



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA
CENTRO DE INVESTIGACIONES Y ESTUDIOS DE LA SALUD
ESCUELA DE SALUD PÚBLICA
MAESTRIA EN SALUD PÚBLICA 2011-2013|



Tesis para optar al grado de maestra en salud publica

RIESGO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL
“HOSPITAL REGIONAL CESAR AMADOR MOLINA DEL
MUNICIPIO DE MATAGALPA – NICARAGUA” EN EL PRIMER
SEMESTRE DEL AÑO 2012.

Autora: Lic. Jacqueline Johanna Salgado Matus.

Tutora: Msc. Mayra Molina

Ocotal, Nicaragua Diciembre 2012

INDICE

INDICE	Pág.
Dedicatoria	<i>i</i>
Agradecimiento	<i>ii</i>
Resumen	<i>iii</i>
I. INTRODUCCION	1-2
II. ANTECEDENTES	3
III. JUSTIFICACION	4
IV. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	5
V. OBJETIVOS	6
VI. MARCO DE REFERENCIA	7-31
VII. DISEÑO METODOLOGICO	32-35
VIII. RESULTADOS	36-39
IX. ANALISIS DE RESULTADOS	40-41
X. CONCLUSIONES	42
XI. RECOMENDACIONES	43
XII. BIBLIOGRAFIA	44
ANEXOS	

DEDICATORIA

A Dios.

Por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor que con sus bendiciones satisface mi vida sin medida.

A mis hijos;

Annie y Eduardo,

Que son mis ángeles que iluminan mi vida con su sonrisa, y son el motor de mí existir dándome amor y ternura para levantarme en las caídas y de los tropiezos del camino.

A mi familia;

Que son el sustento y el soporte en mi hogar la estructura firme que me mantiene en pie.

.

AGRADECIMIENTO

Agradezco de manera especial al Equipo de Dirección del Hospital Regional Cesar Amador Molina de Matagalpa por permitir que esta tesis de Maestría se desarrollara, Debo agradecer también su amabilidad y disponibilidad durante mis investigaciones precisas. Muchas gracias por permitirme vivir una experiencia tan importante para mi formación como investigador. Quiero extender un sincero agradecimiento al personal de Enfermería del Hospital Regional Cesar Amador Molina de Matagalpa por su intensiva colaboración al realizar las investigaciones.

Además quiero expresar mi más grato agradecimiento a la Dra. Mayra Molina por compartir su experiencia y amplio conocimiento sobre la fabricación del material estudiado en esta tesis. Su colaboración fue de gran ayuda durante mi investigación. Le agradezco también por sus siempre atentas y rápidas respuestas a las diferentes inquietudes surgidas durante el desarrollo de este trabajo, lo cual se ha visto también reflejado en los buenos resultados obtenidos. Muchas gracias!!!!

RESUMEN

La salud laboral se construye en un medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde los trabajadores y trabajadoras puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad

Este trabajo se realizó con el objetivo de analizar la salud laboral del personal de enfermería del Hospital Regional Cesar Amador Molina de Matagalpa, se realizó una investigación utilizando como instrumentó, encuestas dirigidas a las 176 enfermeras que laboran en el hospital

Los resultados obtenidos de la investigación nos dan a conocer la situación laboral con la que desempeñan las funciones el personal de enfermería del Hospital tomando en cuenta las características socio demográficas del personal de enfermería.

Se valoro el riesgo del trabajo del personal de enfermería, se tomo en cuentas las relaciones interpersonales del personal de enfermería y estimo la carga horaria de los recursos.

I. INTRODUCCION

El trabajo de enfermería asistencial y el entorno donde se ejecuta pudiera no ser el mejor sitio para derivar en satisfacción profesional, debido a los factores estresantes a los que día con día se tiene contacto, como es el caso de los moribundos, el dolor, el dar frente en el apoyo a las necesidades emocionales del usuario, agregando que no siempre se obtienen los resultados deseados en el paciente y esto pudiera traer consecuencias de insatisfacción en el personal estudiado.

Factores como, la fatiga, las casi nulas posibilidades de capacitación y ascenso en algunos hospitales, los horarios inflexibles y la desmoralización entre las mismas profesionales a lo cual se suma la falta de apoyo al desarrollo de la profesión, traen consigo un problema de carácter nacional, el cual repercute significativamente en ese concepto que actualmente se exige presente en todos los procesos, "garantía de calidad total" y tal vez de carácter más importante afectando la vida social y familiar del personal, secundario a la incapacidad de compatibilidad entre sus intereses y sus exigencias

El mundo se enfrenta actualmente a innumerables conflictos y cambios que amenazan con desestabilizarlo. Esta situación global, que tiene su influencia particular sobre los individuos, su familia y la comunidad donde estos viven o trabajan, convirtiéndose en un verdadero reto para los profesionales de la salud. Es en estos profesionales en quienes descansa la responsabilidad de desarrollar estrategias que estén encaminadas a elevar la calidad de vida de los seres humanos.

Por ello, es de vital importancia prestar atención a la salud y seguridad de la población trabajadora en pro de la salud , que es la que tiene en sus manos el desarrollo de la sociedad en que vivimos y que, al igual que el resto de la sociedad, se expone a una serie de cambios sociales como son la disminución de la natalidad, el aumento de la expectativa de vida, el envejecimiento de la

población trabajadora y el incremento de las enfermedades crónicas no transmisibles

Esto implica que para los profesionales de la salud están propensos a descuidar su salud ocupacional por lo que hay que adecuar la gestión de los recursos humanos y materiales a las nuevas necesidades sociales creadas, para elevar el estado de salud y la calidad de vida de los trabajadores, y contribuir a certificar que la actividad productiva que ellos realizan se desarrolle en condiciones seguras y saludables

El Hospital Regional "César Amador Molina", ubicado en la parte Norte de la Ciudad de Matagalpa, que presta los servicios a las comunidades y barrios del municipio y al Departamento en general.

El área del terreno es de 42,156 metros cuadrados con una construcción 14,500 metros cuadrados. Fue construido e inaugurado en 1984 y en la Actualidad cuenta con atención en Medicina General, Geneco-obstetricia, Pediatría, Neonatología, Oftalmología, Otorrinolaringología, Ortopedia, Ginecología, Servicios de Rayos "X", Servicio de Emergencia, Cirugía General y una Sala de UCI. Así como También una Farmacia y un laboratorio. Actualmente tiene 249 camas habilitadas.

El personal que labora es de 576, entre médicos especialistas, internos, y personal administrativo de los cuales 176 Enfermeras (os).

II.- ANTECEDENTES.

Un estudio realizado en 2006 sobre accidentes laborales fatales en Nicaragua, reflejó un significativo subregistro en las estadísticas elaboradas por el MITRAB (aproximadamente del 226 por ciento), evidenciando la necesidad de profundizar la investigación sobre lo que de verdad está ocurriendo en el país. Según Lucía Flores, de la Dirección de Higiene y Seguridad del Trabajo del MITRAB, “El estudio arrojó resultados muy preocupantes. Registramos 173 accidentes fatales en el 2006 y creemos que ese dato se haya mantenido en los siguientes años. Además, el MITRAB ha registrado entre 10 y 11 mil accidentes laborales por año, lo cual da una idea del grave problema al que nos enfrentamos”¹.

A estas alturas del siglo veinte, con los avances de la microelectrónica, parece inconcebible que las condiciones de salud de los trabajadores latinoamericanos sean difíciles de evaluar dada la escasa y poco veraz información con que se cuenta. Aparejado a lo anterior, persiste, en muchos de nuestros países, la falta de un sistema integral y programas específicos que respondan adecuadamente a las condiciones laborales y de salud de los trabajadores. La legislación en la materia prácticamente no se cumple; las acciones institucionales son muy limitadas, dispersas e incluso contradictorias y tienden a la evaluación del daño; la actuación de las empresas se orienta más hacia la disminución del pago de primas de seguro que al mejoramiento de las condiciones laborales y a la vigilancia de la salud de los trabajadores; las disposiciones legales de carácter preventivo no tienen un seguimiento en las acciones de inspección de instituciones como los ministerios de trabajo. Las acciones de los ministerios de salud, en esta materia, son prácticamente inexistentes. Las acciones de los institutos de seguridad social son muy limitadas²

¹ [Httpwww.rebevon.org/noticiaphp.id](http://www.rebevon.org/noticiaphp.id)

² Salud de los trabajadores/volumen3 pág. 19

III.- JUSTIFICACION.

La información relacionada con la prevención y control de riesgos, accidentes de trabajo, salud ocupacional, enfermedades profesionales, y en general, todo lo que pueda referirse a salud de los trabajadores y del medio ambiente donde laboran, deben de preocuparse, el estado, los empleadores y los trabajadores mismos, por ello es importante realizar esta investigación la cual permitirá; dar a conocer las condiciones en las que labora el personal de Enfermería del “Hospital Regional cesar Amador Molina de Matagalpa”.

Ya que el Hospital cuenta con una dotación de 176 recursos de Enfermería, entre auxiliares y profesionales, razón por la cual es necesario analizar y dar a conocer los resultados del estudio ya que nos proporcionara una herramienta para evaluar el desempeño profesional del personal de enfermería.

Las(os) enfermeras(os) cumplen un papel muy importante en cuanto a la promoción, restablecimiento y rehabilitación de la salud de los enfermos y sus cuidados, debiendo cumplir a cabalidad con las acciones de atención integral, para así proporcionarle seguridad y bienestar, elementos necesarios para el buen funcionamiento de cualquier institución prestadora de servicios de salud, por esta razón en esta investigación se plantea analizar al personal de enfermería que labora en el Hospital Regional Cesar Amador Molina de Matagalpa por lo que consideramos que, su salud laboral, pueda estar en riesgo, ya que la mayor parte del personal de enfermería son mujeres y cumplen diversos roles o actividades como son: sus responsabilidades domesticas o familiares y al duplicar o triplicar su carga laboral, genera efectos nocivos para la salud física y mental del personal estudiado.

IV.- PLATEAMIENTO DEL PROBLEMA

¿Cuál es el riesgo laboral del personal de enfermería del Hospital Regional César Amador Molina del municipio de Matagalpa en el primer semestre del año 2012?

De la pregunta principal del estudio se generan las siguientes interrogantes:

- ¿Cuáles son las características socio demográficas del personal de enfermería que labora en el Hospital Regional César Amador Molina del municipio de Matagalpa?
- ¿Cuáles son las condiciones de trabajo en que laboran el personal de enfermería del Hospital Regional César Amador Molina del municipio Matagalpa?
- ¿Cómo es la relación interpersonal del entre el personal de salud y el grupo en estudio.
- ¿Cuál es la carga laborar del personal de enfermería que labora en Hospital Regional Cesar Amador Molina de Matagalpa.

V.- OBJETIVOS

Objetivo general

Analizar el riesgo laboral del personal de enfermería del Hospital Regional César Amador Molina del municipio de Matagalpa en el primer semestre del año 2012.

Objetivos específico:

1. Describir las características socio demográficas del personal de enfermería que labora en el Hospital Regional César Amador Molina del municipio de Matagalpa.
2. Analizar los riesgos laborales del personal de enfermería del Hospital Cesar Amador Molina de Matagalpa.
3. Conocer la relación interpersonal entre el personal de salud del hospital y el grupo en estudio.
4. Valorar la carga horaria laboral del personal de enfermería que labora en Hospital Regional Cesar Amador Molina de Matagalpa.

VI.- MARCO DE REFERENCIA.

Salud laboral

El término Salud laboral es definido por la Constitución de 1946 de la Organización Mundial de la Salud como el caso de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. También puede definirse como el nivel de eficacia funcional o metabólica de un organismo tanto a nivel micro (celular) como en el macro (social)³.

La salud laboral se construye en un medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde los trabajadores y trabajadoras puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad⁴.

El trabajo puede considerarse una fuente de salud porque con el mismo las personas conseguimos una serie de aspectos positivos y favorables para la misma. Por ejemplo con el salario que se percibe se pueden adquirir los bienes necesarios para la manutención y bienestar general. En el trabajo las personas desarrollan una actividad física y mental que revitaliza el organismo al mantenerlo activo y despierto. Mediante el trabajo también se desarrollan y activan las relaciones sociales con otras personas a través de la cooperación necesaria para realizar las tareas y el trabajo permite el aumento de la autoestima porque permite a las personas sentirse útiles a la sociedad⁵.

³ Who constitución de la organización de la salud Geneva 1946 consultado 6 de junio 2007

⁴ Salud laboral instituto sindical de trabajo ambiental y trabajo 01/02/2008

⁵ Conceptos básicos en salud laboral Manual Parra Santiago (chile) Oficina internacional del trabajo 2003. ISBN 314230-X

No obstante el trabajo también puede causar diferentes daños a la salud de tipo psíquico, físico o emocional, según sean las condiciones sociales y materiales donde se realice el trabajo.

Para prevenir los daños a la salud ocasionados por el trabajo está constituida la Organización Internacional del Trabajo (OIT); es el principal organismo internacional encargado de la mejora permanente de las condiciones de trabajo mediante convenios que se toman en sus conferencias anuales y las directivas que emanan de ellas⁶.

La (OIT) es un organismo especializado de las Naciones Unidas de composición tripartita que reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de sus estados miembros con el fin de emprender acciones conjuntas destinadas a promover el trabajo decente en el mundo.

La salud laboral se construye en un medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde los trabajadores y trabajadoras puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad.

Salud ocupacional

La **Organización Mundial de la Salud (OMS)** define a la **salud ocupacional** como una actividad multidisciplinaria que **promueve y protege la salud de los trabajadores**. Esta disciplina busca controlar los accidentes y las **enfermedades** mediante la reducción de las condiciones de riesgo.

La salud ocupacional no se limita a cuidar las **condiciones físicas** del trabajador, sino que también se ocupa de la **cuestión psicológica**. Para los empleadores, la salud ocupacional supone un apoyo al

⁶ Organización Internacional del trabajo 10-11-2007

perfeccionamiento del trabajador y al mantenimiento de su capacidad de trabajo.

Los problemas más usuales de los que debe ocuparse la salud ocupacional son las fracturas, cortaduras y distensiones por accidentes laborales, los trastornos por movimientos repetitivos, los problemas de la vista o el oído y las enfermedades causadas por a exposición a sustancias antihigiénicas o radioactivas⁷.

El trabajo puede causar daño a la salud.

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

Existe un riesgo intrínseco de materiales, máquinas y herramientas: pueden ser muy pesadas o de mucho volumen, las superficies pueden ser cortantes e irregulares, la complejidad de máquinas y herramientas puede hacer muy difícil su manejo. También influyen las características fisicoquímicas de máquinas y herramientas y las formas de energía que utilizan.

Los pisos húmedos, resbalosos y/o en mal estado, locales mal iluminados, ausencia de normas de trabajo seguro; falta de elementos de protección personal y de maquinaria segura o en buen estado, son factores de riesgo que generan

⁷ Definición.de/salud ocupacional.

gran cantidad de accidentes. Las características de temperatura, humedad, ventilación, composición del aire ambiental, etc. son factores que influyen en accidentes y enfermedades.

Al conjunto de factores nombrados hasta aquí les llamaremos factores materiales de riesgo, porque dependen de características materiales del trabajo, independientes de las personas que usen los elementos de trabajo. Pero son los seres humanos quienes aportan un conjunto de factores que llamamos factores sociales del riesgo. Dentro ellos consideramos aspectos individuales de las personas: cuánto han aprendido y son capaces de aplicar adecuadamente para realizar su trabajo (calificación), edad, sexo, actitud hacia el trabajo y actitud frente al riesgo.

Otro aspecto que se determina en la relación con otras personas, lo llamaremos riesgo dependiente de la organización del trabajo y de las relaciones laborales. Factores de la organización del trabajo pueden ser determinantes del daño a la salud. Una jornada extensa (o un ritmo acelerado) puede resultar en fatiga del trabajador que se ve así expuesto a una mayor probabilidad de accidentarse. Los excesivos niveles de supervisión y vigilancia pueden terminar por desconcentrar al trabajador de su tarea. Otro factor importante es la claridad de las órdenes de trabajo y la coherencia entre los distintos niveles de mando.

Un trabajo intenso demanda mayor esfuerzo respiratorio que implica mayor probabilidad de aspirar sustancias tóxicas. El horario en que se desarrolla la jornada influye también en las capacidades de respuesta a eventos imprevistos y de tolerancia a agentes nocivos. De las relaciones de trabajo, un factor determinante puede ser la forma y el nivel de salarios. El salario a trato o por pieza

es un factor importante de accidentes laborales en muchos talleres. Los bajos salarios, además de producir descontento y poca adhesión al trabajo (lo que lleva a descuidar las normas), inducen al trabajador a prolongar su jornada en horas extra que resultan en fatiga y menor capacidad de responder a eventualidades.

Además limitan el acceso a bienes que mantienen o mejoran la salud.

Como se ve, existen muchas formas a través de las cuales el trabajo puede afectar negativamente la salud, no solamente produciendo accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

El trabajo puede agravar problemas de salud.

El trabajo también puede agravar un problema de salud previamente existente. Existen muchas enfermedades causadas por más de un agente directo.

En una enfermedad cardiovascular (hipertensión arterial, por ejemplo) intervienen factores como el cigarrillo, el exceso de colesterol y el sedentarismo que, por sí mismos, pueden gatillar la enfermedad, pero características del trabajo como los turnos de noche, la jornada extensa o el exceso de calor o de frío pueden ser agravantes del problema.

Las llamadas “enfermedades comunes” muchas veces tienen una causa directa en el trabajo. Cuestión que, si se analiza con precisión, puede aplicarse a la gran mayoría de patologías del adulto que reconocen factores ambientales.² En este campo de la salud laboral es necesario desarrollar y profundizar investigaciones que logren precisar los mecanismos causales y las relaciones entre trabajo y salud tanto física como mental. Otra forma de daño importante es la aparición de

malestares persistentes que no se constituyen en una enfermedad precisa, aunque alteran el estado de bienestar. Por ejemplo, dolores de cabeza después de trabajar en ambientes mal ventilados o con poca luz, la vista cansada, la fatiga muscular.

A la larga, estos malestares crónicos van limitando las capacidades de tolerancia, de respuesta y de trabajo mismo y es probable que el desgaste que llevan asociado implique una reducción en las expectativas de vida. En el mismo sentido opera la posibilidad de contar con una alimentación adecuada o con tiempo para recrearse.

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

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

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

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

De un adecuado análisis de los riesgos se desprenden medidas de prevención apropiadas para reducirlos o eliminarlos. Existen muchas formas de clasificar los riesgos y en este documento se considerarán tanto los aspectos materiales y técnicos del local y del puesto de trabajo como los aspectos sociales que afectan al trabajador o trabajadora, según el cuadro siguiente:

FACTORES DE RIESGO	COMENTARIO
Condiciones generales e infraestructura sanitaria del local	Protección climática adecuada, disponibilidad de instalaciones sanitarias de agua potable, de

de trabajo	comedores.
Condiciones de Seguridad	Condiciones que influyen en los accidentes, incluyendo las características de máquinas, equipos y herramientas, seguridad general del local y del espacio de trabajo y riesgos de las fuentes de energía.
Riesgo del ambiente físico	Condiciones físicas del trabajo, que pueden ocasionar accidentes y enfermedades. Por ejemplo, ruido, vibraciones, condiciones de temperatura.
Riesgos de contaminación química y biológica.	Exposición directa a contaminantes químicos o biológicos, por ser parte del proceso de trabajo.
Carga de Trabajo	Exigencias de las tareas sobre los individuos: esfuerzo físico, posturas de trabajo, manipulación de carga, exigencias de concentración.
Organización del trabajo	Forma en que se organizan las tareas y se distribuyen tiempo de trabajo, funciones y ritmo.

