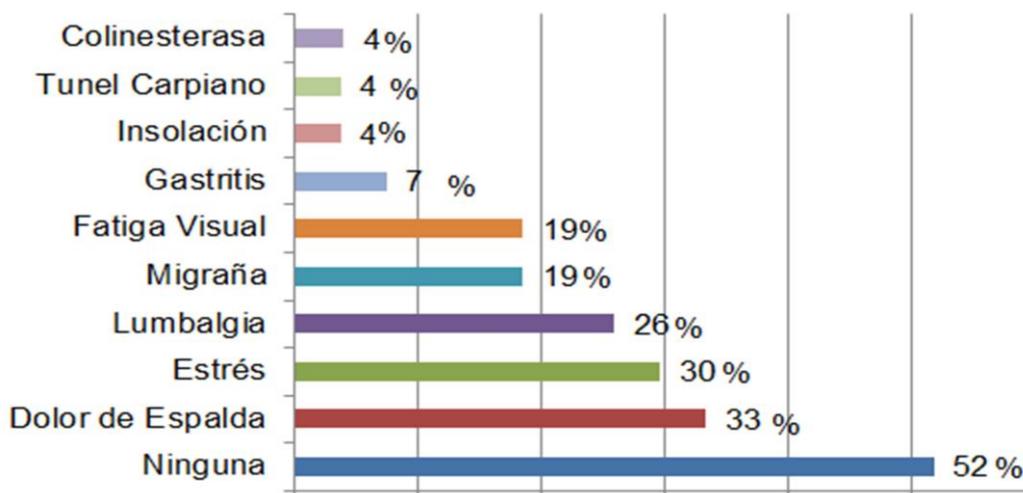
Gráfico 27. Ha sufrido enfermedad profesional.



Fuente: Autoría propia a partir de encuestas dirigidas a trabajadores.

El Personal que ha sufrido enfermedades dijo haber sufrido de: Dolor de espalda un 33% de los trabajadores. Estrés un 30%. Lumbalgia un 26%. Migraña un 19%, fatiga visual un 19%, gastritis un 7%, Insolación un 4%, Tunel Carpiano un 4% y Colinesterasa un 4%.

Gráfico 28. Tipo de enfermedades sufridas por los trabajadores.



Fuente: Autoría propia a partir de encuestas dirigidas a trabajadores.

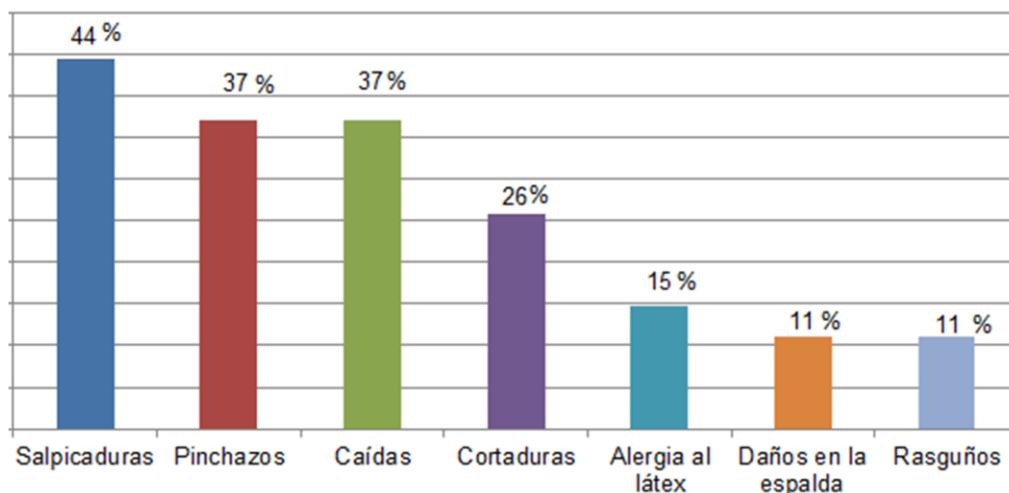
Adquirir una enfermedad laborar puede afectar la vida de un trabajador, temporal o permanentemente, y por tanto el centro debe tomar las medidas necesarios para reducir los riesgos de ocurrencia y las medidas de mitigación de daños cuando éstos ocurran.

Accidentes laborales

Según la Asamblea Nacional de Nicaragua (Ley 185, 1996, Artículo 110, inciso b) un accidente de trabajo es el que ocurre al trabajador al ejecutar órdenes o prestar servicio bajo la autoridad del empleador, dentro o fuera del lugar y en horas de trabajo.

Se logró conocer mediante encuesta que los accidentes laborales que más se han dado en el Policlínico han sido las salpicaduras de químicos y de sangre, con un 44% de trabajadores, quienes no se han examinado después del accidente para verificar la no contaminación de alguna enfermedad.

Gráfico 29. Porcentaje de trabajadores que han sufrido accidentes laborales.



Fuente: Autoría propia a partir de encuestas dirigidas a trabajadores.

El 37% de trabajadores que ha sufrido pinchazos y el 26% que ha sufrido cortaduras expresa que estos accidentes se han dado con agujas usadas y/o material hospitalario en actividades de limpieza, recolección de desechos en las comunidades y en jornadas de vacunación de caninos.

El 37% de trabajadores que ha sufrido caídas, el 60% de éstos ha sufrido el accidente dentro de las instalaciones del Policlínico y el 40% ha sido en las labores de campo que realizan en las comunidades y en clínicas ambulatorias.

Los accidentes de menor frecuencia son la alergia al látex⁶ en un 15% de los trabajadores, daños corporales por levantamiento de carga pesada en un 11% y rasguños en un 11%.

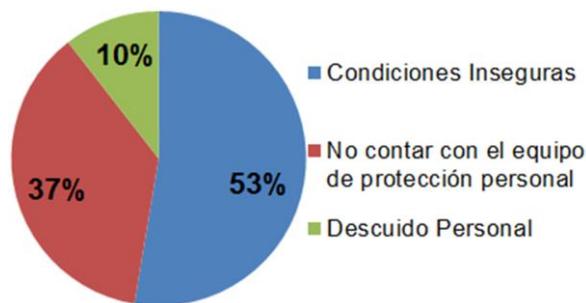
El 63% de los trabajadores ha sufrido al menos un accidente laboral, de éstos solamente el 24% del total de accidentes han sido reportados como accidente laboral, el 76% de los accidentes no es reportado y el trabajador ha continuado trabajando normalmente (Accidente sin ausencia).

Gráfico 30. Porcentaje de accidentes con o sin ausencia.



Fuente: Autoría propia a partir de encuestas dirigidas a trabajadores.

Gráfico 31. Causas de los accidentes.



Fuente: Autoría propia a partir de encuestas dirigidas a trabajadores.

Tal como se observa en Gráfico 31, la mayoría de los accidentes ocurren por laborar en condiciones inseguras, así lo expresó el 53% de los trabajadores que han sufrido al menos un accidente laboral. El 37% de accidentados sugiere que el accidente ocurrió por no contar con el equipo de protección y el 10% reconoce que éste ocurrió por descuido personal.

⁶ Material con el que está hechos los guantes quirúrgicos

Los accidentes laborales siempre van a estar presentes y más aún cuando se trabaja con material cortante como es el caso de bisturíes y jeringas. El centro debe proteger al máximo a sus trabajadores, capacitándolos constantemente sobre los riesgos de accidentes y debe brindar siempre los medios de protección necesarios.

Comisión Mixta

La Asamblea Nacional de Nicaragua (Ley 618, 2007, Artículo 18, Inciso 7) establece que todo empleador debe constituir en su centro de trabajo una comisión mixta de higiene y seguridad del trabajo, que deberá ser integrada con igual número de trabajadores y representantes del empleador, de conformidad a lo establecido en la presente Ley.

El 100% de los trabajadores encuestados dijeron no conocer lo qué era Comisión Mixta de Higiene y Seguridad del Trabajo, tampoco conocen un Plan de Higiene y Seguridad el Trabajo, ni Planes de Emergencia ni Mapas de Riesgos. En Anexo 16 se puede apreciar el gráfico con los datos recopilados a través de encuestas, alrededor de este tema.

El Policlínico no ha logrado conformar su Comisión Mixta de Higiene y Seguridad del Trabajo, según comenta su Directora; se hizo un esfuerzo hace unos 2 años pero no se concretó, debido a la extensa carga laboral que hay en el centro, pues además de las actividades diarias de atención a los pacientes se ejecutan actividades con los centros de salud de los barrios, de las comunidades y de las brigadas médicas.

De igual manera el centro, no ha podido desarrollar su manual de higiene y seguridad laboral, y aunque hay un departamento de Higiene y Epidemiología y éste apoya actividades varias operativas del centro, en las cuales cabría un accidente laboral, pero éste está dirigido a atender problemas de higiene y epidemiología de la población y sus comunidades.

Debido a que el tema de la Higiene y Seguridad Laboral es un tema pendiente al que no se le ha podido dar la atención que requiere tampoco se ha podido desarrollar los debidos Planes de Emergencia con sus respectivos Mapas de Riesgos.

También expresa la directora que aunque se han practicado alrededor de 4 simulacros no se ha logrado organizar las brigadas contra incendios y derrames, ni de Evacuación y Rescate ni de Primeros Auxilios.

Establecer la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad deberá ser el primer paso que debe hacer el Policlínico para la protección de sus trabajadores. La dirección del centro debe reconocer que un lugar de trabajo con un plan de seguridad efectivo, comunica respeto a los trabajadores. El plan de seguridad ayuda a asegurar que los trabajadores regresen a sus casas sanos y salvos al final del día. Además, un centro de salud seguro y saludable brindará mayor confianza tanto a los trabajadores como a la población en general.

Desempeño laboral

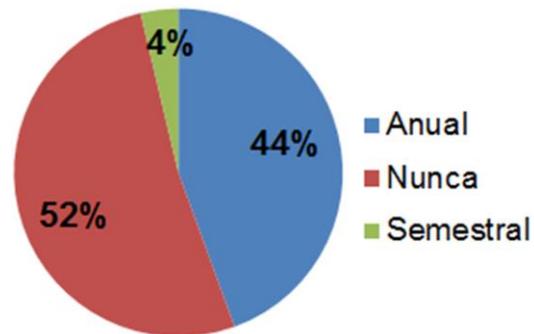
Evaluación

Según Salas R., Díaz L., Pérez G. (2012): El desempeño laboral es el comportamiento o la conducta real de los trabajadores, tanto en el orden profesional y técnico, como en las relaciones interpersonales que se crean en la atención del proceso salud / enfermedad de la población; en el cual influye a su vez, de manera importante el componente ambiental.

A través de encuesta se logró conocer que el 52% de los trabajadores nunca han sido evaluados. El 44% comentó que en este año se les había hecho la primera evaluación después de laborar en el centro por muchos años. Y el 4% dijo haber sido evaluados en el último semestre.

A través de entrevista con la Directora se conoció que el centro implementa evaluaciones de desempeño laboral con poca frecuencia. Sin embargo realizó la primera evaluación en junio de 2015, encontrando buenos resultados en dicha evaluación del personal.

Gráfico 32. Evaluación al desempeño laboral del trabajador.



Fuente: Autoría propia a partir de encuestas dirigidas a trabajadores.

La evaluación del desempeño laboral es de gran importancia para las organizaciones ya que a través de esto se puede medir la rentabilidad y el cumplimiento de los objetivos organizacionales planteados al proporcionar un buen servicio que satisfaga las necesidades de la población, incidiendo en la rentabilidad del centro hospitalario.

Competencias Laborales

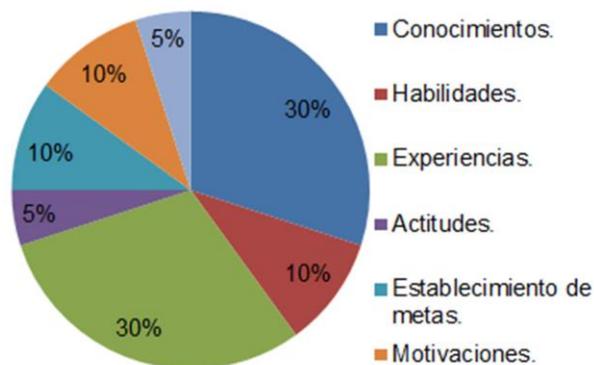
Según señalan Salas R., Díaz L., Pérez G. (2012), las competencias laborales son la capacidad del trabajador para utilizar el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores, desarrollados a través de los procesos educacionales y la experiencia laboral, para la identificación y solución de los problemas que enfrenta en su desempeño en un área determinada de trabajo.

De acuerdo con la información brindada por los trabajadores a través de la encuesta se logró conocer que los factores de competencia laboral que más inciden en su desempeño laboral son: el 30% de los trabajadores, quienes dicen poseer los conocimientos necesarios para el desempeño de sus labores y el otro 30% se atribuye a la experiencia adquirida en el transcurso del tiempo de laborar en el centro; el 10% lo atribuye a sus habilidades, otro 10% lo atribuye al establecimiento de metas personales y el otro 10% se encuentran motivados; el

5% las atribuye a características personales y el restante 5% del 100% de los trabajadores encuestados lo atribuyen a la actitud con la que laboran.

Por su parte la directora del centro considera que el factor que más influye son sus conocimientos pues a los trabajadores se les capacita constantemente a través de la escuela de docencia y la biblioteca con la que cuenta el policlínico.

Gráfico 33. Competencias Laborales que influyen en el desempeño laboral de los trabajadores.



Fuente: Autoría propia a partir de encuestas dirigidas a trabajadores.

El centro debe permanecer en constantes capacitaciones a su personal, pues esto ayuda al desempeño laboral de los trabajadores, sumado a la experiencia adquirida por las funciones desempeñadas y el interés con el que cuenta el trabajador para el desempeño de las tareas asignadas y por ende el desarrollo de las funciones encomendadas para la satisfacción de metas y objetivos organizaciones y personales.

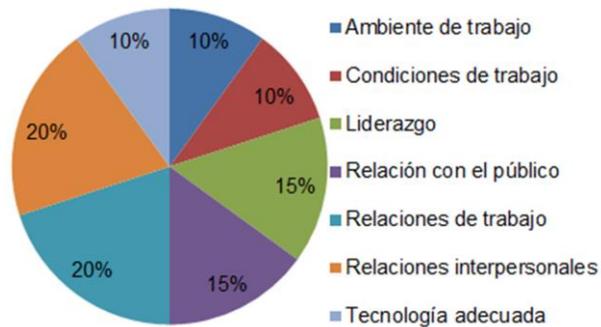
Clima Laboral

Viviana (2011): “condiciones ambientales de trabajo: son las circunstancias físicas que resguardan al trabajador en cuanto ocupa un cargo dentro de la Organización. Es el ambiente físico que rodea al trabajador mientras desempeña su cargo.”

Acerca de los factores del clima laboral que influyen en el desempeño laboral del trabajador, ellos respondieron lo siguiente: el 20% optó por ser el factor Relaciones laborales el que más influye en su desempeño laboral, este número coincide con el factor relaciones interpersonales, un 15% le es satisfactorio servir

para el público, otro 15% se siente satisfecho de su líder, el 30% distribuido en tres partes iguales, lo atribuyen a las condiciones de trabajo, al entorno o ambiente de trabajo y el muy poco acceso a la tecnología, ya que son pocos los trabajadores que usan computadoras, como puede verse en Gráfico 34 estos factores fueron seleccionados por 10% de trabajadores.

Gráfico 34. Aspectos del clima laboral que influyen en el desempeño de los trabajadores.



Fuente: Autoría propia a partir de encuestas dirigidas a trabajadores.

Sin embargo la directora del centro procura proporcionar a los trabajadores un ambiente o clima laboral equitativo, participativo e integral, aunque el ambiente se vuelva altamente estresante por la alta afluencia de los pacientes que visitan diariamente al centro.

Es Importante que los trabajadores de todo centro de trabajo cuenten con un ambiente o entorno laboral óptimo para desempeñarse adecuadamente durante su jornada laboral, para lo cual el empleador deberá de proporcionarle las herramientas, equipos y medios necesarios para tal fin.

Observe que solamente un 30% de los trabajadores mencionaron que el ambiente de trabajo, las condiciones de trabajo y la tecnología adecuada son factores que influyen positivamente en su desempeño laboral. Es decir, hay un 70% de trabajadores que no lo valoran como un factor positivo. Y esto es motivo de alerta para las autoridades del centro porque demuestra que las condiciones de trabajo no están siendo suficientes para proveer un ambiente óptimo de trabajo.

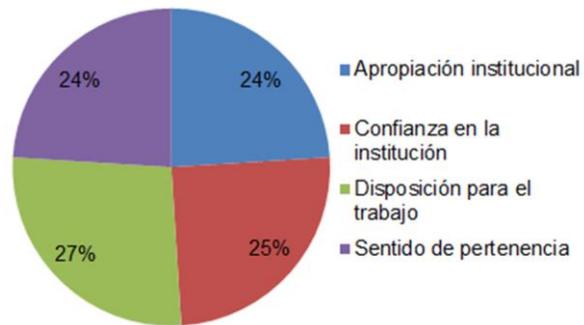
Reduciendo los riesgos en el lugar de trabajo, aumentará la motivación de los empleados.

Compromiso organizacional

Robbins & Judge (2009) definen el compromiso organizacional como el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella.

A través de la información recopilada en el desarrollo de esta investigación se logró determinar el compromiso organizacional que identifican los trabajadores estableciéndose que el 27% poseen disposición para el trabajo, el 25% tienen confianza en la institución, el 24% tiene sentido de pertenencia y el restante 24 % tienen apropiada la Institución, es decir; existe un sentimiento de pertenencia y un compromiso organizacional de parte de los trabajadores hacia la institución de salud para la cual laboran.

Gráfico 35. Aspectos del compromiso organizacional con los cuales se identifican los trabajadores.



Fuente: Autoría propia a partir de encuestas dirigidas a trabajadores.

Manifestando la Directora del centro, la satisfacción que le provoca el compromiso demostrado por los trabajadores en el buen desempeño de sus funciones y que hasta hace poco fue reconocida mediante una reciente evaluación.

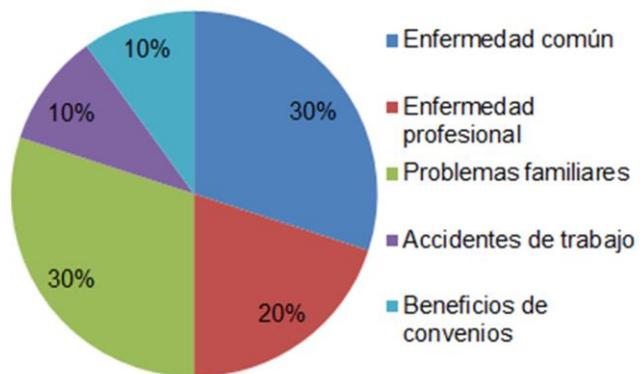
El Compromiso Organizacional es fundamental para el cumplimiento de metas y objetivos propuestos por la organización, incidiendo de manera positiva en la satisfacción de los usuarios del servicio.

Ausentismo

Chiavenato I. (2007): interpreta al ausentismo como la suma de los periodos en que los empleados se encuentran ausentes en el trabajo ya sea por falta, retardo o algún otro motivo.

Las encuestas realizadas a los trabajadores, se determinó que el 30% de las causas por las cuales se ausentan del trabajo, se debe a problemas familiares, el 30% se da por enfermedad común, el 20 % se da por enfermedad profesional, el 10 % por accidentes de trabajo y el restante 10% se debe por que los trabajadores hacen uso de permisos especiales que le ha brindado el centro.

Gráfico 36. Causas del ausentismo laboral.



Fuente: Autoría propia a partir de encuestas dirigidas a trabajadores.

Por su parte la Directora del centro valora como Bajo el nivel de ausentismo del personal.

Hay que destacar que el 40% de ausencias se deben: 20% por enfermedades profesionales y 10% por accidentes laborales. Este es un alto porcentaje y el centro debe priorizar disminuirlo lo más pronto posible pues se está poniendo en riesgo la salud del trabajador.

Rotación de Personal

En Chiavenato I. (2007) se encuentra definida la Rotación de Personal como la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente. Como el volumen de personas que ingresan y que salen de la organización.”