La tabla anterior muestra los riesgos en forma separada pero, en la realidad del lugar de trabajo, se interrelacionan estrechamente entre sí.

Condiciones generales e infraestructura sanitaria del local de trabajo:

Todo trabajo se realiza en un espacio físico determinado, con límites más o menos precisos, ya sea que se realice en locales cerrados o al aire libre. Cuando los trabajos se realizan en locales cerrados, los locales deben contar con techumbre, pisos, paredes y ventanales en buen estado, lo cual permite protección contra el frío y reducción del riesgo de accidentes. Además, se requieren una buena ventilación e iluminación general, factores que no sólo permiten disminuir los riesgos de accidentes sino que también mejoran la sensación de confortabilidad.

Si el trabajo se realiza en espacios al aire libre, también se deben tomar medidas generales para una adecuada protección contra inclemencias climáticas. Entre las medidas sanitarias más importantes a considerar en el trabajo se encuentran la disponibilidad de agua potable y la existencia de servicios sanitarios (WC y lavamanos). Ambas condiciones, necesarias cuando las personas permanecen buena parte del día fuera de sus hogares, son exigibles en todo tipo de trabajo, industrial, de transporte, comercio o de servicios. Se requieren tanto para la prevención de infecciones y malestares gastrointestinales, así como para garantizar una confortabilidad mínima del lugar de trabajo.

En casos en que las personas se ven obligadas a alimentarse en el trabajo, se requiere la existencia de comedores limpios y con agua y mobiliario suficiente, a pesar de la extendida práctica en que grandes grupos de trabajadores deben hacer su colación en la calle o en su propio puesto de trabajo. Estas fueron las primeras medidas sanitarias adoptadas en la industria, cuando existía alto riesgo de contaminarse al ingerir alimentos en contacto con metales pesados en el puesto de trabajo.

En casos especiales, los trabajadores y trabajadoras necesitarán duchas y casilleros guardarropas para realizar el cambio de ropa de calle por ropa de trabajo, cuando existe riesgo de contaminar la ropa de calle.

Las herramientas son otra fuente de riesgo, especialmente cuando presentan superficies cortantes o punzantes y cuando se accionan con motores. Al riesgo propio de las herramientas se le agrega el riesgo derivado de su utilización inadecuada. Por ejemplo, usar las herramientas diseñadas para una tarea en labores que requieren otro tipo de herramientas (un cuchillo como desatornillador). También son riesgosas las herramientas que se encuentran en mal estado (un cuchillo con filo insuficiente que obliga a aplicar mayor fuerza en su manipulación, con riesgo de provocarse una herida).

Cuando máquinas, equipos y herramientas utilizan energía eléctrica, la electricidad se constituye en un factor de riesgo en sí mismo, capaz de causar lesiones e incendios.

Dentro de las condiciones generales de seguridad, las medidas generales de orden y aseo dentro del local de trabajo son de vital importancia. Gran parte de los accidentes se puede evitar si existe un buen estado de pisos, señalización adecuada, sin obstáculos ni acumulaciones de materiales que puedan caer repentinamente sobre las personas, espacio suficiente para desplazarse sin tropezar con otros ni contra las partes fijas del local. También es necesario que exista un orden que al mismo tiempo reduzca el riesgo y haga más fácil el trabajo.

Riesgos del ambiente físico:

En todo lugar de trabajo existe un ambiente físico que rodea a las personas trabajando. Entre el ambiente y las personas se produce una interacción que puede causar daño si se sobrepasan determinados niveles de equilibrio normal. Los procesos de trabajo, en general, además producen una modificación del ambiente, muchas veces aumentando factores de riesgo. Los principales factores del ambiente físico que nos interesa conocer son:

1. Ruido:

Es un sonido molesto o que produce daño. En todos los lugares de trabajo se produce algún nivel de ruido, pero no en todos los casos constituye un riesgo. Hay tareas que, por el alto grado de concentración que exigen, se ven dificultadas si existen altos niveles de ruido. En otros casos, la remanencia de un ruido molesto de fondo aumenta la sensación de fatiga al término de la jornada o aumenta la monotonía del trabajo.

Por otra parte, el ruido dificulta la comunicación, lo que en algunas actividades puede influir en que se cometan errores y ocurran accidentes. La higiene industrial, sin embargo, suele poner el acento sólo en el riesgo de sordera y de hecho es el único aspecto que busca prevenir la legislación.

2. Vibraciones

Las vibraciones en el lugar de trabajo están menos diseminadas que el ruido. Se puede definir básicamente como una oscilación mecánica que se transmite al cuerpo humano. Cuando existen aparatos, máquinas, vehículos, herramientas que utilicen motores existe riesgo de vibraciones (al mismo tiempo que producen las personas expuestas de manera constante a vibraciones suelen sufrir problemas en el aparato del equilibrio. Cuando hay exposición directa de extremidades, especialmente manos y brazos, se producen pequeñas lesiones musculares y articulares que se van acumulando hasta llegar a transformarse en enfermedades musculoesqueléticas..

3. Iluminación

Todas las actividades laborales requieren un determinado nivel de iluminación para ejecutarse en condiciones óptimas. Una buena iluminación permite realizar la tarea, atender a las señales de alarma, reconocer a las personas que circulan por el lugar de trabajo, detectar irregularidades u obstáculos peligrosos. Además de su importancia en la calidad del trabajo y en la prevención de accidentes, permite mantener una sensación de confortabilidad en el trabajo. Cuando no es posible usar la luz natural o cuando ésta es insuficiente para el grado de exigencia visual de la tarea, se necesita recurrir a iluminación artificial.

Condiciones necesarias de una buena iluminación:

- Cantidad de luz adecuada.
- No producir deslumbramiento
- Contraste suficiente para identificar figura y fondo.

4. Condiciones de temperatura (calor-frío)

Se considera como un factor de riesgo físico cuando la temperatura corporal profunda se puede elevar por encima de los 38° Celsius. En tales circunstancias, el riesgo de muerte es inminente. El organismo humano produce calor en forma natural, para que no se llegue a un nivel de temperatura interna riesgoso, existen mecanismos de regulación que funcionan automáticamente. En algunos trabajos las condiciones de temperatura que se alcanzan son tales que pueden acabar por superar las formas naturales de regulación y poner en riesgo a la persona.

Una forma de bajar la temperatura interior es aumentar la ventilación, el consumo de agua y disminuir la actividad física. Si a los trabajadores de una fundición se les limitan las pausas necesarias para esa regulación natural, se los coloca en riesgo de sufrir graves accidentes por exceso de calor. Las ropas con

mala ventilación son en tal sentido inadecuadas para exponerse al calor ambiental, por lo cual a veces trabajadores que aplican plaguicidas no quieren usar trajes impermeables en horas de mayor calor, a pesar del riesgo de intoxicación. Un ambiente húmedo impide que el mecanismo de sudoración del cuerpo actúe libremente y, al impedir la sudoración, se inhibe una de las formas más importantes que usa el organismo para eliminar calor y bajar la temperatura interna.

5. Radiaciones

Riesgos de contaminación química y biológica

El riesgo de contaminación por sustancias químicas o por agentes biológicos se encuentra bastante extendido y no sólo en actividades industriales que tradicionalmente se han asociado con el riesgo químico.

Se pueden encontrar contaminantes industriales y biológicos en las siguientes situaciones:

- Sustancias químicas como materia prima del proceso productivo
- Sustancias utilizadas para la limpieza y la sanitización del local de trabajo.
- Sustancias usadas como combustibles.
- Sustancias químicas acumuladas en bodegas para su uso posterior, venta o manipulación.
- Sustancias químicas acumuladas en recintos aledaños.
- Agentes biológicos usados en el proceso productivo.
- Agentes biológicos de desecho

Es fácil observar que, en forma indirecta, prácticamente todos los locales de trabajo deben vigilar la contaminación por agentes químicos (ejemplo: detergentes y materiales de aseo, tintas de fotocopiadoras, etc.) y por agentes biológicos (basura de sanitarios, comedores y cocinas).

Dermatosis profesionales

Se señaló anteriormente que los agentes químicos pueden entrar en contacto con el organismo a través de la piel. Lo habitual es que una exposición repetida a un agente químico acabe por provocar una reacción en la piel, lo que se conoce como “dermatitis irritativa por contacto”. El inventario de sustancias que pueden provocar este problema es largo, incluyendo solventes, pinturas, resinas, aceites, incluso productos vegetales.

Otras sustancias se caracterizan por provocar reacciones alérgicas en la piel, al poco tiempo de inicio del contacto. Algunas sustancias que típicamente producen alergias son: resinas epóxicas, formaldehído, metales, fármacos, algunas plantas. Algunas sustancias de peligrosidad reconocida pueden provocar la aparición de lesiones cancerosas en la piel: arsénico, algunos tipos de hidrocarburos.

Algunos agentes biológicos también causan lesiones en la piel: heridas supurativas características en algunas enfermedades transmitidas por animales (tuberculosis bovina, ántrax), lesiones por hongos, lesiones por virus, parásitos como la sarna y la pediculosis. Es posible encontrar en algunas actividades laborales un riesgo combinado de lesión de la piel por agente químico, que luego se complica con una infección.

Carga de trabajo

El trabajo requiere la utilización de energía humana, que se traduce en la realización de un esfuerzo físico y mental determinado. Podemos definir la carga de trabajo como “el conjunto de requerimientos mentales y físicos a que se ve sometido un trabajador o una trabajadora para la realización de su tarea”. Acotar la carga de trabajo exclusivamente a los requerimientos “durante la jornada” excluye una situación bastante frecuente en muchos trabajos (y en particular a los que acceden mujeres): los requerimientos físicos y mentales directamente relacionados con la tarea se continúan más allá de la jornada, en el espacio del hogar. Por ejemplo, el trabajo docente.

La carga de trabajo como factor de riesgo se va a estudiar en dos aspectos: la demanda de esfuerzo físico y las demandas mentales o psicológicas del trabajo. Como factores de riesgo, ambos aspectos pueden agravar o ayudar en la recuperación de enfermedades profesionales y enfermedades comunes no laborales.

Cuando producen fatiga y malestares inespecíficos, aumentan el riesgo de accidentes; cuando se controlan adecuadamente, aumentan la productividad y la satisfacción con el trabajo.

Demanda de esfuerzo físico

En el trabajo se da una combinación de posturas, movimientos y fuerzas que se traducen en esfuerzo físico. Para mantener una postura determinada, el

organismo necesita realizar un esfuerzo sostenido, que es más intenso mientras más estática es la postura y mientras mayor fuerza debe sostener. Realizar movimientos también demanda un esfuerzo físico: son más exigentes los movimientos que se realizan a mayor velocidad, usando menos grupos musculares, en postura estática y venciendo una mayor fuerza que se le opone. La fuerza que se realiza en el trabajo también implica esfuerzo físico: el levantamiento de objetos pesados obliga a realizar fuerzas, pero también mantener una postura en contra de objetos que oponen resistencia y en contra de la fuerza de gravedad.

Los turnos de noche

Se suele considerar que, dado que el día tiene 24 horas, trabajar de noche es lo mismo, sólo que en otro segmento horario. Esto no es así: al establecer trabajo nocturno se altera la fisiología normal del organismo.

No se produce una adaptación, ni siquiera en los trabajadores nocturnos permanentes, porque no hay una transformación en seres humanos nocturnos. El concepto más aceptado para definir el trabajo nocturno se refiere al trabajo fuera de las horas normales de luz diurna (aproximadamente entre 07:00 y 18:00 horas). Otros esquemas son los turnos muy temprano en la madrugada, los turnos a medianoche, el sobre tiempo, etc.

En el mediano y largo plazo, los trabajadores en turno tienen un mayor riesgo de trastornos digestivos y cardiovasculares. Las experiencias muestran que los trabajadores en turnos enfrentan problemas para tener una vida social y familiar adecuada:

- Se afecta el tiempo disponible para dormir de día después de un turno de noche.
- Se reduce el tiempo disponible para actividades recreativas y sociales.
- Se reduce la cantidad de fines de semana libres.

Relaciones sociales de trabajo

La relación entre los propios trabajadores es también un aspecto social del trabajo. Ella puede desarrollarse a través de estructuras formales, como sindicatos y comités de diversa naturaleza (paritarios, bipartitos, comisiones sociales). Las relaciones sociales en el trabajo también se establecen a través de mecanismos no formales, con influencia de factores emocionales.

Por ejemplo, simpatía o franca hostilidad y rivalidad, lo que es válido tanto para las relaciones entre personas que ocupan un mismo nivel en la jerarquía como entre niveles diferentes.

Comunicación

Lo habitual es que el trabajador subordinado a un mando reciba una serie de instrucciones para realizar su trabajo. En un caso óptimo dicha información además incluye advertencias sobre precauciones que debe tomar para proteger su

seguridad y la de las demás personas. Asimismo, el trabajador cuenta con alguna forma de transmitir información relevante hacia los superiores jerárquicos.

La forma en que se transmite la información, su claridad y la capacidad de las personas para comprenderla son importantes herramientas para una mejor productividad y una adecuada prevención de accidentes y enfermedades.

La comunicación también es un aspecto esencial de la convivencia humana y, en ese sentido, el espacio de trabajo es un lugar de convivencia entre personas, donde se crean redes de apoyo, amistades, se forman y fortalecen familias, entre otras importantes consecuencias de este carácter social del trabajo. Por lo mismo, favorecer la comunicación en el trabajo mejora la satisfacción⁸.

Ley 618

LEY GENERAL DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL TRABAJO

CAPÍTULO I

OBJETIVO Y CAMPO DE APLICACIÓN

Arto. 1

OBJETO DE LA LEY: La presente Ley es de orden público, tiene por objeto establecer el conjunto de disposiciones mínimas que, en materia de higiene y seguridad del trabajo, el Estado, los empleadores y los trabajadores deben desarrollar en los centros de trabajo, mediante la promoción, intervención, vigilancia y establecimiento de acciones para proteger a los trabajadores en el desempeño de sus labores.

⁸ Conceptos básicos en salud laboral Manual Parra Santiago oficina internacional del trabajo 2003
Salud del trabajo/legislación/formación sindical
Condiciones de trabajo/prevenición/riesgo/aspectos sociales del trabajo.

Arto. 2 **ÁMBITO DE APLICACIÓN:** Esta Ley, su Reglamento y las Normativas son de aplicación obligatoria a todas las personas naturales o jurídicas, nacionales y extranjeras que se encuentran establecidas o se establezcan en Nicaragua, en las que se realicen labores industriales, agrícolas, comerciales, de construcción, de servicio público y privado o de cualquier otra naturaleza. Sin perjuicio de las facultades y obligaciones que otras Leyes otorguen a otras instituciones públicas dentro de sus respectivas competencias.

TÍTULO II

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR Y DE LOS TRABAJADORES

CAPÍTULO I

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

Arto. 18 Son Obligaciones del Empleador.

1. Observar y cumplir con las disposiciones de la presente Ley, su reglamento, normativas y el Código del Trabajo. El incumplimiento de estas obligaciones conlleva a sanciones que van desde las multas hasta el cierre del centro de trabajo, de acuerdo al procedimiento establecido al efecto.
2. Adoptar las medidas preventivas necesarias y adecuadas para garantizar eficazmente la higiene y seguridad de sus trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo.
3. El empleador tomando en cuenta los tipos de riesgo a que se expongan los trabajadores, y en correspondencia con el tamaño y complejidad de la empresa, designará o nombrará a una o

más personas, con formación en salud ocupacional o especialista en la materia, para ocuparse exclusivamente en atender las actividades de promoción, prevención y protección contra los riesgos laborales.

4. Para dar cumplimiento a las medidas de prevención de los riesgos laborales, el empleador deberá:
 - a. Cumplir con las normativas e instructivos sobre prevención de riesgos laborales.
 - b. Garantizar la realización de los exámenes médicos ocupacionales de forma periódica según los riesgos que estén expuestos los trabajadores.
 - c. Planificar sus actuaciones preventivas en base a lo siguiente:
 - 1) Evitar los riesgos.
 - 2) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
 - 3) Combatir los riesgos en su origen.
 - 4) Adaptar el trabajo a la persona.
 - 5) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
 - 6) Adoptar medidas que garanticen la protección colectiva e individual.
 - 7) Dar la debida información a los trabajadores.
5. Elaborar un diagnóstico inicial que contemple un mapa de riesgos laborales específicos de la empresa y su correspondiente plan de prevención y promoción del trabajo saludable. El diagnóstico deberá ser actualizado cuando cambien las condiciones de trabajo o se realicen cambios en el proceso productivo, y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se haya producido. Una vez que entre en vigencia la presente Ley, todas las empresas existentes en el país tendrán un plazo de 6 meses para la

elaboración del citado diagnóstico y su correspondiente plan de prevención y promoción del trabajo saludable.

6. Para iniciar sus actividades laborales, la empresa debe tener licencia de apertura en materia de higiene y seguridad del trabajo, de acuerdo al procedimiento y requisitos que establezca el reglamento y las normativas.
7. 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.
8. Elaborar el reglamento técnico organizativo en materia de higiene y seguridad del trabajo.
9. Exigir a los contratistas y sub-contratistas el cumplimiento de las obligaciones legales en materia de higiene y seguridad del trabajo. En caso contrario se hace responsable solidario por los daños que se produzcan por el incumplimiento de esta obligación.
10. Analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, prevención de incendios y evacuación de los trabajadores.
11. Notificar a la autoridad competente los datos de la actividad de su empresa, y entre ellos, los referidos a las materias y productos inflamables, tóxicos o peligrosos.
12. Permitir el acceso a los lugares de trabajo a los Inspectores de Higiene y Seguridad del Trabajo en cualquier momento, mientras se desarrolla la actividad laboral, debidamente identificados y suministrar la información que sea solicitada, bajo sigilo y estrictamente relacionada con la materia.

13. Suspender de inmediato los puestos de trabajo, que impliquen un riesgo inminente laboral, tomando las medidas apropiadas de evacuación y control.
14. 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.
15. Inscribir a los trabajadores desde el inicio de sus labores o actividades en el régimen de la seguridad social en la modalidad de los riesgos laborales.
16. Se deberá mantener un botiquín con una provisión adecuada de medicinas y artículos de primeros auxilios y una persona capacitada en brindar primeros auxilios, según lo disponga en su respectiva norma.

CAPÍTULO III

DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

- Arto. 23 El empleador debe garantizar una vigilancia adecuada de la salud de los trabajadores, cuando en su actividad laboral concurren algunos elementos o factores de exposición a riesgos higiénicos industriales, de conformidad a lo dispuesto en el reglamento o normativas.
- Arto. 24 Los trabajadores tienen derecho a conocer y obtener toda información relacionada con su estado de salud, con respecto a los resultados de las valoraciones médicas practicadas, respetando siempre la confidencialidad en todos los casos.
- Arto. 25 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.