Del 100% de los trabajadores encuestados, a través de la presente investigación realizada mediante encuestas se determinó que la rotación del personal se da por: el 20% crecimiento profesional, 20% por política salarial, el 13% es atraído por otra empresa, el 13% por crecimiento de mercado laboral, el 7% por el tipo de supervisión, 7% por relaciones humanas, 7% por políticas inflexibles, 7% de mejores prestaciones sociales y 6% por cultura organización.

La Directora del Centro afirma que la reubicación de un trabajador de un servicio o área a otra, es muy escaso en el centro hospitalario.

Note que el 66% de las posibles causas de rotación están asociadas a mejor remuneración económica y a crecimiento profesional, lo que indica que el personal se siente que necesita ser más remunerado y necesita crecer profesionalmente.

Gráfico 37. Causas de la rotación de personal.



Fuente: Autoría propia a partir de encuestas dirigidas a trabajadores.

X. CONCLUSIONES

Una vez finalizada la investigación sobre la Influencia de las condiciones de higiene y seguridad del trabajo en el desempeño laboral de los trabajadores en el Policlínico Trinidad Guevara del municipio de Matagalpa, II semestre de 2015, el análisis permite llegar a las siguientes conclusiones:

Las condiciones actuales sobre medidas de higiene y seguridad laboral en el Policlínico afectan el desempeño laboral de los trabajadores, porque están poniéndolos en riesgo de sufrir una enfermedad o un accidente laboral.

Las actuales condiciones de higiene y seguridad del trabajo no son las adecuadas para el trabajador ni las que estipula la Ley 618 de Higiene y Seguridad del Trabajo en tanto que:

1. Presenta problemas en las condiciones de trabajo.
2. El centro no está capacitando al personal en el tema de higiene y seguridad ocupacional.
3. Sus autoridades no están implementando las medidas necesarias para prevenir riesgos ocupacionales, lo cual se refleja en que no está constituida la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad Laboral, no cuenta con un plan de higiene y seguridad laboral, no cuenta con normas de seguridad, ni mapas de riesgos, ni sistemas de señalización.

Se encontró que las condiciones de higiene y seguridad laboral antes descritas tienen una estrecha relación con el desempeño laboral de los trabajadores, pues hay trabajadores que dicen sentirse con nivel Alto de estrés, otros dicen estar con un nivel Alto de fatiga y otros dicen sentirse sofocado. Se encontraron trabajadores que han sufrido al menos una enfermedad profesional y otros han sufrido al menos un accidente laboral.

XI. RECOMENDACIONES

Para el cumplimiento de las disposiciones establecidas en las normativas de higiene y seguridad laboral en la ley 618 sobre las debilidades encontradas en este centro hospitalario, se plantean las siguientes recomendaciones:

- Mejorar las condiciones de higiene laboral en el centro.
- Facilitar los medios de protección adecuados para cada área de trabajo y según el tipo de función que desempeña cada trabajador, y exigir el uso de ellos en todo momento.
- Capacitar al personal en las medidas de higiene y seguridad laboral de acuerdo con las funciones que éstos realizan, y crear una cultura de prevención de riesgos.
- Practicar exámenes médicos ocupacionales de acuerdo con la periodicidad que estipula la ley y según el riesgo al que está expuesto cada trabajador.
- Establecer el sistema de prevención y evacuación de incendios ya que en el centro se almacena diesel por las tareas de fumigación.
- Crear condiciones para contar con personal dedicado a la higiene y seguridad laboral del centro.
- Constituir la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad del Trabajo y seguidamente crear las normativas de higiene y seguridad laboral del centro y establecer sus políticas de cumplimiento obligatorio por parte de los trabajadores.
- Realizar los estudios necesarios para obtener el Mapa de Riesgos de la Institución.
- Elaborar e implementar el Plan de Higiene y Seguridad Ocupacional del centro.
- Crear las diferentes brigadas de Emergencia.

XII. BIBLIOGRAFÍA

- Amorós, E. (2007). *Comportamiento Organizacional*. Lambayeque: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Asamblea Nacional de Nicaragua. (1996). *Ley 185, Código del Trabajo, Publicada en Gaceta 205 del 30 de octubre de 1996*. Managua: Gobierno de Nicaragua.
- Asamblea Nacional de Nicaragua. (1990). *Norma Ministerial sobre las disposiciones mínimas de higiene y seguridad de los equipos de protección personal*. Managua: La Gaceta No 87.
- Asamblea Nacional de Nicaragua. (2007). *Reglamento de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo*. Managua: Asamblea Nacional de Nicaragua.
- Asamblea Nacional de Nicaragua. (2011). *Ley 760 Ley de la Carrera Sanitaria*. Managua: La Gaceta No. 122.
- Asociación Argentina De Instrumentadoras. (01 de 07 de 2012). <http://www.aadinstrumentadores.org.ar/>. Recuperado el 02 de 02 de 2016, de <http://www.aadinstrumentadores.org.ar/images/AlergialatexAADI.pdf>
- Benassini, M. (2009). *Introducción a la Investigación de Mercados*. México: Prentice Hall.
- Benavides Gonzalez, H. C. (2013). *Seminario de Graduacion para optar al titulo de Ingenieria Industrial*. Esteli: UNAN.
- Bernal, C. A. (2010). *Metodologia de la investigacion*. Mexico, D.F: Mc, Graw Hill.
- Carrasquilla, M. J., Chavarría, G., & Montealegre, M. (1999). *Higiene y Seguridad Ocupacional en la Zona Franca Las Mercedes*. Managua: UNICA.
- Castro Tórrez, L. N. (2012). *Higiene y Seguridad Laboral en el Beneficio de café seco Selva Negra*. Matagalpa: FAREM-Matagalpa.
- Centro Nacional de Condiciones de Trabajo de España. (2011). *El descanso en el trabajo (II): espacios*. Madrid: INSHT de España.
- Centty Villafuerte, D. B. (2006). *Manual metodologico para el investigador científico*. Arequipa, Peru: Nuevo Mundo.

- Chavarría Martínez, M. S., & Martínez Rodríguez, J. M. (2012). *Higiene y la Seguridad Laboral en el Beneficio de café seco SOPPEXCCA*. Matagalpa: FAREM-Matagalpa.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGrawHill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del Talento Humano*. México: McGrawHill.
- Cintas, M. D. (18 de Marzo de 2013). *Seguridad y Salud Laboral*. Recuperado el 22 de Octubre de 2015, de <http://archivosseguridadlaboral-manueldomene.blogspot.com/2013/03/liderazgo-en-seguridad-y-salud-laboral.html>
- Control de Infecciones y Epidemiología. (2008). *Cuidados del Personal de la Salud*. Buenos Aires: codeinep.
- Cuero Silvero, A. (2011). Sistemas de protección y prevención de atmósferas explosivas en industrias del corcho. *Prevention World*, 11-18.
- Davis, & Newstrom. (1999). *Clima Organizacional*. México: McGraw Hill.
- Díaz Vilela, L. (1998). *Psicología del Trabajo y las Organizaciones. Concepto, Historia y Métodos*. La Laguna: Universidad de La Laguna.
- Donnelly, J., Gibson, J. L., & Ivancevich, J. M. (2006). *Organizaciones: Comportamiento, Estructura y Procesos*. México: McGraw Hill.
- EcuRed. (2009). *Enciclopedia Cubana*. Recuperado el 09 de 12 de 2015, de http://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o_laboral
- Falagán, M. J., Canga, A., Ferrer, P., & Fernández, J. M. (2000). *Manual Básico de Prevención de Riesgos Laborales*. Oviedo: Sociedad Asturiana de Medicina y Seguridad en el Trabajo y Fundación Médicos Asturias.
- Flores, M. D., Guevara, M. Á., & Méndez, J. d. (2004). *Factores de Riesgos presentes y su relación con los accidentes laborales en Trabajadores del Hospital Bertha Calderón Roque*. Managua: UNAN-CIES.
- Franklin Fincowsky, E. B. (2004). *Organización de Empresas*. Mexico, D.F: McGraw-Hill.

- FREMAP. (1996). *Manual de Seguridad y Salud en el Sector Hospitales*. España: FREMAP Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.
- Garache Castellon, M. (1996). *Norma ministerial sobre las disposiciones minimas de higiene y seguridad de lo equipos de trabajo* . Managua: Asamblea Nacional.
- García, O. S., & Delgado, M. A. (2002). *La carga mental del trabajo*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Gobierno de la Rioja. (2015). *www.riojasalud.es*. Recuperado el 02 de 02 de 2016, de <https://www.riojasalud.es/>: <https://www.riojasalud.es/profesionales/prevencion-de-riesgos/872-prevencion-de-riesgos-laborales-en-el-sector-sanitario?showall=&start=1>
- Gomez Martinez, W. K. (2009). *Monografía para optar al titulo de Licenciatura en Admon de empresas*. Matagalpa: UNAN.
- Gonzales Rossana, V. Y. (2013). *Seminario de Graduacion para optar al titulo de Licenciatura en Administracion de Empresas*. Matagalpa: UNAN FAREM.
- Guardado Ticas, S. E. (2009). *Elaboración de un Plan de Higiene y Seguridad Ocupacional en la Planta de Concentrados de Zamorano*. Tegucigalpa: Zamorano Carrera de Ingeniería Agroindustrial.
- Gutierrez Ibarra, H. J. (2009). *Seminario de graduacion para optar al titulo de Administrador de Empresas*. Matagalpa: UNAN CUR.
- Hernández, A., Malfavón, N., & Fernández, G. (2005). *Seguridad e Higiene Industrial*. México: LIMUSA.
- Hernández, R. S., Fernández, C. C., & Baptista, P. L. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill.
- Herrick, R. F. (1998). *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*. Washington: BVSDE.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo de España. (2001). *Real Decreto 614/2001*. Madrid: Ministerio de Presidencia.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (1997). *Real decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones*

- mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2013). *Real Decreto 374/2001*. Madrid: Ministerio de la Presidencia Gobierno de España.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España. (1997). *Real Decreto 664/1997*. Madrid: Ministerio de Presidencia de España.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España. (2009). *Manual para el Profesor de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Madrid: Ministerio del Trabajo e Inmigración.
- Larousse. (2014). *Diccionario escolar*. México: Larousse.
- Maritanie, J. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Buenos Aires: Prentice Hall.
- Martínez, R., & Rodríguez, E. (2015). *Manual de Metodología de la Investigación Científica*. La Habana: infoMED Red de Salud de Cuba.
- Matallana, M. A., Córdoba, E. J., Rubio, R. Y., González, F., Barragán, M., Cañón, H., y otros. (2004). *Perfiles Ocupacionales y Normas de Competencia Laboral para Auxiliares en las Áreas de Salud*. Bogotá: Javegraf.
- Ministerio de la Protección Social de Colombia. (2011). *Guía Técnica para el análisis de exposición a factores de riesgo ocupacional*. Medellín: Imprenta Nacional de Colombia.
- MINSA. (2010). *Manual de Procedimientos de Relaciones Laborales*. Managua: Ministerio de Salud de Nicaragua.
- MITRAB. (2008). *Compendio de Compilación de Ley y Normativas en Materia de Higiene y Seguridad del Trabajo* (Tercera ed., Vol. 1). Managua, Nicaragua.
- Molina, H. (02 de 09 de 1999). *Universidad ICESI*. Recuperado el 08 de 12 de 2015, de http://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/31/html
- Montevideo, A. (1995). *Manual de Higiene Industrial*. Mexico D.F: Limusa, S.A, de CV.

- Mora, Y. (2015). *imujer*. Recuperado el 24 de 1 de 2016, de imujer: <http://www.imujer.com/salud/5078/5-consecuencias-de-aguantar-la-orina>
- Nieto, H. A. (2000). *La salud de los trabajadores de la salud*. Buenos Aires: Hospital P. Piñero.
- OPS. (2005). *Salud y Seguridad de los Trabajadores del Sector Salud*. San José: OPS.
- Palacios López, B. D., & Urbina Quintero, T. J. (2012). *Higiene y Seguridad del Trabajo en la Empresa Nicaragüense de Construcción ENIC-Sebaco*. Matagalpa: FAREM-Matagalpa.
- PROENSALUD. (2014). *Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST*. Medellín: PROENSALUD.
- Richardson, A. (1999). *Salud Ocupacional*. Mexico D.F: America S.A.
- Rivera, M. A. (2011). *Maestría en Gerencia funcional de Recursos Humanos. Modulo Higiene y seguridad Ocupacional*. Managua: UNAN, Facultad de Ciencias Economicas.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Rosell Farrás, G., & Muñoz Martínez, A. (2010). *Ventilación general en Hospitales*. Barcelona: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Saborío, D., & Vargas, C. (2014). *Higiene y Seguridad Laboral en SERTRASA*. Managua: UNAN-RURD.
- Salas, R., Díaz, L., & Pérez, G. (2012). *Las competencias y el desempeño laboral en el sistema nacional de salud*. La Habana: Escuela Nacional de Salud Pública.
- Scheaffer, R. W. (1987). *Elementos de Muestreo*. Mexico D.F: Grupo Editorial Iberoamerica S.A.
- Seguridad Minera. (8 de Abril de 2012). *revistaseguridadminera*. Recuperado el 23 de Noviembre de 2015, de <http://www.revistaseguridadminera.com/comportamiento/nfluencia-de-la-personalidad-en-la-prevencion-de-accidentes/>

- SST. (2015). *Seguridad y Salud en el Trabajo*. Recuperado el 7 de 12 de 2015, de <http://norma-ohsas18001.blogspot.com/2013/03/carga-fisica-y-mental-en-el-trabajo.html>
- Stoner, J. (1994). *Administración de los Recursos Humanos*. México: McGrawHill.
- UGT. (2009). *Enfermedades Profesionales*. Catalunya: Secretaria de Política Sindical Salut Laboral.
- Ulloa Lopez, L. M. (2008). *Monografía para optar al título de Licenciatura en Admon de Empresas*. Matagalpa: UNAN.
- Unión General de Trabajadores de España. (1998). *Manual Informativo de Prevención de Riesgos Laborales*. Madrid: UGT.
- Valdés Herrera, C. (12 de Agosto de 2009). *Desempeño del trabajador, ética y cultura laboral*. Recuperado el 23 de Noviembre de 2015, de <http://www.gestiopolis.com/desempeno-del-trabajador-etica-y-cultura-laboral/>
- Valle, D. (2007). *La Gestion de los Recursos Humanos*. Espana : Jackson, Schuler.
- Viviana. (Octubre de 2011). *Higiene y Seguridad Laboral*. Recuperado el 22 de Octubre de 2015, de <http://higieneysaludlaborales.blogspot.com/>
- Werther, W., & Davis, K. (2008). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las empresas*. México: McGraw-Hill Interamericana.

XIII. ANEXOS

- Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables.
- Anexo 2: Entrevista dirigida a Directora de Policlínico Trinidad Guevara.
- Anexo 3: Encuesta dirigida a trabajadores.
- Anexo 4: Ficha de Observación.
- Anexo 5 – Anexo 14: Fotografías.
- Anexo 15 – Anexo 17: Gráficos.
- Anexo 18: Plan de trabajo.

Anexo 1: Operacionalización de variables

Variable	Sub Variable	Indicadores	Instrumento	Dirigida a:	Pregunta
HIGIENE DEL TRABAJO	Condiciones de trabajo	Iluminación	Encuesta Observación	Trabajadores	1. ¿Cómo valora el sistema de iluminación de su área de trabajo? Excelente ___ Muy Bueno___ Bueno___ Regular__ Malo ___
		Ruido	Encuesta Observación	Trabajadores	2. ¿Cómo valora el nivel de ruido en su área de trabajo? Muy alto___ Alto___ Moderado__ Bajo ____ Muy bajo ___
		Temperatura	Encuesta Observación	Trabajadores	3. En general, cómo es la temperatura en su área de trabajo: Muy alta___ Alta___ Moderada__ Baja ____ Muy baja ___
		Ventilación	Encuesta Observación	Trabajadores	4. ¿Qué tipo de ventilación le es proporcionada? Ventanas amplias___ Aire acondicionado ___ Puertas amplias ___ Abanico ___ Extractores ___ 5. ¿Es suficiente la ventilación en su lugar de trabajo? Sí ___ No ___
		Condiciones de Tiempo	Encuesta	Trabajadores	6. Su puesto de trabajo requiere que usted se exponga al sol o la lluvia? Al sol ___ A la lluvia ___

Variable	Sub Variable	Indicadores	Instrumento	Dirigida a:	Pregunta
		Jornada Laboral	Encuesta Entrevista	Trabajadores Directora.	7. ¿Le garantizan vacaciones por cada 6 meses de trabajo? Sí ___ No ___ 8. ¿Cuántas horas labora usted? 7 Horas ___ 8 horas ___ 10 horas ___ 12 horas ___ 14 horas___ 9. ¿De cuánto tiempo es el período de descanso en su jornada laboral? 0 Hr ___ 1 Hr ___ 1.5 Hr ___ 2 Hr ___
		Medidas de limpieza	Encuesta Observación	Trabajadores	10. ¿Cuántas veces al día se desarrollan actividades de limpieza en su área de trabajo? Una vez ___ Dos veces ___ Tres o mas ___ 11. ¿Cómo considera la limpieza en los servicios higiénicos? Excelente ___ Muy buena ___ Buena ___ Regular ___ Mala ___
			Observación	Trabajadores	12. ¿Permanece limpia su área de trabajo? Sí ___ No ___ 13. ¿Existen suficientes contenedores para basura en su área de trabajo? Sí ___ No ___
		Servicios Médicos	Encuesta Entrevista	Trabajador Directora	14. ¿Cada cuánto se están haciendo los exámenes médicos ocupacionales, los trabajadores del centro? Semestralmente ___ Anualmente ___ Cada 2 años ___ Nunca ___
					15. ¿La Institución cuenta con expedientes médicos de cada uno de sus empleados para fines de revisión y control de la higiene ocupacional? Sí ___ No ___

Variable	Sub Variable	Indicadores	Instrumento	Dirigida a:	Pregunta																																
		Prevención de riesgos para la salud	Encuesta Entrevista	Trabajador Directora	<p>16. ¿El trabajador ha estado expuesto a alguna de las siguientes afectaciones?</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Riesgo</th> <th>Afectación</th> <th>Si</th> <th>No</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Químico</td> <td>Intoxicación</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Dermatitis</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="4">Físico</td> <td>De oído por exceso de ruido</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Por altas temperaturas</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Por bajas temperaturas</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Por radiaciones ionizantes</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Por radiaciones no ionizantes</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Biológicos</td> <td>Virus transmitidos por pacientes</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Riesgo	Afectación	Si	No	Químico	Intoxicación			Dermatitis			Físico	De oído por exceso de ruido			Por altas temperaturas			Por bajas temperaturas			Por radiaciones ionizantes				Por radiaciones no ionizantes			Biológicos	Virus transmitidos por pacientes		
Riesgo	Afectación	Si	No																																		
Químico	Intoxicación																																				
	Dermatitis																																				
Físico	De oído por exceso de ruido																																				
	Por altas temperaturas																																				
	Por bajas temperaturas																																				
	Por radiaciones ionizantes																																				
	Por radiaciones no ionizantes																																				
Biológicos	Virus transmitidos por pacientes																																				
		Servicios adicionales.	Encuesta	Trabajador	<p>17. ¿Qué tipos de servicios médicos ofrece la empresa?</p> <p>Examen pre-empleo _____</p> <p>Exámenes periódicos _____</p> <p>Primeros auxilios _____</p> <p>Exámenes especiales:</p> <p>Papanicolaou _____</p> <p>Resonancia Magnética _____</p> <p>Examen de próstata _____</p> <p>Otros (Especifique) _____</p>																																