Arto. 26 El empleador llevará un expediente de cada trabajador que contenga: exámenes pre-empleo, registro de accidentes, enfermedades ocupacionales y otras, e inmunizaciones. En la realización de estos exámenes de pre-empleo se atenderá lo siguiente:

- a. Deberán realizarse exámenes pre-empleos de manera obligatoria a todos aquellos aspirantes a puestos de trabajo, y estos exámenes deberán estar relacionados con los perfiles de riesgos de las empresas.
- b. Los exámenes médicos de laboratorio mínimos a realizar en el examen médico pre-empleo tomando en cuenta su edad, riesgos laborales y otros factores de los trabajadores serán, entre otros
 - Examen físico completo.
 - Biometría Hemática Completa (BHC)
 - Examen General de Orina (EGO)
 - Examen General de Heces (EGH)
 - VDRL = Sífilis
 - Pruebas de Función Renal
 - Prueba de Colinesterasa
- c. El examen médico periódico se realizará de forma obligatoria a todos los trabajadores de forma anual o según criterio médico.
- d. Este examen se realizará con el fin de detectar de manera precoz los efectos que pudieran estar padeciendo los trabajadores por su relación con los riesgos existentes en su puesto de trabajo.

Arto. 27 De los resultados de los exámenes médicos de los trabajadores, se deberán remitir copias en los 5 (cinco) días después de su conclusión al Ministerio del Trabajo, Ministerio de Salud y al Instituto Nicaragüense de Seguridad Social⁹.

⁹ Ley 618 Cap. I y Cap. III

VII.- DISEÑO METODOLOGICO

- Tipo de estudio: El estudio fue tipo descriptivo y de corte transversal sobre riesgo laboral del personal de enfermería que labora en el Hospital Regional César Amador Molina del municipio de Matagalpa en el primer semestre del año 2012.
- Área de estudio: Hospital Regional César Amador Molina
- Universo: El universo de estudio son los ciento setenta y seis recursos de enfermería del Hospital Regional César Amador Molina Municipio de Matagalpa.
- Muestra: son las ciento setenta y seis recursos de enfermeras del Hospital Regional César Amador Molina del municipio de Matagalpa
- Unidad de Análisis: personal de enfermería del “Hospital Regional cesar Amador de Matagalpa.”
- Criterios de selección, inclusión y exclusión: se seleccionaran a todas las enfermeras que laboran en el Hospital Regional César Amador Molina del municipio de Matagalpa.
- Variables:

Objetivo No. 1

Describir las Características socio demográfico del personal de enfermería que labora en el Hospital Regional César Amador Molina del municipio de Matagalpa:

- Edad
- Sexo
- Estado civil
- Número de hijos
- Procedencia
- Nivel académico
- Años de laborar en el Hospital Regional César Amador Molina

Objetivo No. 2

Analizar los riesgos laborales del personal de enfermería del Hospital Cesar Amador Molina de Matagalpa.

- No. De Sindicatos
- Iluminación
- Ventilación
- Disposición de Materiales
- Aplicación de medidas de bioseguridad
- Uso de medios de protección
- Condiciones de infraestructura del hospital

Objetivo No.3

Conocer la relación interpersonal entre el personal de salud del hospital y el grupo en estudio.

- Recibe Orientaciones, Frecuencia
- Realizan Evaluaciones, Frecuencia
- Recibe apoyo de sus compañeras o superior
- Recibe Motivación Laboral
- Recibe Incentivos
- Ha tenido promociones en su trabajo
- No. De llamados de atención

Objetivo No. 4

Valorar la carga Horaria laboral del personal de enfermería del Hospital Cesar Amador Molina de Matagalpa

- Reposos
- No. De paciente asignado diariamente
- No. De horas laborales diaria
- No. De Turnos mensuales
- No. De pacientes asignados en cada turno
- Realiza redobles de turno
- Enfermedades que ha presentado desde que labora en Hospital

- Fuentes de obtención de datos: La fuente de información fue primaria, ya que se entrevistaron directamente al personal de enfermería que labora en Hospital Cesar Amador Molina de Matagalpa.
- La técnica de recopilación de datos sobre la situación existente sobre el riesgo que laboran los recursos de enfermería fueron encuestas.
- El instrumento un cuestionario semiestructurado con alternativa de respuestas cerradas sobre el riesgo laboral de los recursos de enfermería.
- Procesamiento: para procesar la información recopilada se utilizo el método de palotes, para cuantificar los resultados de la investigación, tabulando las respuestas en las categorías apropiadas seguido del análisis estadístico con interpretación de los datos.
- Trabajo de campo: carta al director de Hospital para que de permiso de hacer la investigación, entrevistar personalmente a los recursos de enfermería.
- Aspectos éticos: para realizar la investigación se tomaron en cuenta la veracidad de los datos, plasmando los resultados tal como los arrojo la investigación y la Confidencialidad de la información, utilizando los resultados sólo para los fines del estudio dando a conocer los resultados a la dirección del Hospital y a los recursos de enfermería del Hospital.

VIII RESULTADOS

8.1 características socio demográficas del personal de enfermería que labora en el Hospital Regional César Amador Molina del municipio de Matagalpa.

Se encuestaron un total de 176 recursos de enfermería.

- El mayor rango de edad del personal de enfermería encuestados del Hospital Regional Cesar Amador Molina de Matagalpa están entre 31 -40 años para un 31 %, de 41 a 50 años para un 31 % de 51 años a mas un 22 % y 20 – 30 años un 16 %. (Ver tabla 1)
- Con respecto al sexo del personal encuestado el 85% son de sexo femenino y el 15 % de sexo masculino (ver tabla 2)
- Con relación al estado civil del personal encuestado el 51% son solteros, el 40 % casados, el 8.5 % unión estable y un 0.5 % no contesto encuesta (ver tabla 3)
- Con respecto al número de hijos el 23 % poseen ninguno y 3 hijos, el 20 % tienen 2 y más de 3 hijos y el 14 % poseen un solo hijo. (Ver tabla 4)
- El 23 % son de área urbana y el 23 % son de área rural (ver tabla 5)
- Del personal de enfermería encuestada el 48 % son enfermeras auxiliares, el 32 % son enfermeras licenciadas y el 20 % son enfermeras profesionales. (Ver tabla 6)
- El 52 % del personal de enfermería encuestado tiene más de 7 años de laborar en Hospital, el 20% tienen menos de un año de laborar, el 15 % tienen entre 1-3 años de laborar, y un 13 % tienen entre 4–6 años de laborar en el Hospital. (Ver tabla 7)
- Del personal de enfermería encuestado el 37 % se atienden cuando se enferman en el mismo Hospital donde laboran, el 34% en la Clínica Medica

Previsional Minsa, el 15 % no contesto encuestas y el 14 % se atiende en Clínica Previsional Santa Fe. (Ver tabla 8)

Analizar los factores de riesgo con que laboran el personal de enfermería del Hospital Cesar Amador Molina de Matagalpa.

- Del conocimiento de números de sindicatos del Hospital Regional Cesar Amador Molina de Matagalpa el 57 % no contestaron las preguntas en encuestas, él 40 % reconoce un sindicato, y el 3% refiere que no hay sindicatos en Hospital (ver tabla 9)
- De la iluminación del área de trabajo del personal de enfermería el 43 % refiere que es regular, el 37 % que es buena, el 11 % mala y un 9 % no contesto la encuesta. (Ver tabla 10)
- Con respecto a la ventilación del área de trabajo el 51% refiere que es inadecuada y el 43 % refiere que es adecuada y el 6 % no contesta encuesta. (Ver tabla 11)
- Con la disposición de los materiales de trabajo el 77 % refiere que lo tienen disponibles, el 20 % refiere que no y el 3 % no contesta encuesta (ver tabla 12)
- La aplicación de las medidas de bioseguridad del personal de enfermería encuestado el 79.5 % aplica las medidas, el 20% no las aplica y el 6 % no contesta encuesta.(ver tabla 13)
- Sobre el uso de los medios de protección hacia el personal el 71% refiere que los usa, el 23% no los usa y un 6 % no contesta encuesta. (Ver tabla 14)
- Respecto a las condiciones de a infraestructura del Hospital Regional el 71 % refiere que es regular, el 20 % que es buena, el 6 % que es mala y el 3 % no contesta encuesta.(ver tabla 15)
- Respecto a los accidentes de trabajo que ha tenido el personal 60% no ha tenido accidentes laborales, el 31% si ha accidentes laborales, el 9 % no

contesta encuesta, de los accidentes laborales el 64% son pinchazos con agujas y el 36 % golpes por caída (ver tabla 16)

Conocer la relación interpersonal entre el personal de salud del hospital y el grupo en estudio.

- Respecto a las orientaciones al personal de enfermería el 91% si las reciben y 9% no las reciben (ver tabla 17)
- Respecto a las evaluaciones al personal de enfermería el 51% si ha sido evaluado y el 45 % no y un 4 % que no contesta encuesta. (Ver tabla 18)
- Respecto al apoyo aportado por los compañeros de trabajo el 88 % ha recibido apoyo y el 6 % no, y un 6 % que no contesta encuesta.(ver tabla 19)
- Respecto hacia la motivación del personal de enfermería el 51% no ha tenido motivación, el 37% si, y el 12% no contesta encuesta.(ver tabla 20)
- Respecto a los incentivos hacia el personal de enfermería el 52% no ha tenido incentivos, el 45 % si, y un 3 % que no contesta encuestas.(ver tabla 21)
- Respecto a las promociones hacia el personal de enfermería el 57 % no ha sido promovido, y el 40 % si, y un 3 % que no contesta encuesta.(ver tabla 22)
- Referente a los llamados de atención hacia el personal de enfermería el 62 % no ha tenido llamados de atención, el 11 % uno, el 9 % de uno a cuatro, el 3 % de 5 a mas llamados y el 15 % no contesta encuesta.(ver tabla 23)

Valorar la carga horaria laboral del personal de enfermería que labora en Hospital Regional Cesar Amador Molina de Matagalpa.

- Respectos a los reposos emitidos hacia el personal de enfermería del hospital regional de Matagalpa, el 71 % ha tenido reposo, el 23 % no, y el 6 % no contesta encuesta.

De las enfermeras que les han emitido reposos el numero de días el 76 % no contesta, el 8 % 3 días, de 30 días a mas el 8 % de uno a dos días el 4 %, de 3 a 30 días el 4 % (ver tabla 24)

- Respecto a los pacientes asignados por enfermera el 43% de 21-35 pacientes, el 28 % de 36 a más pacientes, el 20% de 7 a mas pacientes y el 9 % no contesta encuesta. (ver tabla 25)
- Respecto a las horas diarias laboradas, el 74% labora 12 horas y el 26 % 8 horas diarias.(ver tabla 26)
- Respecto al número de turnos mensuales el 26 % no contesta encuesta, el 26 % para 16 y 22 turnos, el 14% 12 turnos, y el 8% 15 turnos en el mes.(ver tabla 27)
- Respecto a los redobles de turnos en el mes, el 29 % no realiza redobles de turno, y el 31% si loas realiza con un intervalo de frecuencia de. 82% una vez al mes, el 9 % para 2 veces al mes y cada 15 días.(ver tabla 28)
- De las enfermedades que padece desde que labora en el hospital están:
32 % Hipertensión Arterial, 15 % lumbalgias, 8% alergias, un 7 % no contesta encuesta y no padece ninguna enfermedad, el 6 % para asma, fracturas otitis, varicosis, y un 3 % para diabetes y síndrome ansioso depresivo.

IX ANALISIS DE RESULTADOS

En el estudio realizado en el Hospital Cesar Amador Molina dirigido al personal de enfermería que labora en las diferentes áreas de este centro se encontró que el grupo de edad más representativo es el que se encuentra entre 31 a 50 años de edad, una población laboralmente activa y de experiencia correlacionándose con otros estudios que es similar este comportamiento, además el sexo predominante es el femenino y son madres solteras con mayor de tres hijos y con la experiencia profesional de auxiliar de enfermería con una experiencia laboral en este centro de más de 7 años, implicando la gran responsabilidad y carga familiar, económica como laboral que incide en ellas, atendiéndose cuando se enferman en el mismo hospital donde laboran, correlacionados a los estudios Características socio demográficas del personal de enfermería que labora en el Hospital Regional César Amador Molina del municipio de Matagalpa.

Además el estudio encontró que la mayor parte del personal desconoce la presencia del sindicato en hospital Regional Cesar Amador Molina de Matagalpa, desconociendo la defensa de los trabajadores.

El presente estudio, revela, que la infraestructura del hospital no es la mas apropiada y la iluminación del hospital es regular, que la ventilación es inadecuada, no siendo las condiciones óptimas del ambiente para el desempeño de las funciones de enfermería, siendo un riesgo para la salud del personal de enfermería, aunque si, tienen disponible los materiales de trabajo, y se aplican las medidas de bioseguridad haciendo uso de los medios de protección teniendo precauciones para la prevención de enfermedades cruzadas con enfermera-paciente.

La mayor parte del personal de enfermería recibe las orientaciones, de los jefes inmediatos es evaluado frecuentemente, recibe apoyo por sus compañeras y superiores, aunque no son motivadas, y no reciben incentivos y no han tenido

promociones de trabajo y la mayoría no han tenido llamados de atención en el último año.

El predominio de las enfermeras han tenido reposo, aunque no especifican el número de días de incapacidad, por enfermera tienen asignados de 21 a 35 cumpliéndose la norma, la cual describe que son 40 pacientes por enfermera, con 12 horas laborales diarias, con 16 turnos mensuales, y no realizan redobles de turnos, el 32% del personal de enfermería del personal padece de hipertensión Arterial.

X CONCLUSIONES

1. Las características demográficas del grupo estudiado, son mujeres madres de 3 hijos a mas, auxiliares de enfermería que están entre las edades de 31-50 años de origen urbano, y que tienen más de 7 años de laborar en el Hospital.
2. El riesgo laboral que tienen es la infraestructura del Hospital, que no es la adecuada al igual que la ventilación y la iluminación de las aéreas, las cuales necesitan estar en óptimas condiciones.
3. Con respecto a las relaciones interpersonales ´podemos concluir que el personal goza de buenas relaciones lo único en contra es que no han sido incentivadas, motivadas y promovidas de sus cargos actuales.
4. Valorando la carga laboral del personal de enfermería del Hospital Regional Cesar Amador Molina de Matagalpa podemos concluir que realizan jornadas laborales de 12 horas con 16 turnos en el mes, cumpliendo las 192 horas laborales lo que estipula según ley, no obstante el número de actividades que realizan los recursos de enfermería.

XI RECOMENDACIONES

1. Al equipo de dirección del Hospital regional cesar Amador molina de Matagalpa le recomiendo:

Realizar gestiones para mejorar la infraestructura de Hospital Regional Cesar Amador Molina de Matagalpa, mejorando la iluminación y ventilación del mismo.

2. A las jefas de sala se les recomienda:

Motivar e incentivar a los recursos de enfermería los cuales ayudaría a mejorar la atención brindadas por los recursos.

XII BIBLIOGRAFIA

➤ **Sitio WEB**

- **Centro de noticias ONU [web en línea] [http www.un.org/spanish/new/story](http://www.un.org/spanish/new/story) [visita 18196]**
- **Condiciones de trabajo [web en línea] [http www.condicionesdetrabajo/prevencion/riesgo/aspectossocialesdeltrabajo](http://www.condicionesdetrabajo/prevencion/riesgo/aspectossocialesdeltrabajo)**
- **Salud ocupacional [web en línea] [http www.definicion.de/saludocupacional](http://www.definicion.de/saludocupacional) [consulta 12 - 2003]**

➤ **Leopoldo Yanes**

Salud de los trabajadores

Vol. 3 enero de 1995 pág. 19

➤ **Ley general de higiene y seguridad del trabajo**

Ley 618 publicada en la gaceta N°133 13 de Julio 2007 Cap. III

➤ **Manuel parra**

Conceptos básicos en salud Laboral

Santiago Chile oficina internacional del trabajo año 2003 pág. 6 – 16

➤ **Sitio WEB**

Wikipedia – La enciclopedia libre

[http www.wikipedia.org/wiki/saludlaboral](http://www.wikipedia.org/wiki/saludlaboral)

ANEXOS

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLES	CONCEPTO	INDICADOR	ESCALA o VALORES	
Características socio demográficas del personal de enfermería que labora en el Hospital Regional César Amador Molina del municipio de Matagalpa				
Edad	Número de años de vida de una persona.	Grupo de Edad en período.	20-30 31-41 41-51 51 a mas	.
Sexo	Característica orgánica que distingue al hombre de la mujer.	Porcentaje de usuarios y proveedores según sexo		Femenino Masculino
Estado civil	Condición personal en la que se encuentra una persona física en relación a otra	Porcentaje de proveedores según estado civil		Soltero Casado Union estable
Número de hijos	Todo ser humano respecto a su madre y padre	Número de hijos en cantidades	Ninguno 1 2 3 Más de 3	
Procedencia	Origen de casa de habitación de la persona	Porcentaje de proveedor según procedencia		Urbana Rural
Nivel académico	Nivel de grado de estudios alcanzado	Porcentaje de proveedor según nivel alcanzado		Auxiliar Profesional Licenciada
Años de laborar en	Tiempo de trabajo en la institución	Años de trabajar en cantidades	Menor de 1	

Hospital			1-3 años 4-6 años 7 a mas	
Atención cuando se enferman	Institución prestadora de servicio de salud donde acuden cuando siente algún malestar	Grupos de instituciones donde acude cuando se enferma		Hospital Cesar Amador Molina de Matagalpa Clinica Medica Previsional Minsa Clinica Previsional Santa Fe
Valorar los factores de riesgo del trabajo en que laboran el personal de enfermería del Hospital				
Sindicatos	Un sindicato es una asociación integrada por trabajadores en defensa y promoción de sus intereses sociales, económicos y profesionales relacionados con su actividad laboral	Numero de sindicatos en Hospital	0 1 2	
Iluminación	En la técnica se refiere al conjunto de dispositivos que se instalan para producir ciertos efectos luminosos	Porcentaje de proveedor según su criterio		Buena Regular Mala
Ventilación	Entrada o renovación de aire en un lugar.	Porcentaje de proveedor según su criterio		Adecuada Inadecuada

Disposición de Materiales de trabajo	de de	Capacidad de disponer de materiales para poder hacer uso de ello	Porcentaje de proveedor según su criterio		Si No
Aplicación de medidas de bioseguridad	de de	Se refiere a las normas requeridas por el personal de salud Para prevenir la propagación de agentes posiblemente patógenos.	Porcentaje de proveedor según su criterio		Si No
Uso de medios de protección		Los Medios de protección se utilizan para eliminar o reducir los riesgos de accidentes de trabajo o enfermedades	Porcentaje de proveedor según su criterio		Si No
Condiciones de la infraestructura del Hospital		Conjunto de elementos o servicios que se consideran necesarios para el funcionamiento de una organización o para el desarrollo de una actividad	Porcentaje de proveedor según su criterio		Buena Mala Regular
Accidente de trabajo	de	Un accidente de trabajo es el que sucede al trabajador durante su jornada laboral o bien en el trayecto al trabajo.	Porcentaje del proveedor según su experiencia y descripción del hecho		Si No Si es positivo Cual?
La relación interpersonal del personal de enfermería con el resto del personal de salud del hospital.					
Orientaciones		Esta acción hace referencia a situar una cosa en una cierta posición, a comunicar a una persona aquello que no sabe y que pretende conocer, o a guiar a un sujeto hacia un sitio.	Porcentaje del proveedor según sus experiencias		Si No

Evaluaciones	Proceso que tiene como finalidad determinar el grado de eficacia y eficiencia, con que han sido empleados los recursos destinados a alcanzar los objetivos previstos	Porcentaje del proveedor según sus experiencias		Si No
Apoyo de los compañeros	Persona que comparte con otra alguna actividad, tareas en el trabajo.	Porcentaje del proveedor según sus experiencias		Si No
Motivación	La motivación son los estímulos que mueven a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación	Porcentaje del proveedor según sus experiencias		Si No
Incentivos	Incentivo es aquello que mueve a desear o hacer algo. Puede tratarse algo real (como dinero) o simbólico (la intención de dar u obtener una satisfacción)	Porcentaje del proveedor según sus experiencias		Si No
Promociones	Elevación o mejora de las condiciones de vida, de productividad o de trabajo	Porcentaje del proveedor según sus experiencias		Si No
Llamados de atención	es una crítica hecha con la intención de evitar que se repita un comportamiento indeseable	Numero de llamados de atención en escala por proveedor	Ninguno 1-3 4-5	

			5 a mas	
Valorar la carga Horaria laboral del personal de enfermería del Hospital Cesar Amador Molina de Matagalpa				
Reposos	Descanso de un trabajo o una actividad para recuperar fuerzas	Porcentaje del proveedor según lo obtenido		Si No
Pacientes asignados	Método de capitación por especialidad en el cual los pacientes eligen un profesional que los asista.	Número de pacientes en escala por proveedor	7 – 20 25-35 40 – 58	
Horas laborales	Todo periodo dedicado a realizar actividad que contribuyen a producir bien y servicios	Número de horas trabajadas por pacientes en escala	12 horas 8 horas	
Turnos mensuales	Forma de organizar el trabajo según según la cual distintos trabajadores ocupan el mismo puesto de trabajo según cierto ritmo, continuo y discontinuó.	Número de turnos por mes de proveedores por escala	16 horas 12 horas 22 horas 15 horas	
Redobles de turnos	Doble jornada de turnos en mensuales.	Porcentaje del proveedor según sus experiencias		Si No
Enfermedades que ha padecido	Patologías que ha presentado	Grupo de patologías		Biabetes

		que ha presentado		mellitus Hipertension arterial Asma Alergias Lumbalgias Fracturas Otitis Varicosis Síndrome ansioso depresivo Ninguna
--	--	-------------------	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Encuesta.