Variable	Sub Variable	Indicadores	Instrumento	Dirigida a:	Pregunta
					<p>18. ¿Ha recibido capacitación por parte de la empresa, en cuanto a medidas de higiene laboral?</p> <p>Sí ____ No ____</p> <p>19. ¿Cada cuánto es inspeccionado por Inspectores de Higiene y Seguridad del Trabajo?</p> <p>Mensual ____ Semestral ____</p> <p>Anual ____ Nunca ____</p>
			Entrevista	Directora	<p>20. ¿Cada cuánto capacita la empresa al personal en el tema de medidas de higiene laboral?</p> <p>Anual ____ Semestral ____ Triannual ____</p> <p>Nunca ____</p>
SEGURIDAD DEL TRABAJO	Agentes que afectan la salud.	Físicos	Encuesta Observación	Trabajadores	<p>21. ¿A qué tipo de agentes físicos están expuestos los trabajadores?</p> <p>Vibraciones ____ Presión ____</p> <p>Temperaturas ____ Radiaciones ____</p>
		Químicos	Encuesta Observación	Trabajadores	<p>22. ¿A qué tipo de agentes químicos están expuestos los trabajadores?</p> <p>Polvo ____ Líquido ____</p> <p>Gases ____ Vapores ____</p>
		Biológicos.	Encuesta Observación	Trabajadores	<p>23. ¿A qué tipo de agentes biológicos están expuestos los trabajadores?</p> <p>Virus ____ Bacterias ____ Hongos ____</p> <p>24. ¿Con qué tipo de servicio higiénico cuenta en su área de trabajo?</p> <p>Inodoros __ lavamanos __ Duchas ____</p>

Variable	Sub Variable	Indicadores	Instrumento	Dirigida a:	Pregunta
		Ergonómicos.	Encuesta Observación	Trabajadores de oficina	<p>25. ¿En su trabajo requiere de usar herramientas que poseen motores eléctricos o de combustión? Sí ___ No ___</p> <p>26. ¿Ha sido capacitado en el uso y manejo de esas herramientas? Sí ___ No ___</p> <p>27. ¿Cómo valora las condiciones de las herramientas y útiles de trabajo que utiliza en su puesto de trabajo? Excelente ___ Muy Buena ___ Buenas ___ Regular ___ Malas ___</p> <p>28. ¿Cómo valora la distribución de espacios en su lugar de trabajo? Suficiente ___ Insuficiente ___</p> <p>29. ¿En su trabajo requiere de hacer esfuerzo físico? Sí ___ No ___</p>
		Psicosociales	Entrevista	Directora Centro	<p>30. ¿Cómo se programan las vacaciones descansadas de los trabajadores?</p> <p>31. ¿Cómo considera el grado de estrés de los trabajadores? Muy alto ___ Alto ___ Moderado ___ Bajo ___ Muy bajo ___</p>

Variable	Sub Variable	Indicadores	Instrumento	Dirigida a:	Pregunta
					<p>32. ¿Cuáles considera son las causas del nivel de estrés en los trabajadores?</p> <p>Comunicación deficiente ___</p> <p>Sobrecarga de tareas ___</p> <p>Relación con el público ___</p> <p>Implicación emocional con el paciente ___</p> <p>Tipo de trabajo ___</p>
			Encuesta	Trabajador	<p>33. ¿En cuál estado de energía se ubicaría usted en un día normal de trabajo?</p> <p>Enérgico ____ Calmo ____ Angustioso ____</p> <p>34. ¿Cómo valora su nivel de estrés?</p> <p>Bajo ____ Medio ____ Alto ____</p> <p>35. ¿Cómo valora su nivel de fatiga?</p> <p>Bajo ____ Medio ____ Alto ____</p>
	Prevención de Incendios	Medidas de Prevención	Encuesta Entrevista	Trabajadores Directora	<p>36. ¿Conoce usted un plan de evacuación contra incendios? Sí ___ No ___</p> <p>37. ¿El centro cuenta con extintores de incendio?</p> <p>Sí ___ No ___</p> <p>38. ¿Las instalaciones eléctricas están en buen estado?</p> <p>Sí ___ No ___</p>
	Prevención de robos	Medidas de Prevención	Entrevista Observación	Directora	<p>39. ¿Cuáles de las siguientes medidas de prevención son tomadas contra robos?</p> <p>Control de entrada y de salida de personal ___</p> <p>Control de entrada y salida de vehículos ___</p> <p>Rondines por el interior y por los terrenos de la fábrica ___</p> <p>Registro de máquinas, equipos y herramientas ___</p>

Variable	Sub Variable	Indicadores	Instrumento	Dirigida a:	Pregunta
	Protección Personal	Áreas, Trabajo, Descanso, Acceso	Observación.	Trabajadores	40. ¿Existe un área de descanso debidamente acondicionado para el personal? Sí ___ No___
		Equipo de protección	Entrevista Encuesta Observación	Directora Trabajadores	41. ¿El policlínico asigna a sus trabajadores equipos de protección personal de acuerdo con el tipo de peligro al que está expuesto? Sí ___ No ___
					42. ¿El policlínico ha capacitado al personal en el uso de los equipos de protección personal? Sí ___ No___
			Entrevista Observación	Directora Trabajadores	43. ¿El Personal usa los equipos de protección asignados? Sí ___ No ___
		44. ¿El policlínico aplica un plan de mantenimiento a los equipos de protección personal? Sí ___ No___			
		Señalización de Riesgo	Entrevista Observación	Directora	45. ¿El PTG cuenta con un sistema de señalización principalmente en las zonas peligrosas? Sí ___ No ___
					46. ¿El personal ha sido capacitado en el estudio de los diferentes tipos de señalización? Sí ___ No___
					47. ¿La señalización se ajusta a las normas de la Ley 618? Sí ___ No___
		Normas de Seguridad	Entrevista	Directora	48. ¿Cuáles son las normas de seguridad que ha establecido el centro?

Variable	Sub Variable	Indicadores	Instrumento	Dirigida a:	Pregunta
		Enfermedades profesionales	Encuesta	Trabajadores	<p>49. Cuáles son las enfermedades a las que usted está expuesto por su actividad laboral?</p> <p>Enfermedades respiratorias e infectocontagiosas ____</p> <p>Estrés laboral ____</p> <p>Enfermedades de la ergonomía ____</p> <p>Sífilis, Hepatitis, VIH Sida ____</p> <p>50. ¿Ha sufrido alguna enfermedad profesional dentro de la empresa? Sí ____ No ____</p> <p>51. ¿Qué tipo de enfermedad ha sufrido?</p> <p>Fatiga visual ____ Estrés ____</p> <p>Insolación ____ Gastritis ____</p> <p>Dolor de espalda ____ Migraña ____</p> <p>Lumbalgia ____ Ninguna ____</p>
	Accidentes laborales	Clasificación de accidentes laborales	Encuesta	Trabajador	<p>52. ¿Cuándo usted ha tenido un accidente laboral, éste ha sido? Con ausencia ____ Sin ausencia ____</p> <p>53. ¿Ha sufrido usted alguno de los siguientes accidentes laborales?</p> <p>Salpicadura ____ Pinchazos ____ Caídas ____</p> <p>Cortaduras ____ Alergia al látex ____</p> <p>Daños en la espalda ____ Rasguños ____</p> <p>54. ¿Cuáles han sido las causas de los accidentes?</p> <p>Descuido personal ____</p> <p>Condiciones inseguras ____</p> <p>No contar con el Equipo de Protección Personal ____</p> <p>No usar el Equipo de Protección Personal ____</p>

Variable	Sub Variable	Indicadores	Instrumento	Dirigida a:	Pregunta
	Comisión Mixta	Comisión Mixta	Entrevista Encuesta	Directora. Trabajador	55. ¿En el PTG, está constituida la comisión mixta de higiene y seguridad del trabajo? Sí ___ No___
			Entrevista	Directora.	56. ¿Cuántos miembros la representan? 57. ¿Está autorizada por el MITRAB? Sí ___ No___ 58. ¿Qué funciones desempeña la Comisión Mixta de HyST? Sí ___ No___ 59. ¿Están conformadas las brigadas de emergencias? Sí ___ No___
			Encuesta Entrevista Observación.	Trabajador Directora.	60. ¿Está elaborado el Plan de Higiene y Seguridad el Trabajo? Sí ___ No___ 61. ¿Cuentan con un mapa de riesgos laborales? Sí ___ No___ 62. ¿Cuentan con un Plan de Emergencias? Sí ___ No___
DESEMPEÑO LABORAL	Factores	Importancia	Encuesta Entrevista	Trabajadores Directora	63. ¿Cada cuánto se realiza evaluación al desempeño laboral del trabajador? Al final del periodo __ Semestral __ Anual ____ Nunca ____

Variable	Sub Variable	Indicadores	Instrumento	Dirigida a:	Pregunta																								
		Competencias Laborales	Encuesta Entrevista	Trabajadores Directora	<p>64. ¿Cuál de las siguientes competencias influyen el desempeño laboral del trabajador?</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Competencias laborales</th> <th>Si</th> <th>No</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Conocimientos.</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Habilidades.</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Experiencias.</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Actitudes.</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Establecimiento de metas.</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Motivaciones.</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Características personales.</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Competencias laborales	Si	No	Conocimientos.			Habilidades.			Experiencias.			Actitudes.			Establecimiento de metas.			Motivaciones.			Características personales.		
Competencias laborales	Si	No																											
Conocimientos.																													
Habilidades.																													
Experiencias.																													
Actitudes.																													
Establecimiento de metas.																													
Motivaciones.																													
Características personales.																													
	Comportamiento Organizacional	Clima Laboral	Encuesta Entrevista	Trabajadores Directora	<p>65. ¿Cuál de los siguientes aspectos del clima laboral influyen en el desempeño de los trabajadores?</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Clima laboral</th> <th>Si</th> <th>No</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Ambiente de trabajo</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Condiciones de trabajo</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Relaciones de trabajo.</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Relaciones interpersonales.</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Relación con el público.</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Liderazgo.</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Tecnología adecuada.</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Clima laboral	Si	No	Ambiente de trabajo			Condiciones de trabajo			Relaciones de trabajo.			Relaciones interpersonales.			Relación con el público.			Liderazgo.			Tecnología adecuada.		
Clima laboral	Si	No																											
Ambiente de trabajo																													
Condiciones de trabajo																													
Relaciones de trabajo.																													
Relaciones interpersonales.																													
Relación con el público.																													
Liderazgo.																													
Tecnología adecuada.																													

Variable	Sub Variable	Indicadores	Instrumento	Dirigida a:	Pregunta																														
		Compromiso organizacional	Encuesta Entrevista	Trabajadores Directora	<p>66. ¿Con cuáles de los siguientes aspectos del compromiso organizacional se identifican los trabajadores?</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Aspectos</th> <th>Si</th> <th>No</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Sentido de pertenencia.</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Disposición para el trabajo.</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Confianza en la institución.</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Apropiación institucional.</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Aspectos	Si	No	Sentido de pertenencia.			Disposición para el trabajo.			Confianza en la institución.			Apropiación institucional.																	
Aspectos	Si	No																																	
Sentido de pertenencia.																																			
Disposición para el trabajo.																																			
Confianza en la institución.																																			
Apropiación institucional.																																			
		Ausentismo	Encuesta Entrevista	Trabajadores Directora	<p>67. ¿Cuáles considera son las causas de ausentismo del trabajador?</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Causas</th> <th>Si</th> <th>No</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Enfermedad común</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Enfermedad profesional</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Accidentes de trabajo.</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Accidente común</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Problemas familiares.</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Problemas de transporte</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Poca motivación para el trabajo.</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Falta de supervisión.</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Beneficios de convenios</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Causas	Si	No	Enfermedad común			Enfermedad profesional			Accidentes de trabajo.			Accidente común			Problemas familiares.			Problemas de transporte			Poca motivación para el trabajo.			Falta de supervisión.			Beneficios de convenios		
Causas	Si	No																																	
Enfermedad común																																			
Enfermedad profesional																																			
Accidentes de trabajo.																																			
Accidente común																																			
Problemas familiares.																																			
Problemas de transporte																																			
Poca motivación para el trabajo.																																			
Falta de supervisión.																																			
Beneficios de convenios																																			

Variable	Sub Variable	Indicadores	Instrumento	Dirigida a:	Pregunta																																							
		Rotación de Personal	Encuesta Entrevista	Trabajadores Directora	<p data-bbox="1230 199 1955 272">68. ¿Cuáles considera son las causas de la rotación de personal?</p> <table border="1" data-bbox="1314 334 1955 992"> <thead> <tr> <th data-bbox="1314 334 1829 375">Causas</th> <th data-bbox="1829 334 1887 375">Si</th> <th data-bbox="1887 334 1955 375">No</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1314 375 1829 423">Atraídos por otras empresas.</td> <td data-bbox="1829 375 1887 423"></td> <td data-bbox="1887 375 1955 423"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1314 423 1829 472">Política salarial.</td> <td data-bbox="1829 423 1887 472"></td> <td data-bbox="1887 423 1955 472"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1314 472 1829 521">Crecimiento del mercado laboral.</td> <td data-bbox="1829 472 1887 521"></td> <td data-bbox="1887 472 1955 521"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1314 521 1829 570">Prestaciones de la organización.</td> <td data-bbox="1829 521 1887 570"></td> <td data-bbox="1887 521 1955 570"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1314 570 1829 618">Tipo de supervisión.</td> <td data-bbox="1829 570 1887 618"></td> <td data-bbox="1887 570 1955 618"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1314 618 1829 667">Crecimiento profesional.</td> <td data-bbox="1829 618 1887 667"></td> <td data-bbox="1887 618 1955 667"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1314 667 1829 716">Relaciones humanas.</td> <td data-bbox="1829 667 1887 716"></td> <td data-bbox="1887 667 1955 716"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1314 716 1829 764">Moral de la empresa.</td> <td data-bbox="1829 716 1887 764"></td> <td data-bbox="1887 716 1955 764"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1314 764 1829 813">Cultura organizacional.</td> <td data-bbox="1829 764 1887 813"></td> <td data-bbox="1887 764 1955 813"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1314 813 1829 894">Políticas de reclutamiento y selección de personal.</td> <td data-bbox="1829 813 1887 894"></td> <td data-bbox="1887 813 1955 894"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1314 894 1829 943">Criterios de evaluación del desempeño.</td> <td data-bbox="1829 894 1887 943"></td> <td data-bbox="1887 894 1955 943"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1314 943 1829 992">Políticas inflexibles.</td> <td data-bbox="1829 943 1887 992"></td> <td data-bbox="1887 943 1955 992"></td> </tr> </tbody> </table>	Causas	Si	No	Atraídos por otras empresas.			Política salarial.			Crecimiento del mercado laboral.			Prestaciones de la organización.			Tipo de supervisión.			Crecimiento profesional.			Relaciones humanas.			Moral de la empresa.			Cultura organizacional.			Políticas de reclutamiento y selección de personal.			Criterios de evaluación del desempeño.			Políticas inflexibles.		
Causas	Si	No																																										
Atraídos por otras empresas.																																												
Política salarial.																																												
Crecimiento del mercado laboral.																																												
Prestaciones de la organización.																																												
Tipo de supervisión.																																												
Crecimiento profesional.																																												
Relaciones humanas.																																												
Moral de la empresa.																																												
Cultura organizacional.																																												
Políticas de reclutamiento y selección de personal.																																												
Criterios de evaluación del desempeño.																																												
Políticas inflexibles.																																												



Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua
Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa
UNAN-FAREM

Anexo 2: Entrevista

a la Directora del Policlínico Trinidad Guevara

La presente tiene como objetivo conocer las condiciones de Higiene y Seguridad del Trabajo del Policlínico Trinidad Guevara y como éstas influyen en el desempeño laboral de los Trabajadores, durante el II semestre de 2015. Agradeciendo de antemano su valiosa colaboración con la información que hace posible el desarrollo de nuestra investigación.

1. ¿Cuántas horas del día labora usted para el centro?
7 horas ___ 8 horas ___ 10 horas ___ 12 horas ___ 14 horas ___
2. ¿De cuánto tiempo es el período de descanso en su jornada laboral?
0 Hr ___ 1 Hr ___ 1.5 Hr ___ 2 Hr ___
3. ¿Cada cuánto se están haciendo los exámenes médicos ocupacionales los trabajadores del centro? Semestralmente ___ Anualmente ___ Cada 2 años ___ Nunca ___
4. ¿La Institución cuenta con expedientes médicos de cada uno de sus empleados para fines de revisión y control de la higiene ocupacional? ___ Sí ___ No
5. ¿El trabajador ha estado expuesto a alguna de las siguientes afectaciones?

Riesgo	Afectación	Sí	No
Químico	Intoxicación		
	Dermatitis		
Físico	De oído por exceso de ruido		
	Por altas temperaturas		
	Por bajas temperaturas		
	Por radiaciones ionizantes		
	Por radiaciones no ionizantes		
Biológicos	Virus transmitidos por pacientes		

6. ¿Cómo se programan las vacaciones descansadas de los trabajadores?

7. ¿Cada cuánto capacita la empresa al personal en el tema de medidas de higiene laboral? Anual
___ Semestral ___ Trianual ___ Nunca _____

8. ¿Cómo considera el grado de estrés de los trabajadores?
Muy alto ___ Alto ___ Moderado ___ Bajo ___ Muy bajo ___

9. ¿Cuáles considera son las causas del nivel de estrés en los trabajadores? -
Comunicación deficiente ___.
Sobrecarga de tareas ___.
Relación con el público ___.
Implicación emocional con el paciente ___.
Tipo de trabajo ___.

10. ¿El Policlínico cuenta con un plan de evacuación contra incendios? ___ Sí ___ No

11. ¿El centro cuenta con extintores de incendio? Sí ___ No ___

12. ¿Cree que los extintores son suficientes? Sí ___ No ___

13. ¿El centro ha brindado entrenamiento para el uso de los extintores? Sí ___ No ___

14. ¿Los extintores son chequeados para evitar que estén vencidos? Sí ___ No ___

15. ¿Considera que las instalaciones eléctricas están en buen estado? Sí ___ No ___

16. ¿Cuáles de las siguientes medidas de prevención son tomadas para combatir los robos?

Control de entrada y de salida de personal ___

Control de entrada y salida de vehículos ___

Rondines por el interior y por los terrenos de la fábrica ___

Registro de máquinas, equipos y herramientas ___

17. ¿El policlínico asigna a sus trabajadores equipos de protección personal de acuerdo con el tipo de peligro al que está expuesto? Sí ___ No ___

18. ¿El Personal usa los equipos de protección asignados? Sí ___ No ___

19. ¿El policlínico ha capacitado al personal en el uso de los equipos de protección personal?
Sí ___ No ___

20. ¿El policlínico aplica un plan de mantenimiento a los equipos de protección personal?
Sí ___ No ___
21. ¿El PTG cuenta con un sistema de señalización principalmente en las zonas peligrosas?
Sí ___ No ___
22. ¿El personal ha sido capacitado en el estudio de los diferentes tipos de señalización?
Sí ___ No ___
23. ¿La señalización se ajusta a las normas de la Ley 618? Sí ___ No ___
24. ¿Cuáles son las normas de seguridad que ha establecido el centro?
25. ¿Está constituida la comisión mixta de higiene y seguridad del trabajo? Sí ___ No ___
26. ¿Está autorizada por el MITRAB? Sí ___ No ___
27. ¿Cuántos miembros la representan?
28. ¿Qué funciones desempeña la Comisión Mixta de HST?
29. ¿Está elaborado el Plan de Higiene y Seguridad el Trabajo?
30. ¿Cuentan con un Plan de Emergencias? Sí ___ No ___
31. ¿Cuentan con un Mapa de Riesgos Laborales? Sí ___ No ___
32. ¿Están conformadas las brigadas de emergencias? Sí ___ No ___
33. Cada cuánto se realiza evaluación al desempeño laboral del trabajador?
Al final del periodo ___ Semestral ___ Anual ___ Nunca ___
34. ¿Cuál de las siguientes competencias influyen el desempeño laboral del trabajador?

Competencias laborales	Sí	No
Conocimientos.		
Habilidades.		
Experiencias.		
Actitudes.		
Establecimiento de metas.		
Motivaciones.		
Características personales.		

35. ¿Cuál de los siguientes aspectos del clima laboral influyen en el desempeño de los trabajadores?

Clima laboral	Sí	No
Ambiente de trabajo		
Condiciones de trabajo		
Relaciones de trabajo.		
Relaciones interpersonales.		
Relación con el público.		
Liderazgo.		
Tecnología adecuada.		

36. ¿Con cuáles de los siguientes aspectos del compromiso organizacional se identifican los trabajadores?

Aspectos	Sí	No
Sentido de pertenencia.		
Disposición para el trabajo.		
Confianza en la institución.		
Apropiación institucional.		

37. ¿Cuáles considera son las causas de ausentismo del trabajador?