Cuestionario

A. Características socio demográficas del personal de enfermería que labora en el Hospital Regional César Amador Molina del municipio de Matagalpa:

- ✓ Edad: 20 – 30_____ 31 – 40_____ 41 – 50_____ 51 a más_____
- ✓ Sexo: F_____ M_____
- ✓ Estado civil: Soltero_____ Casado_____ Unión estable_____
- ✓ Número de hijos: Ninguno_____ 1_____ 2_____ 3_____ Más de 3_
- ✓ Procedencia: Urbana_____ Rural_____
- ✓ Nivel académico: Auxiliar_____ Profesional_____ Licenciada_____
- ✓ Años de laborar en el Hospital Regional César Amador Molina:
Menor de 1 año_____ 1-3 año_____ 4-6 año_____ 7 a mas_____
- ✓ Donde las atienden cuando se enferman:_____

B Valorar los factores de riesgo del trabajo en que laboran el personal de enfermería del Hospital.

- ✓ No. De Sindicatos _____
- ✓ Iluminación del área; Buena_____ Regular_____ Mala_____
- ✓ Ventilación: Adecuada _____ Inadecuado _____
- ✓ Tienen los materiales de trabajo: Si ___ No_____ ETC.
- ✓ Se aplican las medidas de bioseguridad si__ no__
- ✓ Usa los medios de protección si__ no__
- ✓ Condiciones de la infraestructura del hospital buena___ mala___ regular___
- ✓ Ha tenido algún accidente en su trabajo: Si___ No_____,
Si es si cual_____

C La relación interpersonal del personal entre el personal de salud del hospital y el grupo en estudio.

- ✓ Recibe Orientaciones, Frecuencia si____ no____
- ✓ Realizan Evaluaciones, Frecuencia si____ no____
- ✓ Recibe apoyo de sus compañeras o superior si____ no____
- ✓ Recibe Motivación Laboral si____ no____
- ✓ Recibe Incentivos si____ no____
- ✓ Ha tenido promociones en su trabajo si____ no____
- ✓ No. De llamados de atención_____

D Valorar la carga Horaria laboral del personal de enfermería del Hospital Cesar Amador Molina de Matagalpa

- ✓ Ha tenido reposo en el último año si____ no____ días_____
- ✓ No. De paciente asignado diariamente_____
- ✓ No. De horas laborales diaria _____
- ✓ No. De Turnos mensuales_____
- ✓ Realiza redobles de turno si____ no____ cada cuanto:_____
- ✓ Enfermedades que ha padecido desde que labora en el Hospital:
Diabetes Mellitus_____ hipertensión Arterial____ Asma_____ Alergias_____
Lumbalgias_____ Fracturas_____ Otitis____ Varicosis_____
Síndrome ansioso depresivo_____

TABLAS

Tabla 1

Edad del personal de Enfermería Encuestados

Salud laboral del personal de enfermería del Hospital Regional César Amador Molina del municipio de Matagalpa en el primer semestre del año 2012.

Rango de edad	Frecuencia	Porcentaje
20-30	28	16%
31-40	55	31%
41-50	55	31%
51 a mas	38	22%
Total	176	100%

Fuente: Encuestas

Tabla 2

Sexo personal de Enfermería Encuestados

Salud laboral del personal de enfermería del Hospital Regional César Amador Molina del municipio de Matagalpa en el primer semestre del año 2012.

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	26	15 %
Femenino	150	85 %
Total	176	100 %

Fuente: Encuestas

Tabla 3

Estado Civil del personal de Enfermería Encuestados

Salud laboral del personal de enfermería del Hospital Regional César Amador Molina del municipio de Matagalpa en el primer semestre del año 2012.

Estado civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	90	51 %
Casado	70	40 %
Unión estable	15	8.5%
S/C	1	0.5%
Total	176	100 %

Fuente: Encuestas

Tabla 4

Número de Hijos personal de Enfermería Encuestados

Salud laboral del personal de enfermería del Hospital Regional César Amador Molina del municipio de Matagalpa en el primer semestre del año 2012.

Hijos	Frecuencia	Porcentaje
Ninguno	40	23%
1	25	14%
2	35	20%
3	41	23%
Más de 3	35	20%
Total	176	100%

Fuente: Encuestas

Tabla 5

Procedencia del personal de Enfermería Encuestados

Salud laboral del personal de enfermería del Hospital Regional César Amador Molina del municipio de Matagalpa en el primer semestre del año 2012.

Procedencia	Frecuencia	Porcentaje
Rural	40	23%
Urbana	136	77%
Total	176	100%

Fuente: Encuestas

Tabla 6

Nivel académico del personal de Enfermería Encuestados

Salud laboral del personal de enfermería del Hospital Regional César Amador Molina del municipio de Matagalpa en el primer semestre del año 2012.

Nivel Académico	Frecuencia	Porcentaje
Auxiliar	85	48 %
Profesional	35	20 %
Licenciado	56	32 %
Total	100 %	100 %

Fuente: Encuestas

Tabla 7

Años de laborar en el Hospital el personal de Enfermería Encuestados

Salud laboral del personal de enfermería del Hospital Regional César Amador Molina del municipio de Matagalpa en el primer semestre del año 2012.

Años de Laborar	Frecuencia	Porcentaje
Menor de 1 año	35	20%
1 – 3 años	26	15%
4 – 6 años	23	13%
7 años a mas	92	52%
Total	176	100%

Fuente: Encuestas

Tabla 8

Donde se atiende cuando se enferma el personal de Enfermería Encuestados

Salud laboral del personal de enfermería del Hospital Regional César Amador Molina del municipio de Matagalpa en el primer semestre del año 2012.

Donde se atiende	Frecuencia	Porcentaje
Mismo Hospital	66	37 %
Clínica Medica Previsional Minsa	60	34 %
Clínica Santa Fe	24	14 %
S/C	26	15 %
Total	176	100 %

Fuente: Encuestas

Tabla 9

Sindicatos de apoyo al personal de Enfermería Encuestados

Salud laboral del personal de enfermería del Hospital Regional César Amador Molina del municipio de Matagalpa en el primer semestre del año 2012.

Número de sindicatos	Frecuencia	Porcentaje
0	6	3 %
1	70	40 %
S/C	100	57 %
Total	176	100 %

Fuente: Encuestas

Tabla 10

Iluminación del área de trabajo del personal de Enfermería Encuestados

Salud laboral del personal de enfermería del Hospital Regional César Amador Molina del municipio de Matagalpa en el primer semestre del año 2012.

Iluminación	Frecuencia	Porcentaje
Buena	65	37 %
Regular	76	43 %
Mala	20	11 %
S/C	15	9%
Total	176	100 %

Fuente: Encuestas

Tabla 11

Ventilación del área de trabajo personal de Enfermería Encuestados

Salud laboral del personal de enfermería del Hospital Regional César Amador Molina del municipio de Matagalpa en el primer semestre del año 2012.

Ventilación	Frecuencia	Porcentaje
Adecuada	76	43 %
Inadecuada	90	51 %
S/C	10	6 %
Total	176	100 %

Fuente: Encuestas

Tabla 12

Disposición de Materiales de Trabajo del personal de Enfermería Encuestados

Salud laboral del personal de enfermería del Hospital Regional César Amador Molina del municipio de Matagalpa en el primer semestre del año 2012.

Disponibilidad de Materiales	Frecuencia	Porcentaje
Si	135	77 %
No	35	20 %
S/C	6	3 %
Total	176	100 %

Fuente: Encuestas

Tabla 13

Aplicación de medidas de bioseguridad del personal de Enfermería Encuestados

Salud laboral del personal de enfermería del Hospital Regional César Amador Molina del municipio de Matagalpa en el primer semestre del año 2012.

Aplica medidas de bioseguridad	Frecuencia	Porcentaje
si	140	79.5 %
No	35	20 %
S/C	1	0.5 %
Total	176	100 %

Fuente: Encuestas

Tabla 14

Uso de medios de protección del personal de Enfermería Encuestados

Salud laboral del personal de enfermería del Hospital Regional César Amador Molina del municipio de Matagalpa en el primer semestre del año 2012.

Uso de medios de protección	Frecuencia	Porcentaje
Si	126	71 %
No	40	23 %
S/C	10	6 %
Total	176	100 %

Fuente: Encuestas

Tabla 15

**Condiciones de la infraestructura del Hospital donde labora el personal de
Enfermería Encuestados**

**Salud laboral del personal de enfermería del Hospital Regional César
Amador Molina del municipio de Matagalpa en el primer semestre del año
2012.**

Condición de Infraestructura del Hospital	Frecuencia	Porcentaje
Buena	35	20%
Mala	10	6 %
Regular	125	71 %
S/C	6	3 %
Total	176	100 %

Fuente: Encuestas

Tabla 16

Accidentes de trabajo del personal de Enfermería Encuestados

**Salud laboral del personal de enfermería del Hospital Regional César
Amador Molina del municipio de Matagalpa en el primer semestre del año
2012.**

Ha tenido accidentes	Frecuencia	Porcentaje
Si	55	31 %
No	105	60 %
S/C	16	9 %
Total	176	100 %

Tipo de accidentes en el trabajo de los que sí han presentado accidentes	Frecuencia	porcentaje
Pinchazo con aguja	35	64 %
Golpes por caída	20	36 %
total	55	100 %

Fuente: Encuestas

Tabla 17

Orientaciones hacia el personal de Enfermería Encuestados

Salud laboral del personal de enfermería del Hospital Regional César Amador Molina del municipio de Matagalpa en el primer semestre del año 2012.

Recibe Orientaciones	Frecuencia	Porcentaje
Si	160	91 %
No	16	9 %
Total	176	100 %

Fuente: Encuestas

Tabla 18

Evaluaciones hacia el personal de Enfermería Encuestados

Salud laboral del personal de enfermería del Hospital Regional César Amador Molina del municipio de Matagalpa en el primer semestre del año 2012.

Recibe Orientaciones	Frecuencia	Porcentaje
Si	90	51 %
No	80	45 %
S/C	6	4 %
Total	176	100 %

Fuente: Encuestas

Tabla 19

Apoyo aportado por los compañeros y superiores hacia el personal de Enfermería Encuestados

Salud laboral del personal de enfermería del Hospital Regional César Amador Molina del municipio de Matagalpa en el primer semestre del año 2012.

Recibe Apoyo	Frecuencia	Porcentaje
Si	155	88 %
No	11	6 %
S/C	10	6 %
Total	176	100 %

Fuente: Encuestas

Tabla 20

Motivación laboral hacia el personal de Enfermería Encuestados

Salud laboral del personal de enfermería del Hospital Regional César Amador Molina del municipio de Matagalpa en el primer semestre del año 2012.

Recibe Motivación Laboral	Frecuencia	Porcentaje
Si	65	37 %
No	90	51 %
S/C	21	12 %
Total	176	100 %

Fuente: Encuestas

Tabla 21

Incentivos hacia el personal de Enfermería Encuestados

Salud laboral del personal de enfermería del Hospital Regional César Amador Molina del municipio de Matagalpa en el primer semestre del año 2012.

Recibe Incentivos	Frecuencia	Porcentaje
Si	80	45 %
No	91	52 %
S/C	5	3 %
Total	176	100 %

Fuente: Encuestas

Tabla 22

Promociones hacia el personal de Enfermería Encuestados

Salud laboral del personal de enfermería del Hospital Regional César Amador Molina del municipio de Matagalpa en el primer semestre del año 2012.

Ha tenido Promociones	Frecuencia	Porcentaje
Si	70	40 %
No	100	57 %
S/C	6	3 %
Total	176	100 %

Fuente: Encuestas

Tabla 23

Llamados de atención hacia el personal de Enfermería Encuestados

Salud laboral del personal de enfermería del Hospital Regional César Amador Molina del municipio de Matagalpa en el primer semestre del año 2012.

Numero de llamados de atención	Frecuencia	Porcentaje
Ninguno	110	62%
1	20	11 %
1 a 4	15	9 %
De 5 a mas	5	3 %
S/C	26	15 %
Total	176	100 %

Fuente: Encuestas

Tabla 24

Reposos emitidos para el personal de Enfermería Encuestados

Salud laboral del personal de enfermería del Hospital Regional César Amador Molina del municipio de Matagalpa en el primer semestre del año 2012.

Ha gozado de reposos	Frecuencia	Porcentaje
Si	125	71 %
No	40	23 %
S/C	11	6 %
Total	176	100 %

Número de días de reposo de los que si gozaron de reposos	Frecuencia	Porcentaje
De 30 a mas	10	8 %
3 a 30 días	5	4 %
3 días	10	8 %
1 y 2 días	5	4 %
S/C	95	76 %
total	125	100 %

Fuente: Encuestas

Tabla 25

Pacientes asignados al personal de Enfermería Encuestados

Salud laboral del personal de enfermería del Hospital Regional César Amador Molina del municipio de Matagalpa en el primer semestre del año 2012.

Pacientes asignados	Frecuencia	Porcentaje
7-20 pacientes	35	20 %
21 -35 pacientes	75	43 %
36 a mas pacientes	50	28 %
S/C	16	9 %
Total	176	100 %

Fuente: Encuestas

Tabla 26

Horas diarias laborales que realiza el personal de Enfermería Encuestados

Salud laboral del personal de enfermería del Hospital Regional César Amador Molina del municipio de Matagalpa en el primer semestre del año 2012.

Número de horas diarias	Frecuencia	Porcentaje
12 horas	130	74 %
8 horas	46	26 %
Total	176	100 %

Fuente: Encuestas

Tabla 27

Turnos mensuales del personal de Enfermería Encuestados

Salud laboral del personal de enfermería del Hospital Regional César Amador Molina del municipio de Matagalpa en el primer semestre del año 2012.

Turnos mensuales	Frecuencia	Porcentaje
16 turnos	45	26 %
12 turnos	25	14 %
22 turnos	45	26 %
15 turnos	15	8 %
S/C	46	26 %
Total	176	100 %

Fuente: Encuestas

Tabla 28

Redobles de Turnos del personal de Enfermería Encuestados

Salud laboral del personal de enfermería del Hospital Regional César Amador Molina del municipio de Matagalpa en el primer semestre del año 2012.

Realiza Redobles de turnos	Frecuencia	Porcentaje
Si	55	31 %
No	121	69 %
Total	176	100 %

Frecuencia de los redobles de turno	Frecuencia	Porcentaje
1 vez al mes	45	82 %
2 veces al mes	5	9% %
Cada 15 días	5	9 %
Total	55	100 %

Fuente: Encuestas

Tabla 29

Enfermedades que padece desde que labora en Hospital el Enfermería Encuestados

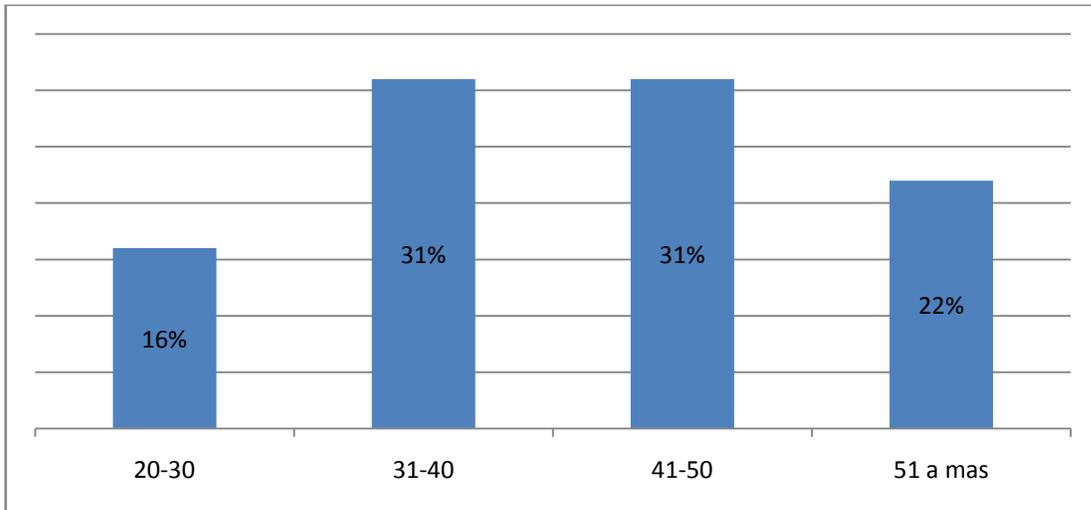
Salud laboral del personal de enfermería del Hospital Regional César Amador Molina del municipio de Matagalpa en el primer semestre del año 2012.