Causas	Sí	No
Enfermedad común		
Enfermedad profesional		
Accidentes de trabajo.		
Accidente común		
Problemas familiares.		
Problemas de transporte		
Poca motivación para el trabajo.		
Falta de supervisión.		
Beneficios de convenios		

38. ¿Cuáles considera son las causas de la rotación de personal?

Causas	Sí	No
Atraídos por otras empresas.		
Política salarial.		
Crecimiento del mercado laboral.		
Prestaciones de la organización.		
Tipo de supervisión.		
Crecimiento profesional.		
Relaciones humanas.		
Moral de la empresa.		
Cultura organizacional.		
Políticas de reclutamiento y selección de personal.		
Criterios de evaluación del desempeño.		
Políticas inflexibles.		

Muchas Gracias por su tiempo y su disposición !!!



Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua
Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa
UNAN-FAREM

Anexo 3: Encuesta dirigida a Trabajadores

La presente tiene como objetivo conocer las condiciones de Higiene y Seguridad del Trabajo del Policlínico Trinidad Guevara y como éstas influyen en el desempeño laboral de los Trabajadores, durante el II semestre de 2015. Agradeciendo de antemano su valiosa colaboración con la información que hace posible el desarrollo de nuestra investigación.

1. ¿Cuál es su valoración de los siguientes factores en su área de trabajo?
2. Iluminación Muy Buena ____ Buena ____ Regular ____ Mala ____
3. Ruido Muy bajo ____ Bajo ____ Moderado ____ Alto ____ Muy Alto ____
4. Temperatura Alta ____ Adecuada ____ Baja ____
5. ¿Qué tipo de ventilación le es proporcionada?
Ventanas amplias ____ Aire acondicionado ____
Puertas amplias ____ Abanico ____ Extractores ____
6. Es suficiente la ventilación en su lugar de trabajo Sí ____ No ____
7. Su puesto de trabajo requiere que usted se exponga al sol o la lluvia?
Al Sol ____ A la lluvia ____

Con respecto a la Jornada Laboral:

8. ¿Cuántas horas del día labora usted para el centro?
7 Horas ____ 8 Horas ____ 10 Horas ____ 12 Horas ____ 14 Horas ____
9. ¿De cuánto tiempo es el período de descanso en su jornada laboral?
0 Hr ____ 1 Hr ____ 1.5 Hr ____ 2 Hr ____

Respecto a las medidas de limpieza en su área de trabajo:

10. ¿Cuántas veces al día se desarrollan actividades de limpieza en su área de trabajo?
Una vez ____ Dos veces ____ Tres veces o más ____
11. ¿Cómo considera la limpieza en los servicios higiénicos?
Excelente ____ Muy Buena ____ Buena ____ Regular ____ Mala ____

Con respecto al Plan de Higiene:

12. ¿Cada cuánto se están haciendo los exámenes médicos ocupacionales, los trabajadores del centro?
Semestralmente ____ Anualmente ____ Cada 2 años ____ Nunca ____

13. ¿La Institución cuenta con expedientes médicos de cada uno de sus empleados para fines de revisión y control de la higiene ocupacional? Sí ____ No ____

14. ¿Usted ha estado expuesto a alguna de las siguientes afectaciones?

Riesgo	Afectación	Si	No
Químico	Intoxicación		
	Dermatitis		
Físico	De oído por exceso de ruido		
	Por altas temperaturas		
	Por bajas temperaturas		
	Por radiaciones ionizantes		
	Por radiaciones no ionizantes		
Biológicos	Virus transmitidos por pacientes		

15. ¿Qué tipos de servicios médicos ofrece la empresa?

Examen Pre-empleo ____ Exámenes Periódicos ____ Primeros Auxilios ____

Exámenes Especiales ____ Papanicolaou ____ Resonancia Magnética ____

Exámenes de Próstata ____ Otros (Especifique) _____

16. ¿Ha recibido capacitación por parte de la empresa, en cuanto a medidas de higiene?

Sí ____ No ____

17. ¿Cada cuánto tiempo el Centro realiza actividades de capacitación para el Personal?

Mensual ____ Semestral ____ Anual ____ Nunca ____

18. ¿Cada cuánto tiempo es inspeccionado por Inspectores de Higiene y Seguridad del Trabajo?

Mensual ____ Semestral ____ Anual ____ Nunca ____

19. Su puesto requiere de exposición a los siguientes factores físicos:

	Si	No
Uso de herramientas vibratoria		
variaciones de presión		
Altas temperaturas		
Bajas temperaturas		
Radiaciones ionizantes		
Radiaciones no ionizantes		

20. Su puesto requiere de exposición a los siguientes factores químicos:

Polvo ____ Líquido ____ Gases ____ Vapores ____

21. Su puesto requiere de exposición a los siguientes factores biológicos:

Virus ____ Bacterias ____ Hongos ____

22. ¿Con qué tipo de servicio higiénico cuenta en su área de trabajo?

Inodoro ____ Lavamanos ____ Duchas ____

En cuanto a agentes ergonómicos:

23. ¿En su trabajo requiere usar herramientas que poseen motores eléctricos o de combustión?

Sí ____ No ____

24. Si su respuesta anterior es sí, ¿Ha sido capacitado para su uso? Sí ____ No ____

25. ¿Cómo valora sus condiciones de las herramientas y útiles de trabajo que utilizan para desempeñarse en su puesto de trabajo?

Excelente ____ Muy Buena ____ Buena ____ Regular ____ Mala ____

26. ¿Cómo valora la distribución de espacios en su lugar de trabajo?

Suficiente ____ Insuficiente ____

27. ¿En su trabajo requiere de hacer esfuerzo físico? Sí ____ No ____

28. ¿En cuál de los tres estados se ubicaría usted en un día normal de trabajo? Enérgico ____

Calmo ____ Angustioso ____

29. ¿Cómo valora su nivel de estrés? Bajo ____ Medio ____ Alto ____

30. ¿Cómo valora su nivel de fatiga? Bajo ____ Medio ____ Alto ____

En cuanto a la protección del personal:

31. ¿El PTG cuenta con un plan de evacuación contra incendios? Sí ____ No ____

32. ¿El centro cuenta con extintores de incendio? Sí ____ No ____

33. ¿Las instalaciones eléctricas considera que están en buen estado? Sí ____ No ____

34. ¿El Policlínico asigna a sus trabajadores los equipos de protección física de acuerdo con el tipo de peligro al que se expone en su puesto de trabajo? Sí ____ No ____

35. ¿El Policlínico ha capacitado al personal en cuanto al uso de equipos de protección física?

Sí ___ No ___

36. Cuáles son las enfermedades a las que usted está expuesto por su actividad laboral?

Enfermedades respiratorias e infectocontagiosas ___

Estrés laboral _____

Enfermedades de la ergonómia _____

Sífilis, Hepatitis, VIH Sida _____

37. ¿Ha sufrido alguna enfermedad profesional dentro de la empresa?

Sí _____ No _____

38. ¿Qué tipo de enfermedad ha sufrido?

Fatiga visual ___

Estrés ___

Insolación ___

Gastritis ___

Dolor de espalda ___

Migraña ___

Lumbalgia ___

Ninguna ___

39. ¿Ha sufrido usted alguno de los siguientes accidentes laborales?

Salpicadura _____ Pinchazos _____ Caídas _____ Cortaduras _____ Alergia al Látex _____

Daños en la espalda _____ Rasguños _____

40. ¿Cuáles han sido las causas de los accidentes?

Descuido personal ___

Condiciones inseguras ___

No contar con el Equipo de Protección Personal ___

No usar el Equipo de Protección Personal ___

Ninguna de estas ___

41. ¿Cuándo ha sufrido un accidente laboral, éste fue? Con ausencia _____ Sin ausencia _____

En cuanto a la Comisión Mixta del Centro de Salud:

42. ¿En el PTG, está constituida la comisión mixta de higiene y seguridad del trabajo?

Sí ___ No _____

43. ¿Está elaborado el Plan de Higiene y Seguridad el Trabajo? Sí ___ No _____

44. ¿Cuentan con un Plan de Emergencias? Sí ___ No _____

45. ¿Cuentan con el mapa de riesgos? Sí ___ No _____

46. ¿Están conformadas las brigadas de emergencias? Sí ___ No _____

Sobre Desempeño Laboral

47. ¿Cada cuánto le realizan evaluación a su desempeño laboral?

Semestral ___ Anual _____ Nunca _____

48. ¿Cuál de las siguientes competencias influyen en su desempeño laboral?

Competencias laborales	Sí	No
Conocimientos.		
Habilidades.		
Experiencias.		
Actitudes.		
Establecimiento de metas.		
Motivaciones.		
Características personales.		

49. ¿Cuál de los siguientes aspectos del clima laboral influyen en su desempeño laboral?

Clima laboral	Sí	No
Ambiente de trabajo		
Condiciones de trabajo		
Relaciones de trabajo.		
Relaciones interpersonales.		
Relación con el público.		
Liderazgo.		
Tecnología adecuada.		

50. ¿Con cuáles de los siguientes aspectos del compromiso organizacional se siente identificado?

Aspectos	Sí	No
Sentido de pertenencia.		
Disposición para el trabajo.		
Confianza en la institución.		
Apropiación institucional.		

51. ¿Por cuáles de las siguientes causas usted se ha ausentado a sus labores?

Causas	Sí	No
Enfermedad común		
Enfermedad profesional		
Accidentes de trabajo.		
Accidente común		
Problemas familiares.		
Problemas de transporte		
Poca motivación para el trabajo.		
Falta de supervisión.		
Beneficios de convenios		

52. ¿Por cuáles de las siguientes razones usted renunciaría al Centro?

Causas	Sí	No
Atraídos por otras empresas.		
Política salarial.		
Crecimiento del mercado laboral.		
Prestaciones de la organización.		
Tipo de supervisión.		
Crecimiento profesional.		
Relaciones humanas.		
Moral de la empresa.		
Cultura organizacional.		
Políticas de reclutamiento y selección de personal.		
Criterios de evaluación del desempeño.		
Políticas inflexibles.		

Muchas gracias por su tiempo y su disposición ;!!



Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua
Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa
UNAN-FAREM

Anexo 4. Ficha de Observación

La presente observación tiene como objetivo verificar algunos aspectos sobre la higiene y seguridad del trabajo en el Policlínico Trinidad Guevara, con el fin de analizar la influencia de las condiciones de Higiene y Seguridad del Trabajo en el desempeño laboral de los Trabajadores en el Policlínico Trinidad Guevara del municipio de Matagalpa, II semestre de 2015.