Enfermedades	Frecuencia	Porcentaje
Diabetes Mellitus	5	3%
Hipertensión Arterial	57	32%
Asma	10	6 %
Alergias	15	8%
Lumbalgias	27	15 %
Fracturas	10	6%
Otitis	10	6 %
Varicosis	10	6%
Síndrome ansioso depresivo	5	3%
otras	3	1 %
S/C	12	7%
Ninguna	12	7 %
Total	176	100 %

Fuente: Encuestas

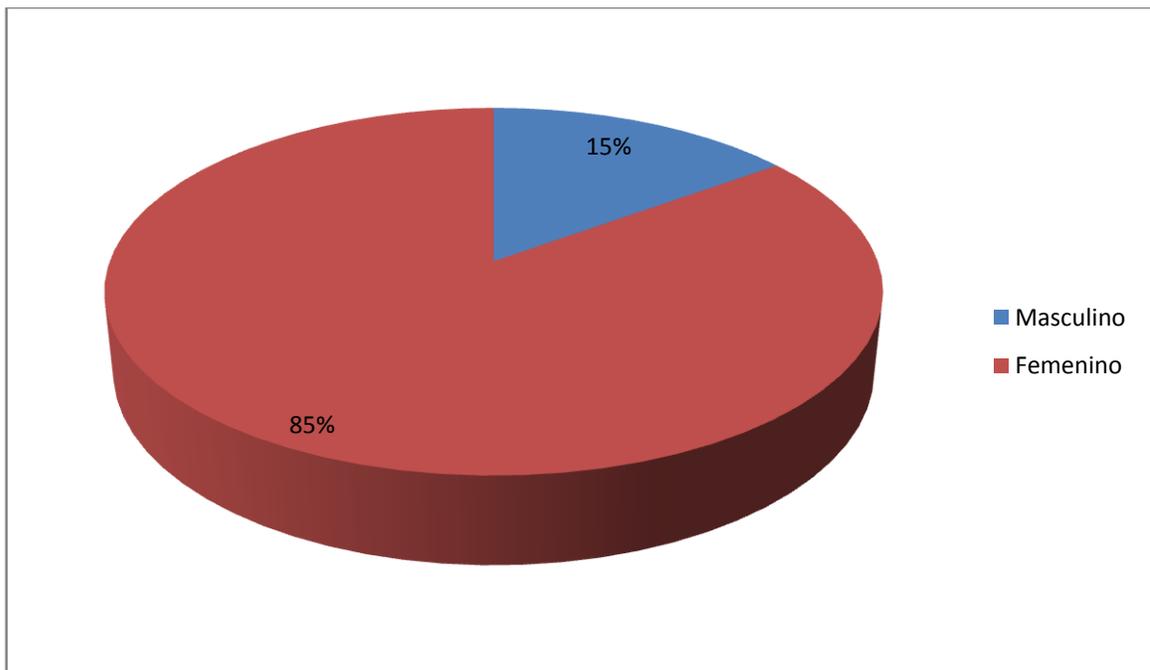
Gráficos

GRAFICO 1. Edad del personal de Enfermería Encuestados



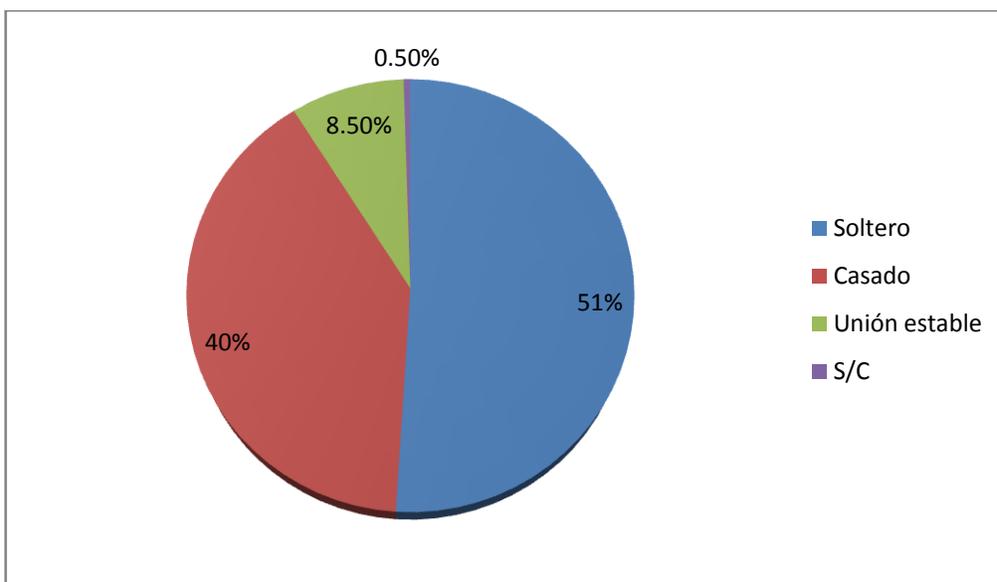
Fuente tabla 1

GRAFICO 2. Sexo personal de Enfermería Encuestados



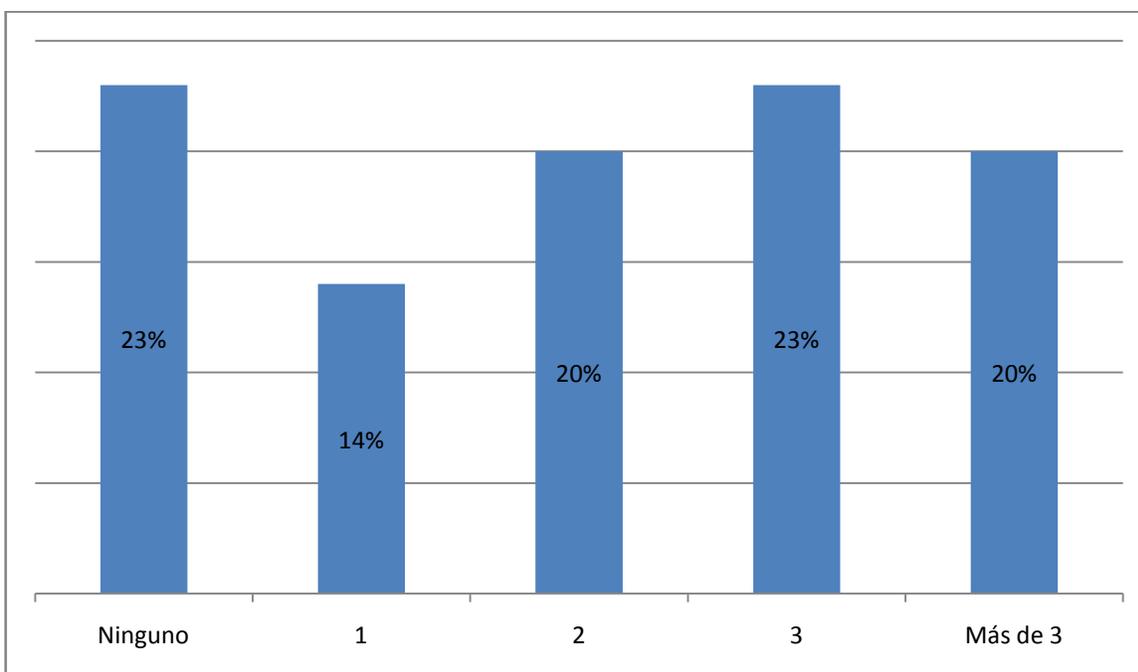
Fuente tabla 2

GRAFICO 3. Estado Civil del personal de Enfermería Encuestados



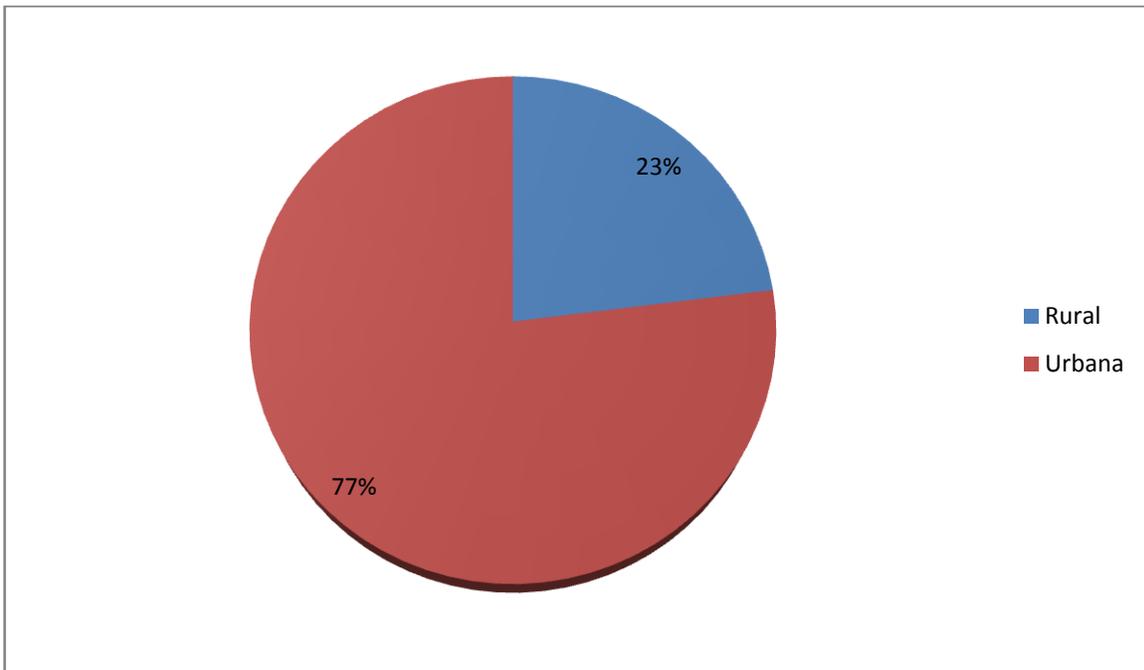
Fuente tabla 3

GRAFICO 4. Número de Hijos personal de Enfermería Encuestados



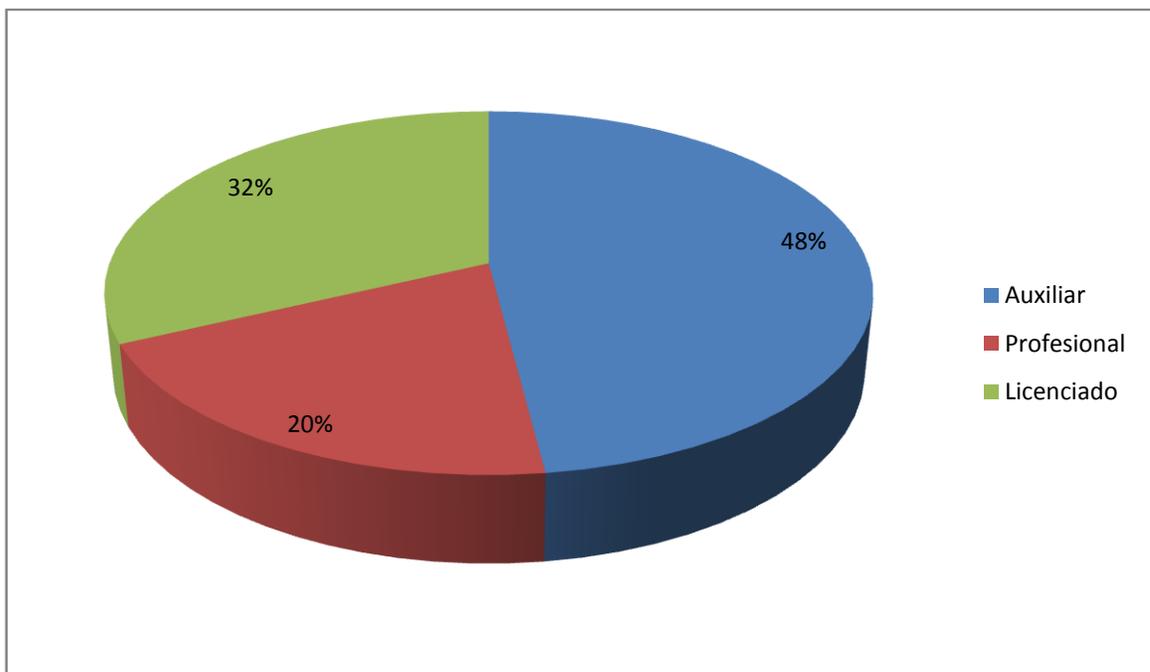
Fuente tabla 4

GRAFICO 5. Procedencia del personal de Enfermería Encuestados



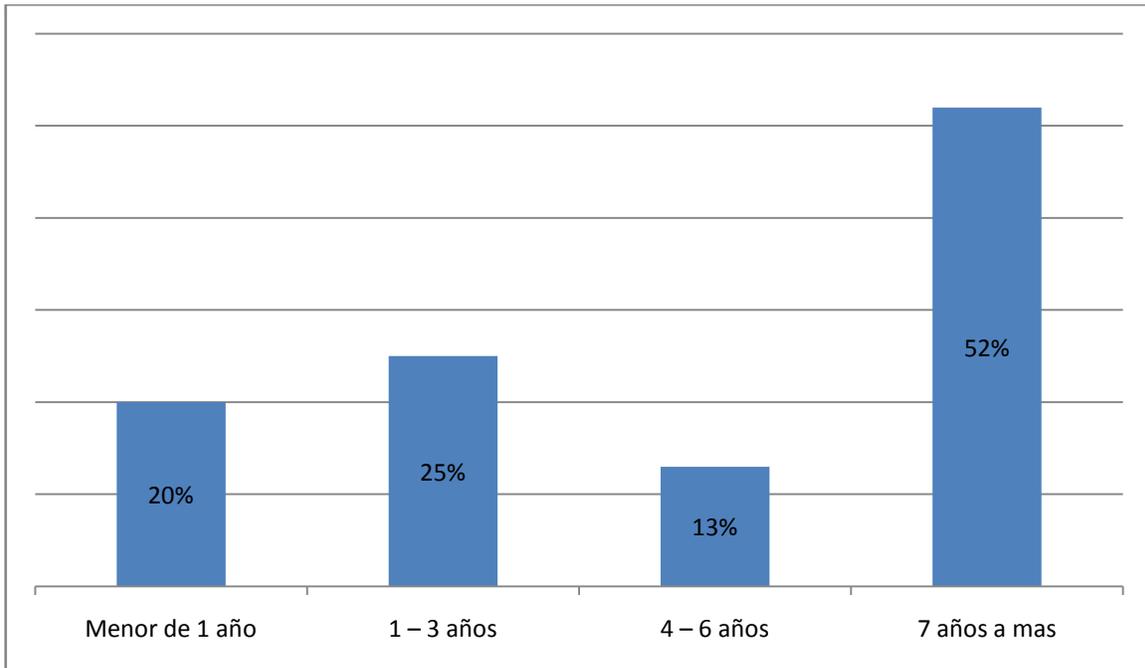
Fuente tabla 5

GRAFICO 6. Nivel académico del personal de Enfermería Encuestados



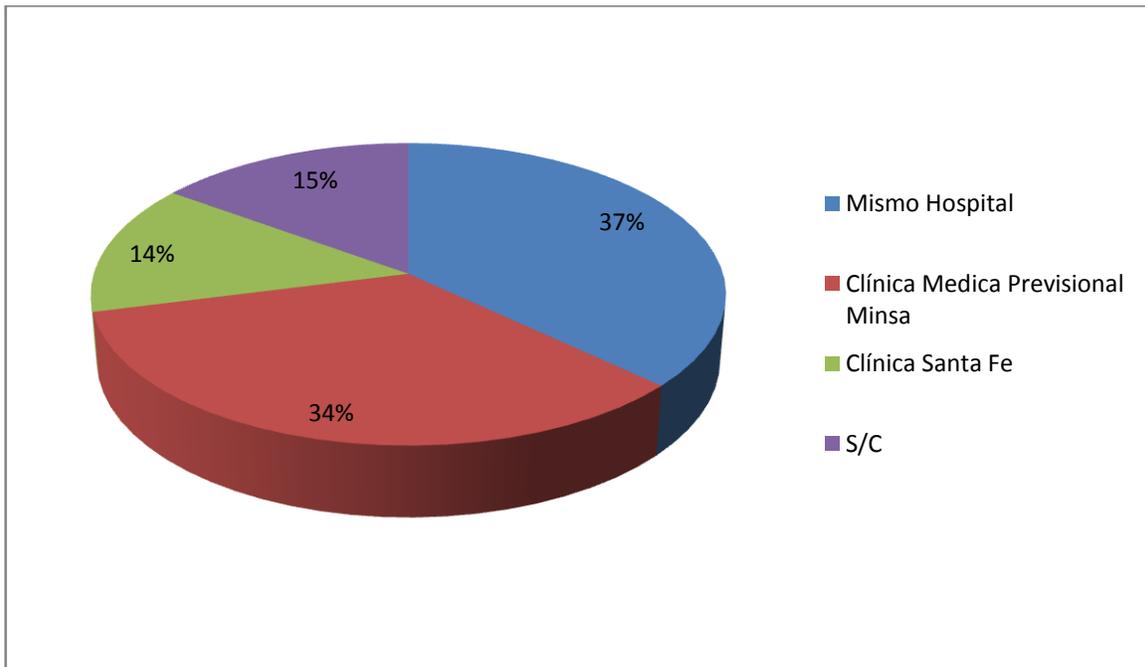
Fuente tabla 6

GRAFICA 7. Años de laborar en el Hospital el personal de Enfermería Encuestados



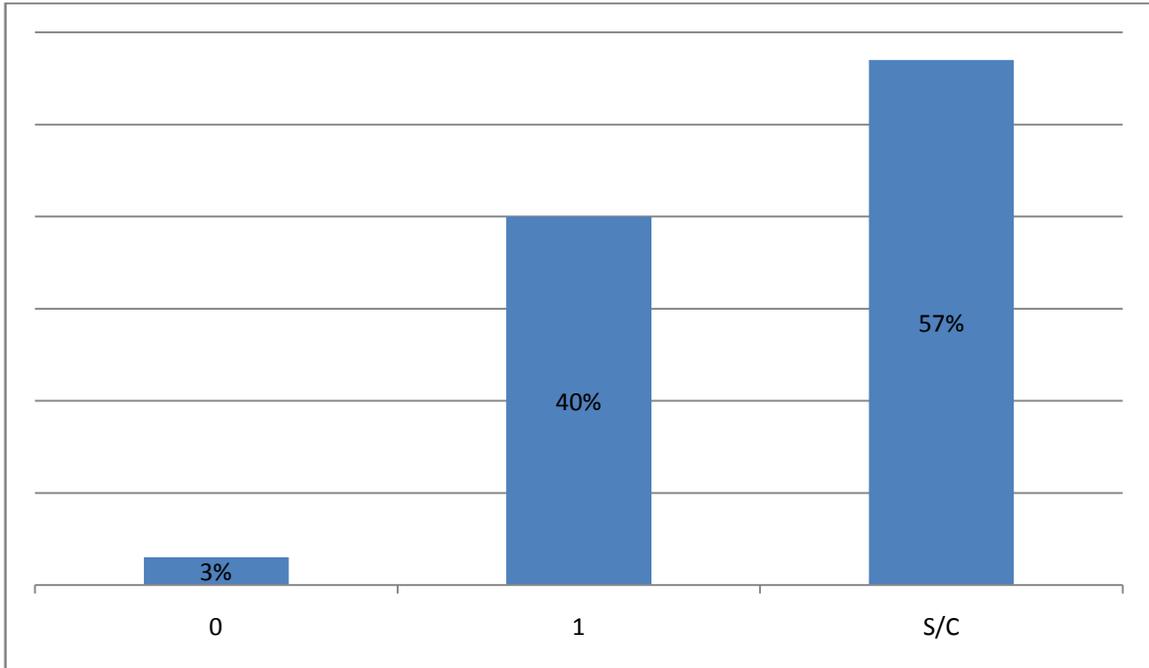
Fuente tabla 7

GRAFICA 8. Donde se atiende cuando se enferma el personal de Enfermería Encuestados



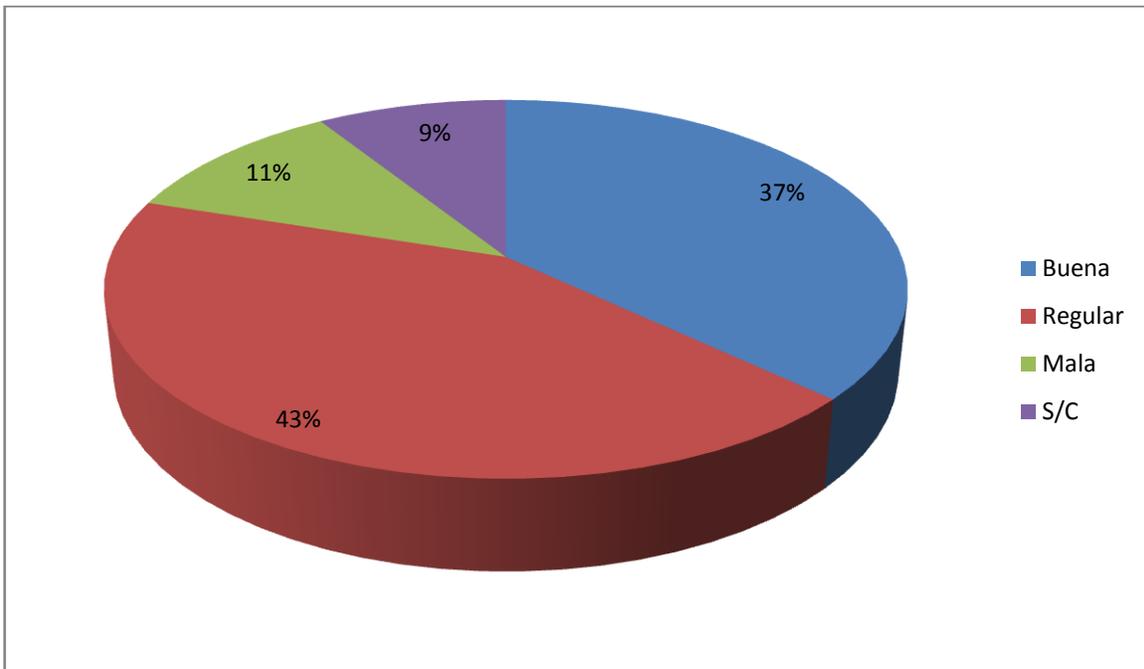
Fuente tabla 8

GRAFICA 9. Sindicatos de apoyo al personal de Enfermería Encuestados



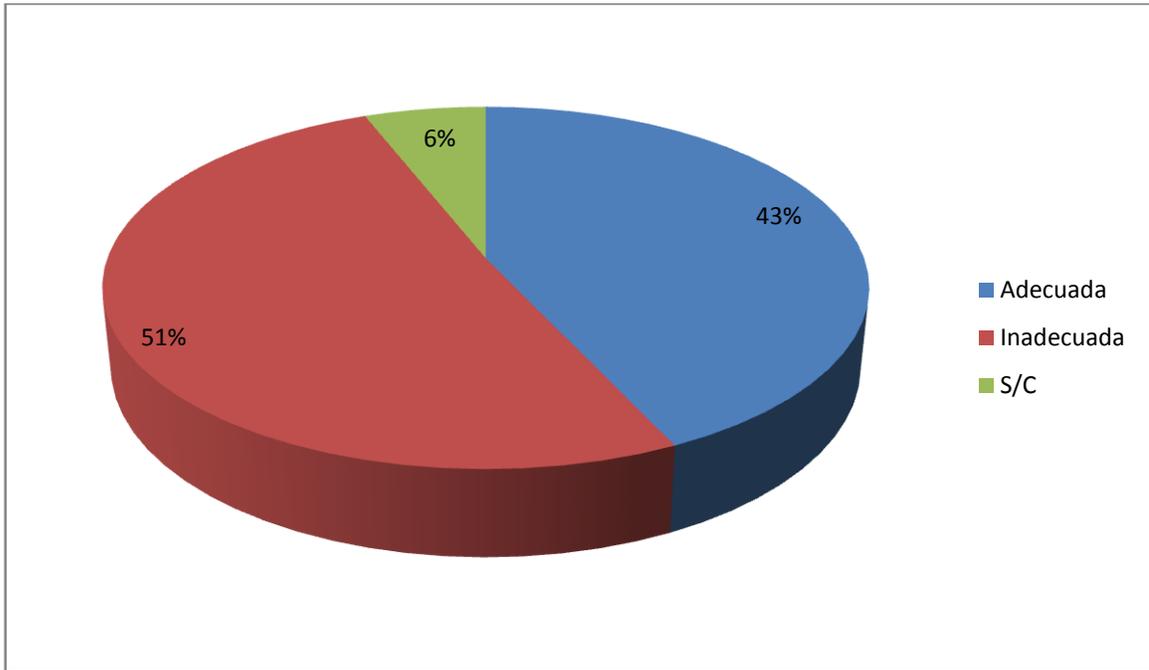
Fuente tabla 9

GRAFICA 10. Iluminación del área de trabajo del personal de Enfermería Encuestados



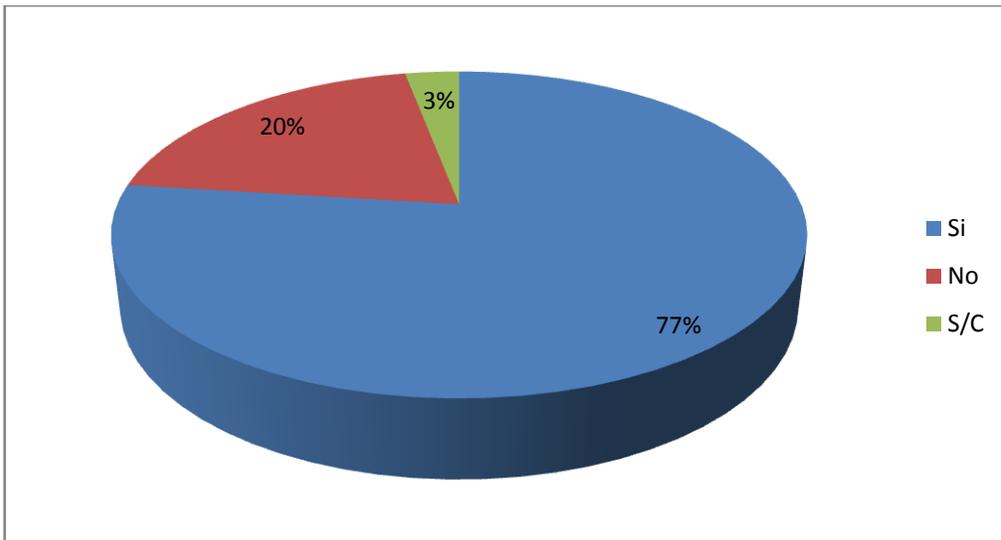
Fuente tabla 10

GRAFICA 11. Ventilación del área de trabajo personal de Enfermería Encuestados



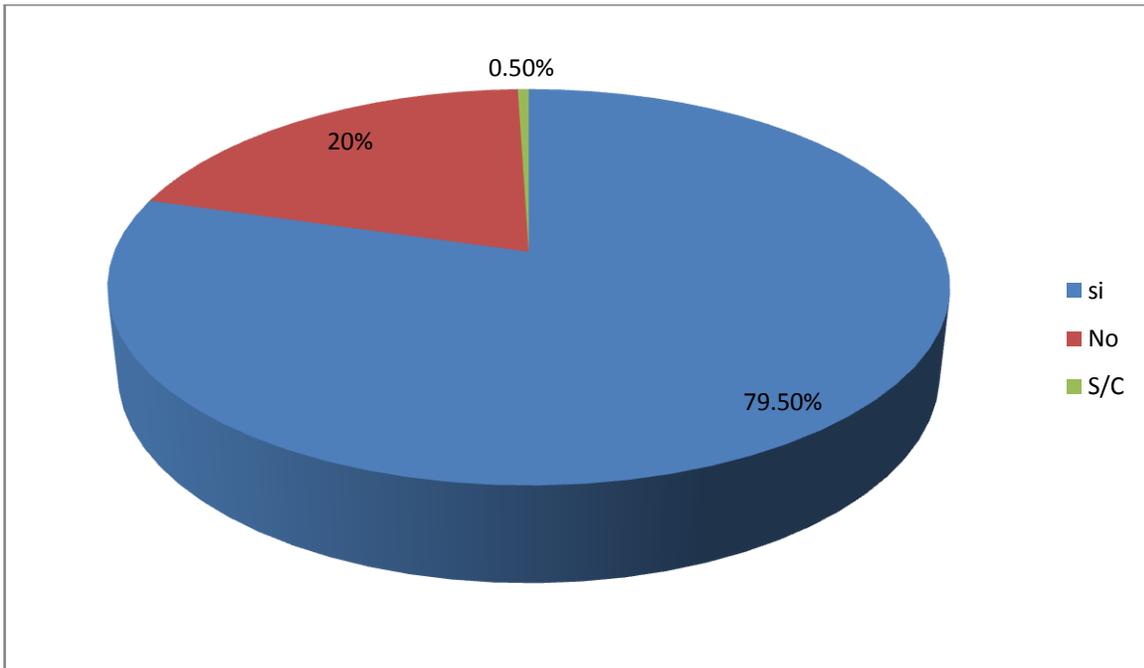
Fuente tabla 11

GRAFICA 12. Disposición de Materiales de Trabajo del personal de Enfermería Encuestados



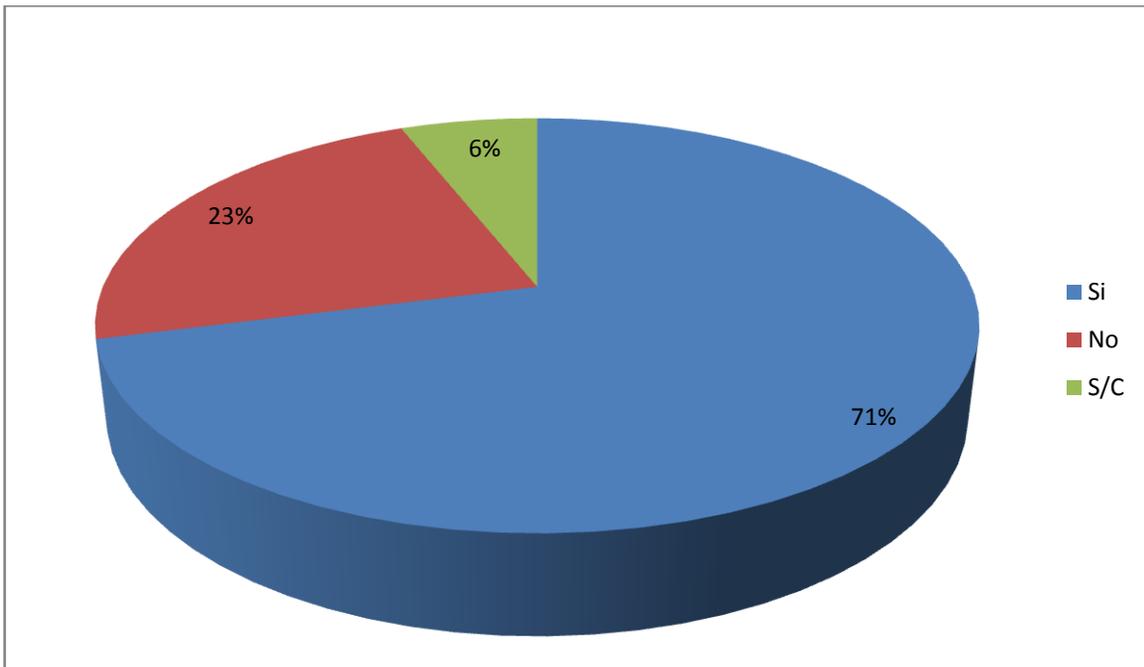
Fuente tabla 12

GRAFICA 13. Aplicación de medidas de bioseguridad del personal de Enfermería Encuestados



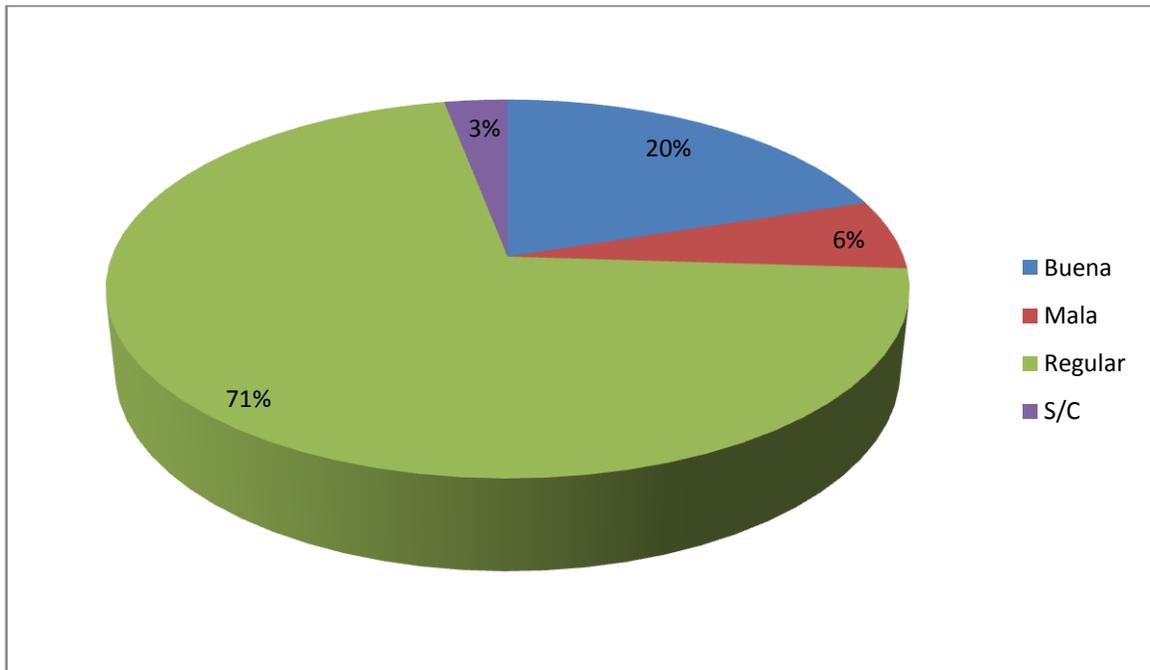
Fuente tabla 13

GRAFICA 14. Uso de medios de protección del personal de Enfermería Encuestados



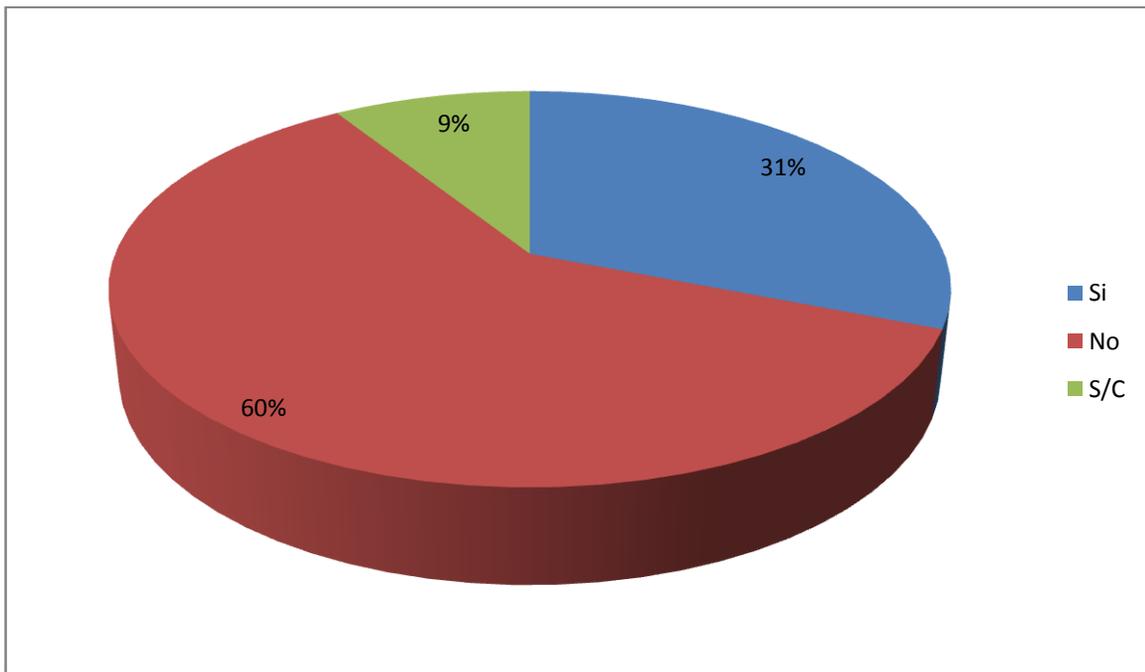
Fuente tabla 14

GRAFICA 15. Condiciones de la infraestructura del Hospital donde labora el personal de Enfermería Encuestados