1.- ¿Cómo valora el sistema de iluminación de su área de trabajo?

Excelente ___ Muy Bueno ___ Bueno ___ Regular ___ Malo ___

2.- ¿Cómo valora el nivel de ruido en su área de trabajo?

Muy alto ___ Alto ___ Moderado ___ Bajo ___ Muy bajo ___

3.- En general, cómo es la temperatura en esa área de trabajo:

Muy alta ___ Alta ___ Moderada ___ Baja ___ Muy baja ___

4. ¿Qué tipo de ventilación se observa en esta área observada?

Ventanas amplias _____ Aire acondicionado _____ Puertas amplias _____
Abanico _____ Extractores _____

5. ¿Es suficiente la ventilación en este lugar de trabajo? Sí ___ No ___

6. ¿Permanece limpia esta área de trabajo? Sí ___ No ___

7. ¿Se observan suficientes contenedores para basura? Sí ___ No ___

8. ¿Cuántas veces al día se desarrollan actividades de limpieza en esa área de trabajo?

Una vez ___ Dos veces ___ Tres o mas ___

9. ¿Cómo se observa la limpieza en los servicios higiénicos?

Muy buena ___ Buena ___ Regular ___ Mala ___ Muy Mala ___

10. ¿A qué tipo de agentes físicos están expuestos los trabajadores?

Vibraciones ___ Presión ___ Temperaturas ___ Radiaciones ___

11. A qué tipo de agentes químicos están expuestos los trabajadores
Polvo ___ Líquido ___ Gases ___ Vapores ___
12. ¿A qué tipo de agentes biológicos están expuestos los trabajadores?
Virus ___ Bacterias ___ Hongos ___
13. ¿Con qué tipo de servicio higiénico cuenta en su área de trabajo?
Inodoros ___ lavamanos ___ Duchas ___
14. ¿Qué elementos de protección les brinda el Centro?
15. ¿El trabajador está utilizando herramientas que poseen motores eléctricos o de combustión?
Sí ___ No ___
16. ¿El Centro le ha proveído sistemas de protección para el uso de la herramienta?
Sí ___ No ___
17. ¿El Personal usa los equipos de protección asignados? Sí ___ No ___
18. ¿Cómo se observa la distribución de espacios en ese lugar de trabajo?
Suficiente ___ Insuficiente ___
19. ¿Los extintores están ubicados en lugares de fácil acceso? Sí ___ No ___
20. ¿Los extintores son suficientes? Sí ___ No ___
21. ¿Cuáles de las siguientes medidas de prevención son tomadas contra robos?
Control de entrada y de salida de personal ___
Control de entrada y salida de vehículos ___
Rondines por el interior y por los terrenos de la fábrica ___
Registro de máquinas, equipos y herramientas ___
22. ¿Existe un área de descanso debidamente acondicionado para el personal? Sí ___ No ___
23. ¿El PTG cuenta con un sistema de señalización principalmente en las zonas peligrosas?
Sí ___ No ___
24. ¿La señalización se ajusta a las normas de la Ley 618? Sí ___ No ___

Anexo 5. Trabajador en plena faena sin ningún medio de protección.



Fuente: Tomada por Alma Herrera, 23 de diciembre de 2015.

Anexo 6. Trabajador en plena faena utilizando respirador, casco y delantal anti derrame.



Fuente: Tomada por Alma Herrera, 20 de enero de 2016.

Anexo 7. Trabajador utilizando equipos de protección.



Fuente: Tomada por Alma Herrera, 22 de diciembre de 2015.

Anexo 8. Tanque de oxígeno en la sala de emergencia.



Fuente: Tomada por Alma Herrera, 23 de diciembre de 2015.

Anexo 9. Posición de la espalda que debe ocupar un trabajador al momento de hacer trabajo de escritorio.



Fuente: Tomada por Alma Herrera, 22 de diciembre de 2015.

Anexo 10. Máquina de cortar gaza en Central de Equipos.



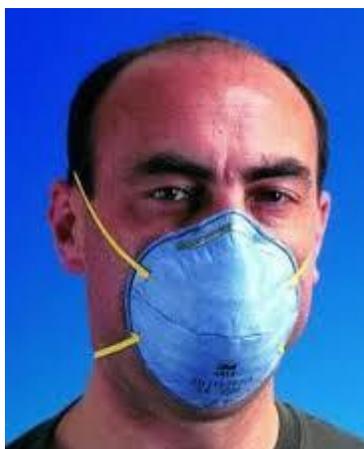
Fuente: Tomada por Alma Herrera, 23 de diciembre de 2015.

Anexo 11. Mascarilla quirúrgica.



Fuente: Tomada por Alma Herrera, 21 de diciembre de 2015.

Anexo 12. Fotografía mostrando un respirador.



Fuente: <http://brigadafiscalia.es.tl/ALERTA- -INFLUENZA.htm>

Anexo 13. Guante de látex



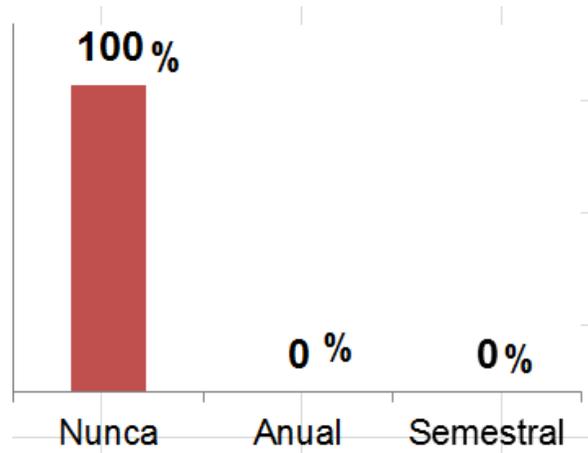
Fuente: Tomada por Alma Herrera, 22 de diciembre de 2015.

Anexo 14. Guante de nitrilo.



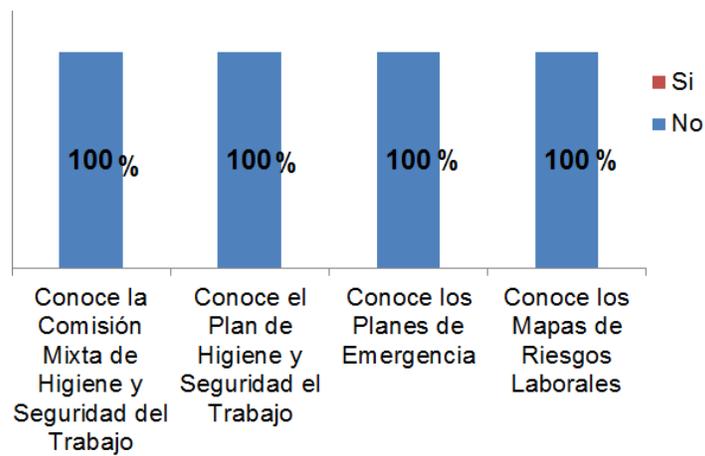
Fuente: Tomada por Alma Herrera, 22 de diciembre de 2015.

Anexo 15. Frecuencia con la que MITRAB realiza inspección en el centro.



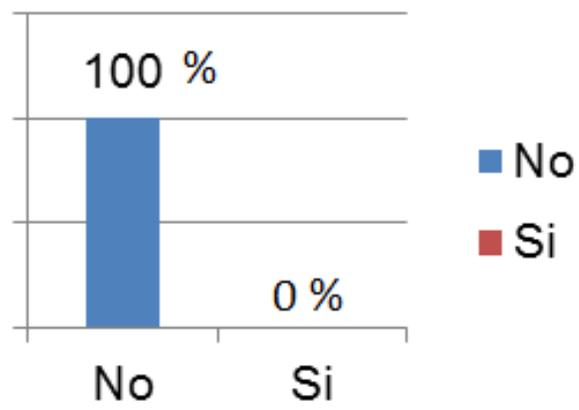
Fuente: Autoría propia a partir de encuestas dirigidas a trabajadores

Anexo 16. Gráfico correspondiente al Indicador Comisión Mixta.



Fuente: Autoría propia a partir de encuestas dirigidas a trabajadores.

Anexo 17. Ha recibido capacitación sobre medidas de higiene laboral.



Fuente: Autoría propia a partir de encuestas dirigidas a trabajadores.

Anexo 18. Cronograma de Actividades

Actividad	Sub actividad	Participantes	2015				2016	
			Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb
Estudio preliminar	Revisar protocolo y hacer ajustes a marco teórico	Alma y Ayda	■					
	Conocer la infraestructura del centro y Conocer la organización institucional del centro	Lic. Javier Herrera, Alma y Ayda		■				
	Revisión de Protocolo	Msc. Lyly Soza			■			
	Finalizar marco teórico	Alma y Ayda			■			
	Elaborar instrumentos de investigación	Alma y Ayda			■			
	Revisar instrumentos de investigación	Msc. Lyly Soza			■			
Trabajo de campo	Aplicar entrevista dirigida a Directora de Policlínico TG	Alma y Ayda				■		
	Aplicar encuesta a trabajadores del PTG	Alma y Ayda				■		
	Aplicar formato de observación sobre condiciones de Higiene y Seguridad del Trabajo en el PTG	Alma y Ayda				■		
Procesamiento de información y análisis de resultados	Procesar entrevistas	Alma y Ayda				■		
	Procesar observación	Alma y Ayda				■		
	Procesar encuestas	Alma y Ayda				■		
Elaborar y presentar informe	Elaborar informe borrador monográfico	Alma y Ayda					■	
	Revisar informe borrador de la monografía	Msc. Lyly Soza					■	
	Hacer ajustes orientados para elaborar el informe final	Alma y Ayda					■	
	Presentar informe monográfico ante jurado de defensa de monografía	Alma y Ayda						■
	Realizar pre defensa de Monografía	Jurado, Msc. Lily Soza, Alma y Ayda						■
	Aplicar ajustes según observaciones y sugerencias recopiladas en pre defensa	Alma y Ayda						■
	Realizar defensa de Monografía	Jurado, Msc. Lily Soza, Alma y Ayda						■