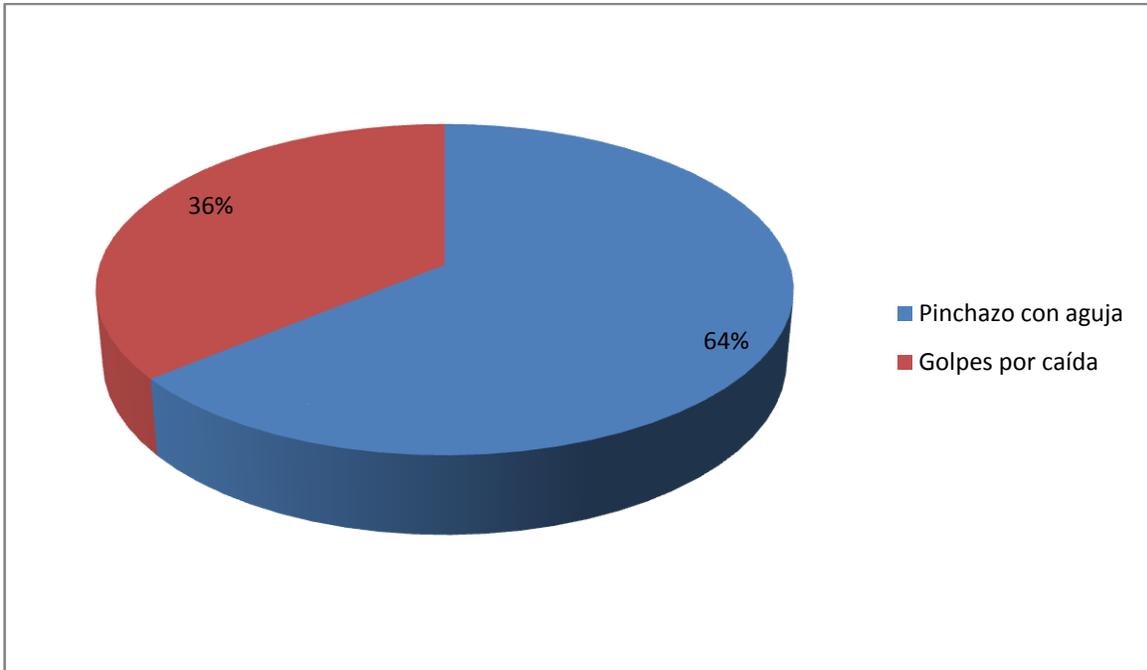


Fuente tabla 15

GRAFICAS 16. Accidentes de trabajo del personal de Enfermería Encuestados

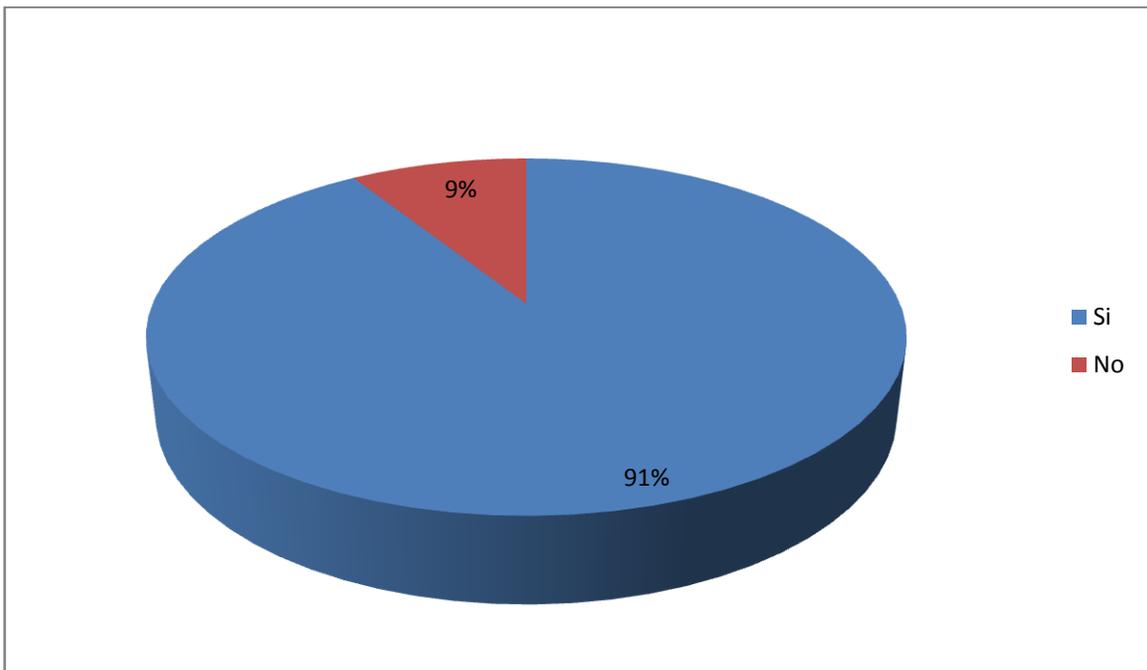


Tipo de accidente de trabajo del personal



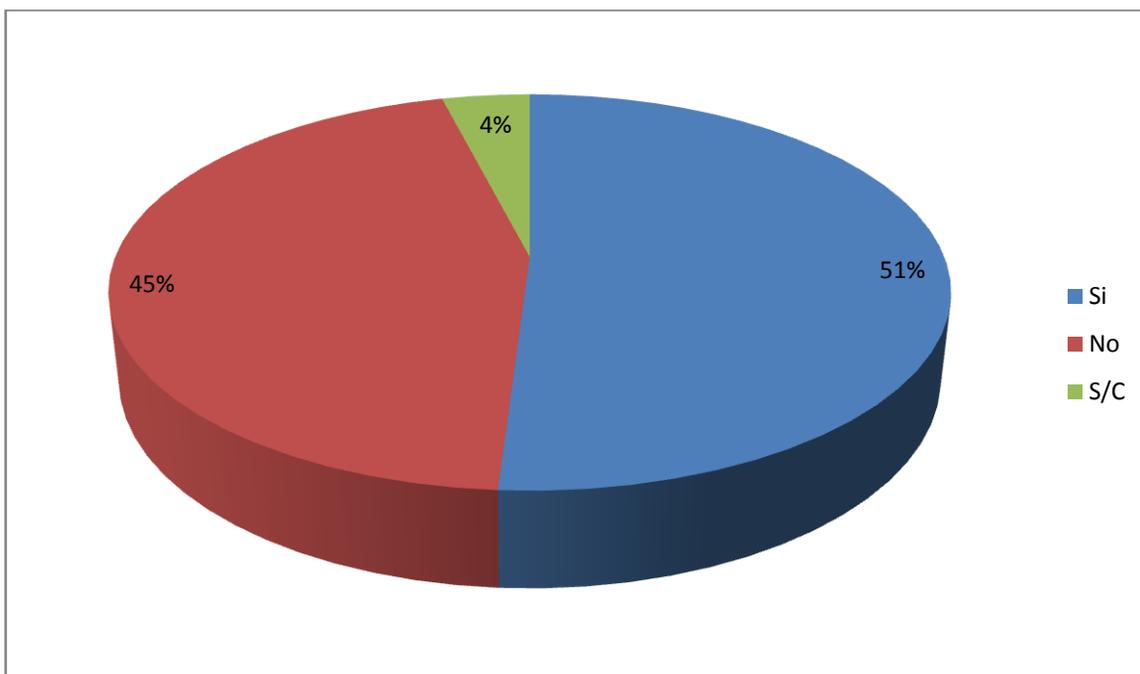
Fuente tabla 16

GRAFICAS 17. Orientaciones hacia el personal de Enfermería Encuestados



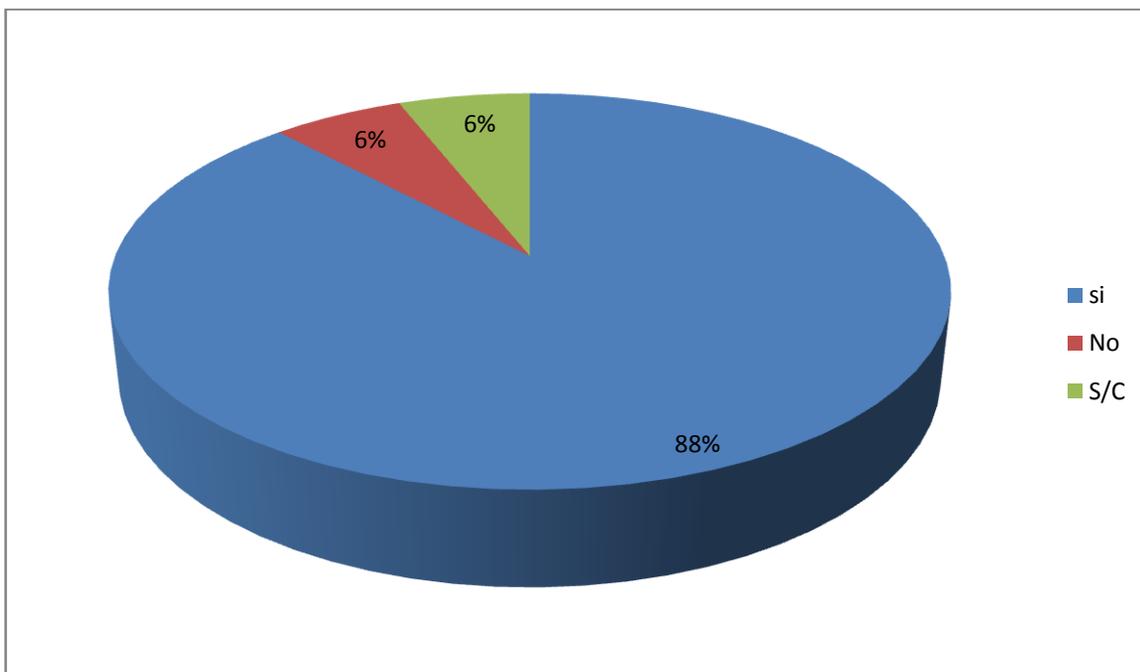
Fuente tabla 17

GRAFICA 18. Evaluaciones hacia el personal de Enfermería Encuestados



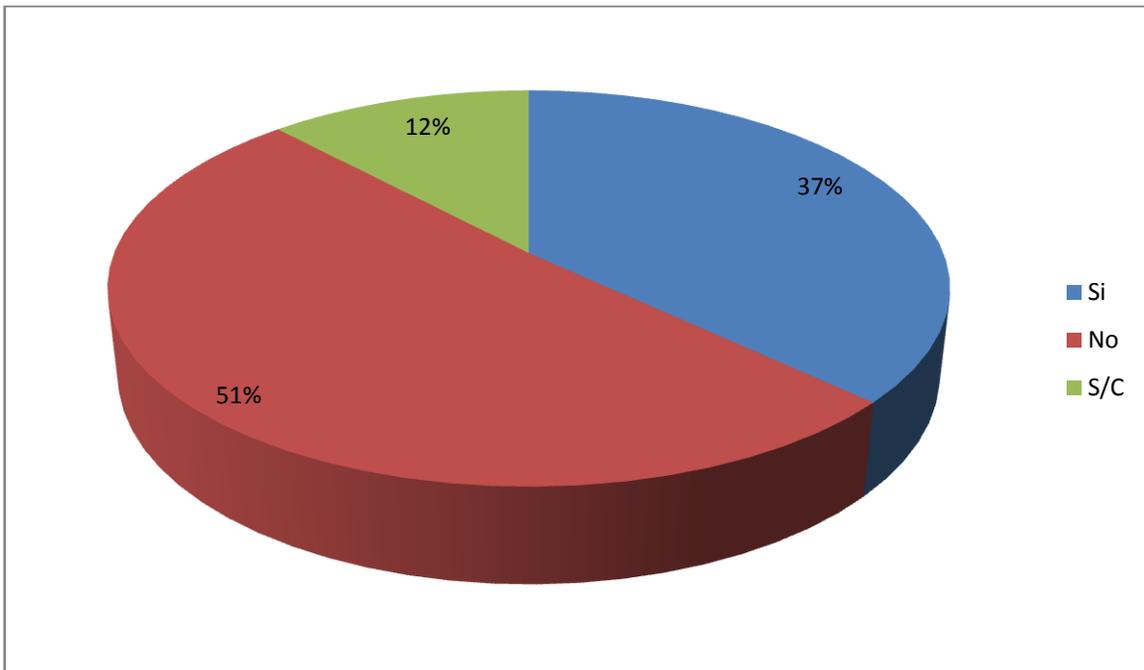
Fuente tabla 18

GRAFICA 19. Apoyo aportado por los compañeros y superiores hacia el personal de Enfermería Encuestados



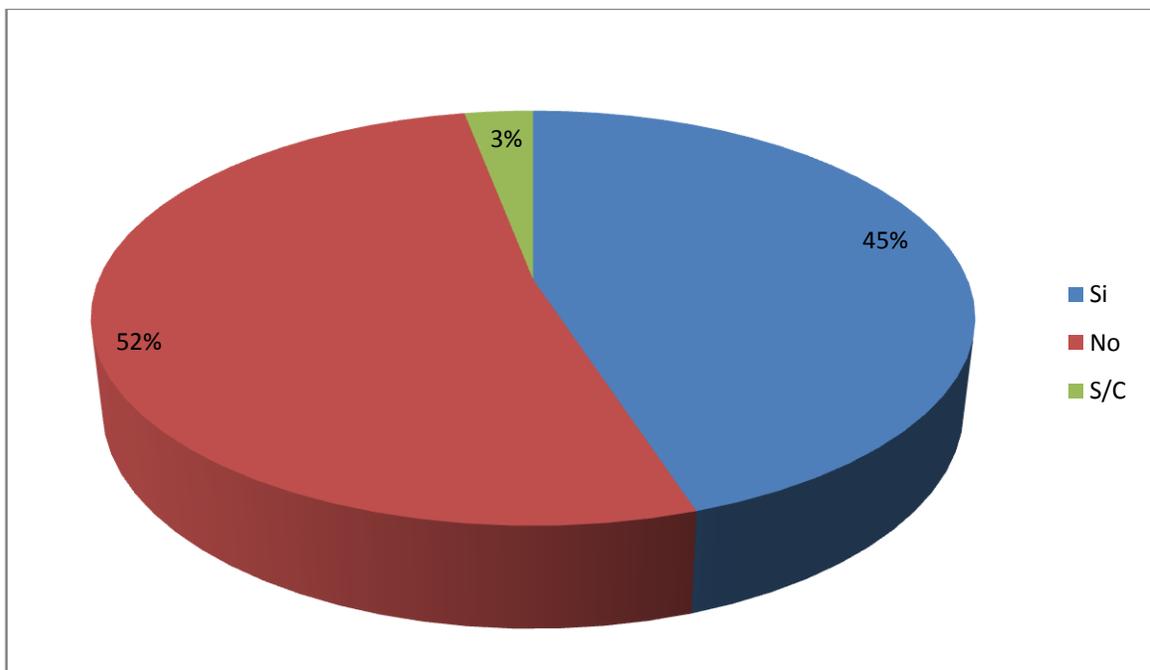
Fuente tabla 19

GRAFICA 20. Motivación laboral hacia el personal de Enfermería Encuestados



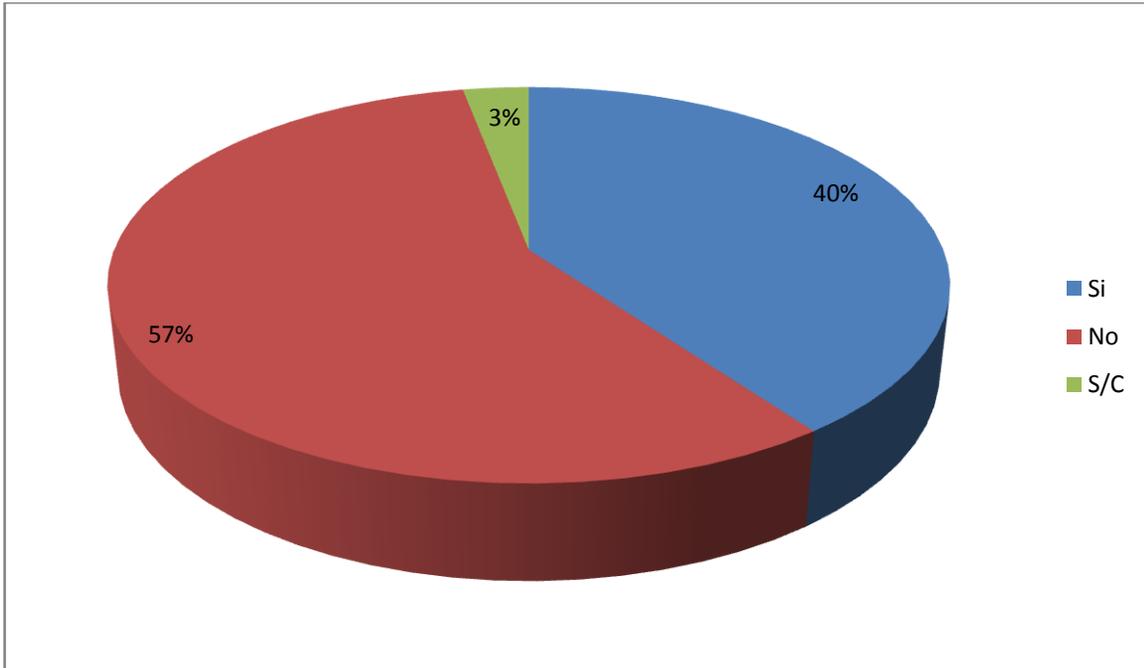
Fuente tabla 20

GRAFICA 21. Incentivos hacia el personal de Enfermería Encuestados



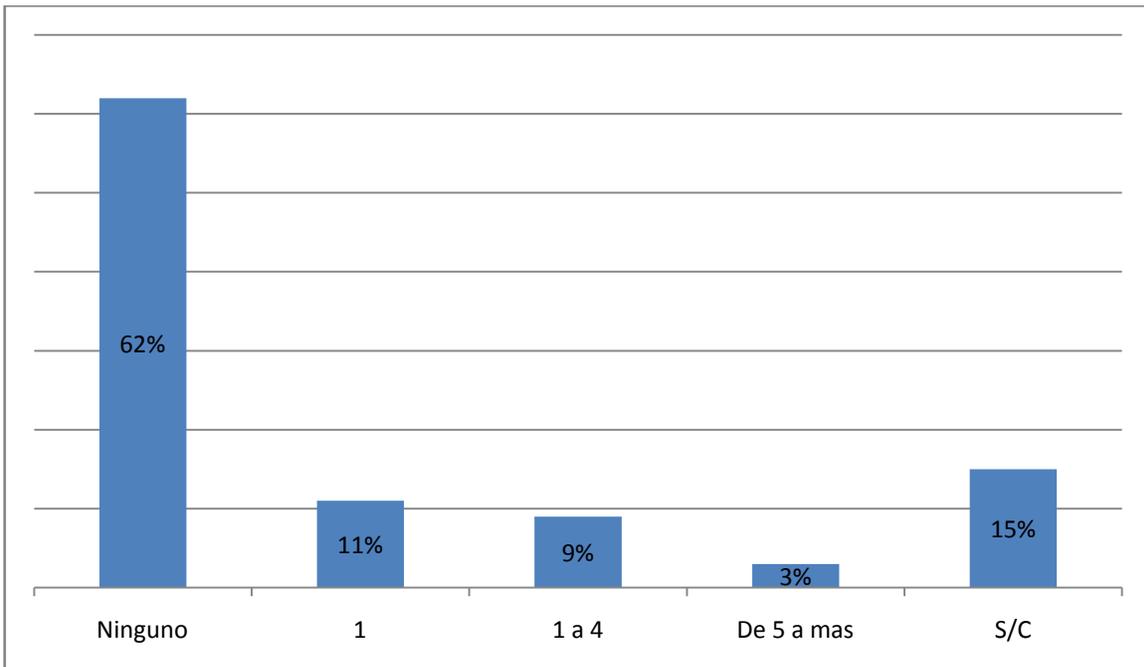
Fuente tabla 21

GRAFICA 22. Promociones hacia el personal de Enfermería Encuestados



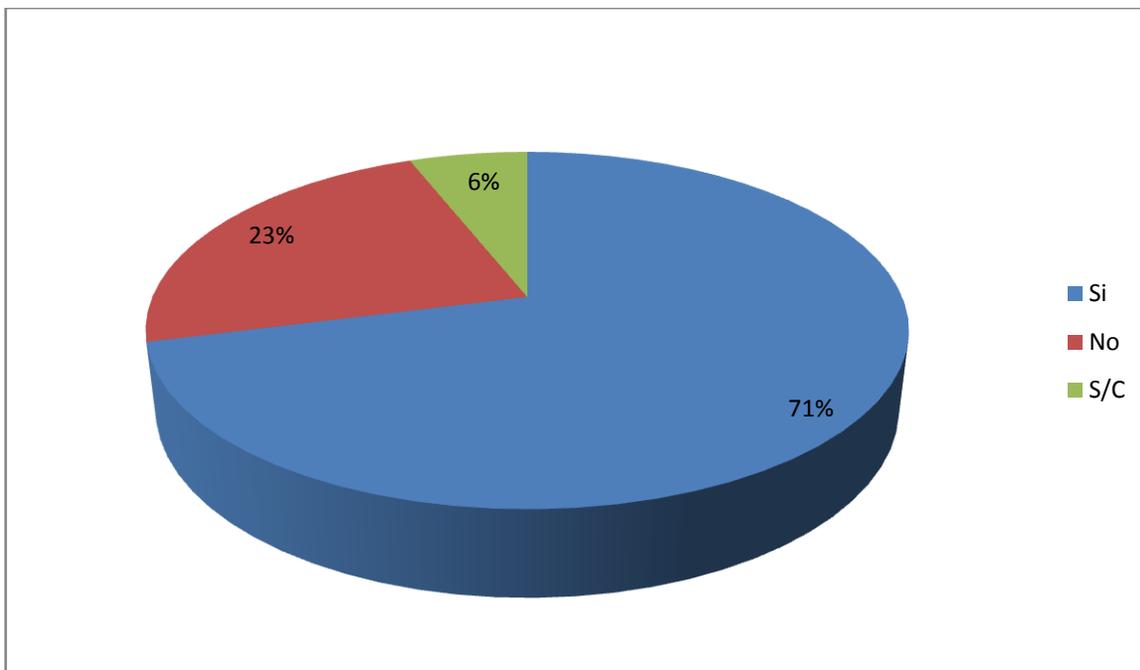
Fuente tabla 22

GRAFICA 23. Llamados de atención hacia el personal de Enfermería Encuestados

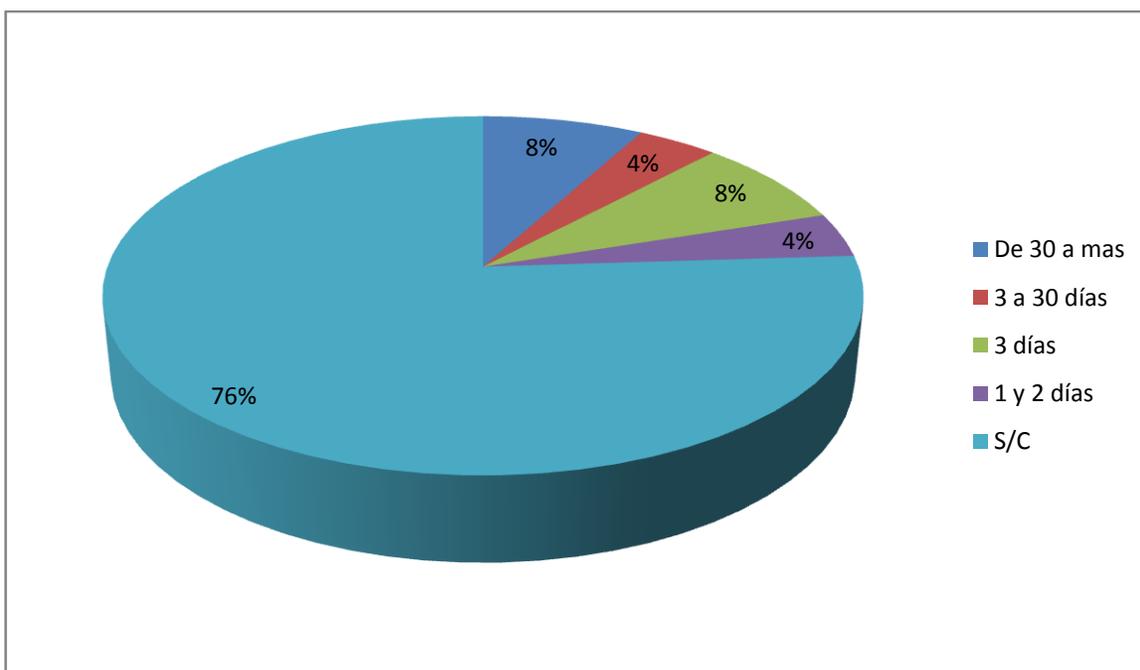


Fuente tabla 23

GRAFICAS 24. Reposos emitidos para el personal de Enfermería Encuestados

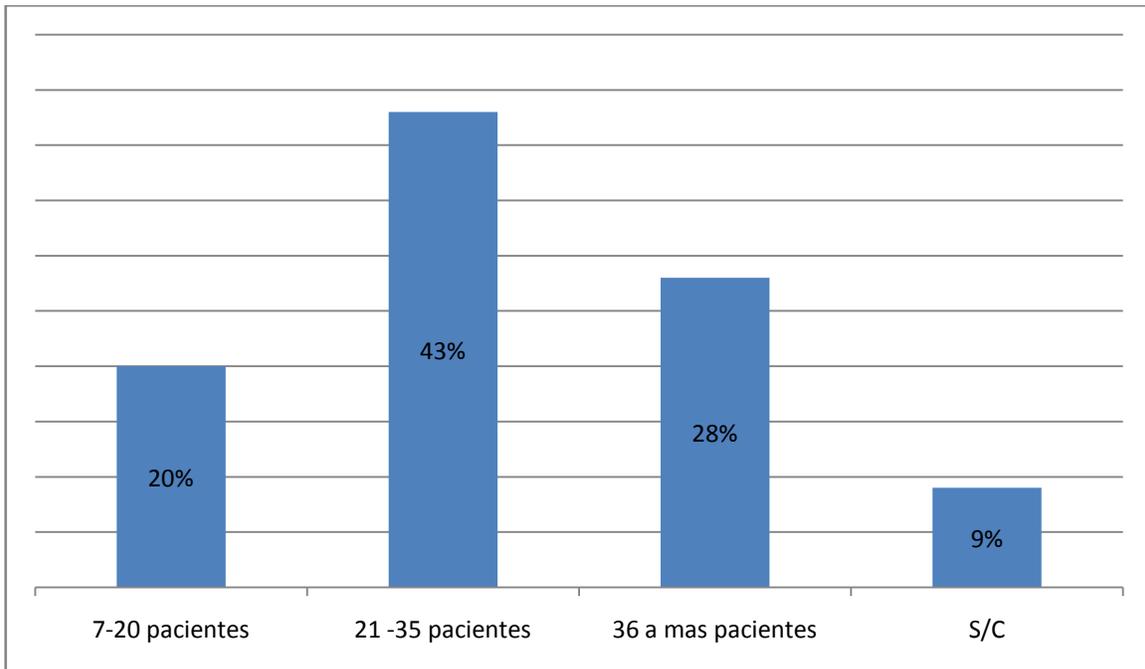


Número de días de reposos emitidos hacia el personal



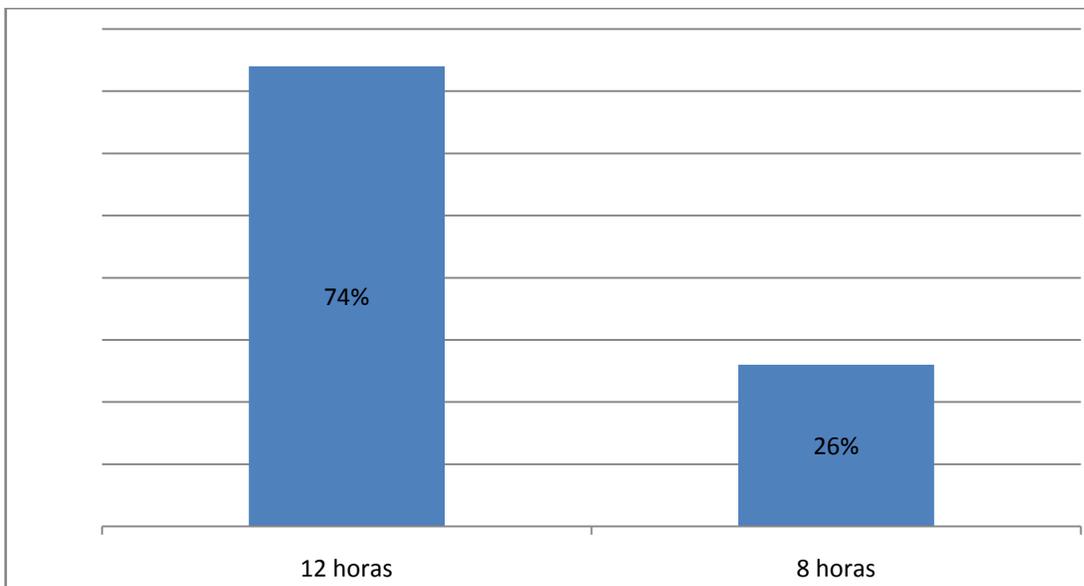
Fuente tabla 24

GRAFICA 25. Pacientes asignados al personal de Enfermería Encuestados



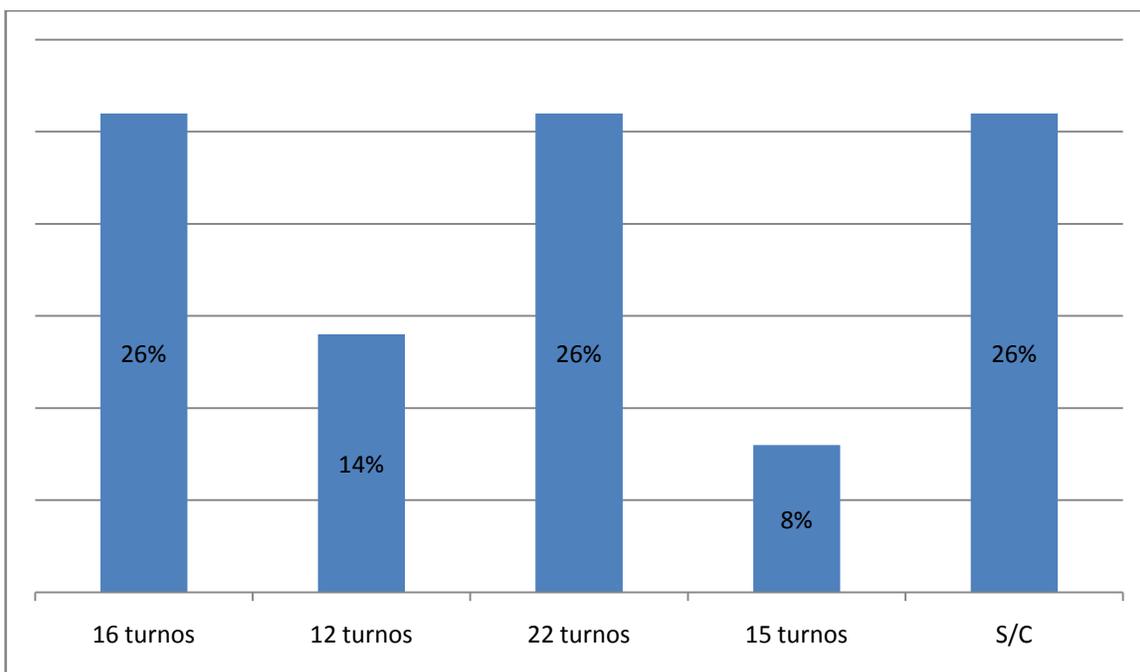
Fuente tabla 25

GRAFICA 26. Horas diarias laborales que realiza el personal de Enfermería Encuestados



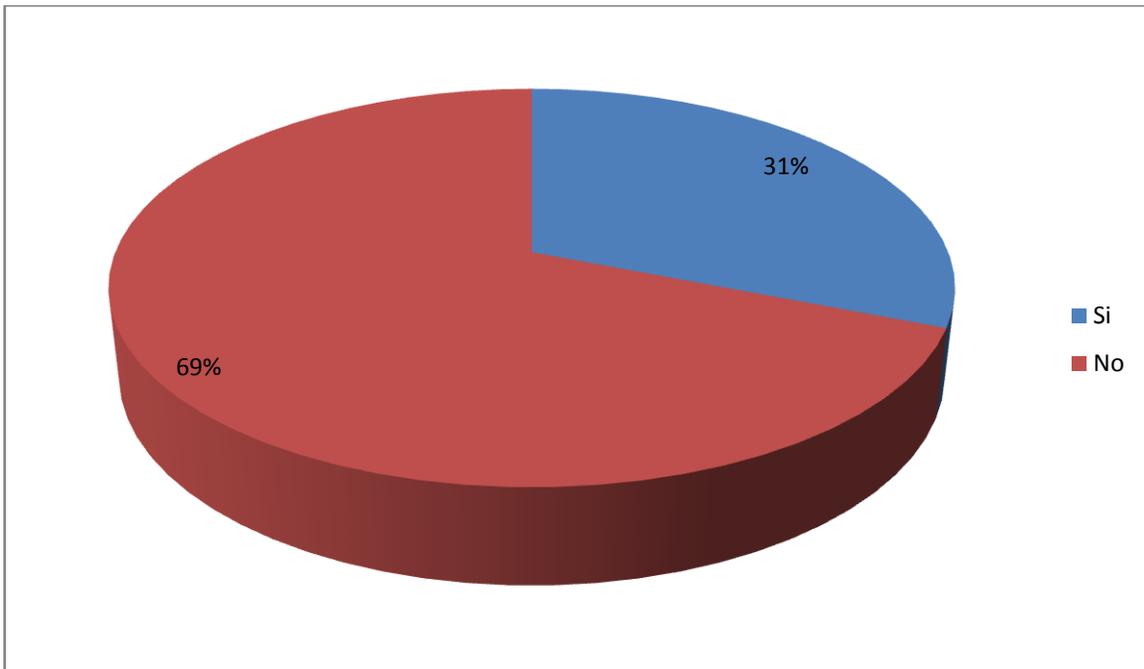
Fuente tabla 26

GRAFICA 27. Turnos mensuales del personal de Enfermería Encuestados

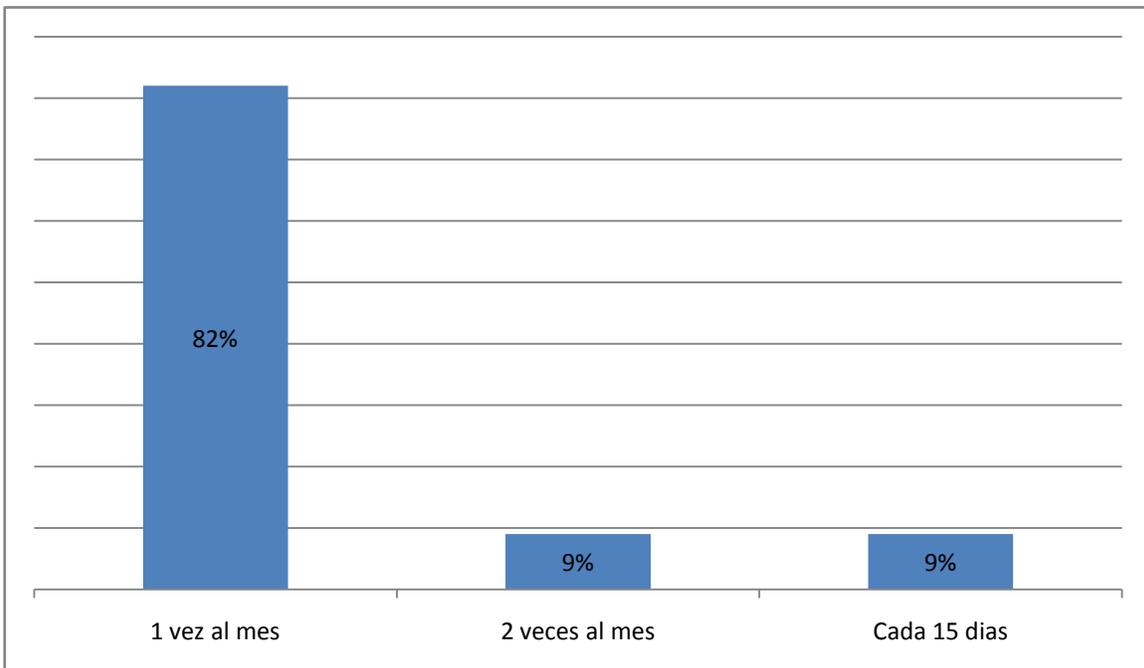


Fuente tabla 27

GRAFICAS 28. Redobles de Turnos del personal de Enfermería Encuestados

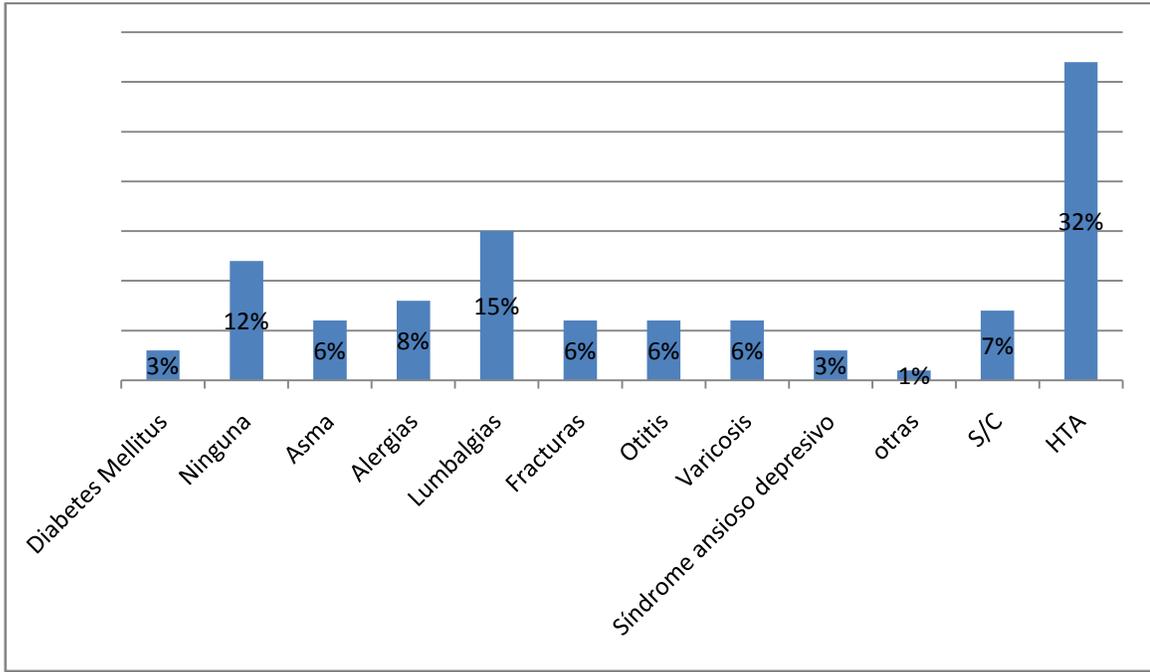


Frecuencia de los redobles de turno



Fuente tabla 28

GRAFICA 29. Enfermedades que padece desde que labora en Hospital el Enfermería Encuestados



Fuente tabla 29

Modelo explicativo

