



**ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ  
MANUEL FÉLIX LÓPEZ**

**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

**INFORME DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A  
LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERO COMERCIAL CON  
MENCIÓN ESPECIAL EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

**MECANISMO: PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

**TEMA:**

**DIAGNÓSTICO DEL RIESGO LABORAL DEL PERSONAL DE LA  
UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL DR.  
NAPOLEÓN DÁVILA CÓRDOVA DEL CANTÓN CHONE**

**AUTORES:**

**CEDEÑO MENDOZA PAMELA JAZMÍN  
MENDOZA LOOR CARMEN IVONNE**

**TUTOR:**

**LCDO. JOSE LUIS GARCÍA VERA Mgs**

**CALCETA, NOVIEMBRE DE 2021**

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo Pamela Jazmín Cedeño Mendoza, con cédula de ciudadanía 1725105314, declaro bajo juramento que el Trabajo de Integración Curricular titulado: **DIAGNÓSTICO DEL RIESGO LABORAL DEL PERSONAL DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL DR. NAPOLEÓN DÁVILA CÓRDOVA DEL CANTÓN CHONE** es de mi autoría, que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional, y que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

A través de la presente declaración, concedo a favor de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos, conservando a mi favor todos los derechos patrimoniales de autor sobre la obra, en conformidad con el Artículo 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación.



---

**PAMELA JAZMÍN CEDEÑO MENDOZA**  
**CC: 1725105314**

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo Carmen Ivonne Mendoza Loor, con cédula de ciudadanía 1313573196, declaro bajo juramento que el Trabajo de Integración Curricular titulado: **DIAGNÓSTICO DEL RIESGO LABORAL DEL PERSONAL DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL DR. NAPOLEÓN DÁVILA CÓRDOVA DEL CANTÓN CHONE** es mi autoría, que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional, y que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

A través de la presente declaración, concedo a favor de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos, conservando a mi favor todos los derechos patrimoniales de autor sobre la obra, en conformidad con el Artículo 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación.



---

**CARMEN IVONNE MENDOZA LOOR**  
**CC: 1313573196**

## AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Pamela Jazmín Cedeño Mendoza, con cédula de identidad 1725105314, autorizo a la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López, la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Integración Curricular titulado: DIAGNÓSTICO DEL RIESGO LABORAL DEL PERSONAL DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL DR. NAPOLEÓN DÁVILA CÓRDOVA DEL CANTÓN CHONE, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y autoría.



---

**PAMELA JAZMÍN CEDEÑO MENDOZA**  
**CC: 1725105314**

## AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Carmen Ivonne Mendoza Loor, con cédula de identidad 1313573196, autorizo a la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López, la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Integración Curricular titulado: DIAGNÓSTICO DEL RIESGO LABORAL DEL PERSONAL DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL DR. NAPOLEÓN DÁVILA CÓRDOVA DEL CANTÓN CHONE, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y autoría.



---

**CARMEN IVONNE MENDOZA LOOR**  
**CC: 1313573196**

## CERTIFICACIÓN DE TUTOR

Lic José Luis García Vera Mgs certifica haber tutelado el Trabajo Integración Curricular titulado: **DIAGNÓSTICO DEL RIESGO LABORAL DEL PERSONAL DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL DR. NAPOLEÓN DÁVILA CÓRDOVA DEL CANTÓN CHONE**, que ha sido desarrollado por Pamela Jazmín Cedeño Mendoza y Carmen Ivonne Mendoza Loor, previa la obtención del título de Ingeniero Comercial con mención especial en Administración Pública, de acuerdo al **REGLAMENTO DE LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR DE LAS CARRERAS DE GRADO** de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.

---

**LIC. JOSÉ LUIS GARCÍA. Mg**

**CC: 1306854124**

## APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

Los suscritos integrantes del Tribunal correspondiente, declaramos que hemos APROBADO el Trabajo de Integración Curricular titulado: DIAGNÓSTICO DEL RIESGO LABORAL DEL PERSONAL DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL DR. NAPOLEÓN DÁVILA CÓRDOVA DEL CANTÓN CHONE, que ha sido desarrollado por Pamela Jazmín Cedeño Mendoza y Carmen Ivonne Mendoza Loor previa la obtención del título de Ingeniero Comercial con mención especial en Administración Pública, de acuerdo al **REGLAMENTO DE LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR DE LAS CARRERAS DE GRADO** de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.



Firmado electrónicamente por:

**MARÍA  
PATRICIA**

---

**ING. MARÍA PATRICIA GARCÍA VERA**  
**CC: 1306227610**  
**PRESIDENTE DEL TRIBUNAL**

Firmado electrónicamente por:  
**JOSE FERNANDO**Firmado electrónicamente por:  
**ANDREA SOFIA  
MENDOZA ZAMBRANO**

---

**ECO. FERNANDO MEJÍA LOOR**  
**CC: 1307786465**  
**MIEMBRO DEL TRIBUNAL**

---

**ING. ANDREA MENDOZA ZAMBRANO**  
**CC: 1309484135**  
**MIEMBRO DEL TRIBUNAL**

## **AGRADECIMIENTO**

A la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López que nos da la oportunidad de una educación superior de calidad y en la cual estamos forjando nuestros conocimientos profesionales día a día.

A los Coordinadores Académicos de las carreras y a la Coordinación Académica General quienes fueron parte fundamental con el desarrollo de la tesis impartiendo sus conocimientos, sobre todo por el apoyo brindado.

Al Lic. José Luis García y a cada uno de los docentes y compañeros que de una u otra manera aportaron con sus conocimientos ofreciendo la ayuda y al estar pendiente del proceso y desarrollo de la tesis.

**PAMELA JAZMÍN CEDEÑO MENDOZA**

## **AGRADECIMIENTO**

Siempre agradecida de antemano con Dios por permitirme realizar esta etapa de mi vida con la mejor predisposición a mi madre María Margarita Loor que con su esfuerzo, su guía y apoyo incondicional me impulsaron a seguir adelante y jamás desistir ante nada. A la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí “Manuel Félix López” y a mis profesores que han permitido encaminar mis capacidades y ponerlas a consideración del prójimo. Y a todas las personas que me ayudaron en este largo trajín de formación profesional.

Al Lic. José Luis García, y a cada uno de los docentes y compañeros que de una u otra manera aportaron con sus conocimientos ofreciendo la ayuda y al estar pendiente del proceso y desarrollo de la tesis.

**CARMEN IVONNE MENDOZA LOOR**

## **DEDICATORIA**

En primer lugar, a Dios por habernos permitido llegar hasta aquí y habernos dado salud, ser el manantial de vida y darnos lo necesario para seguir adelante día a día para lograr nuestros objetivos, además de su infinita bondad y amor.

A nuestros maestros por habernos apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que nos ha permitido ser personas de bien, pero más que nada, a nuestros padres y demás familiares por su amor por los ejemplos de perseverancia y constancia que los caracterizan y que nos ha infundado siempre, por el valor mostrado para salir adelante, y todos aquellos que ayudaron directa o indirectamente a realizar este documento.

A nuestros ex compañeros de clases que de una u otra manera también sirvieron de apoyo y motivación para la culminación de esta tesis, y por haber aportado con sus conocimientos obtenidos.

**PAMELA JAZMÍN CEDEÑO MENDOZA**

## **DEDICATORIA**

Con mucho amor dedico esta tesis a Dios, a mi madre, ya que sin su amor, apoyo y protección no sería posible estar donde estoy, dándome la mano siempre y haciendo que jamás desista de mis sueños y aspiraciones, a las personas que a lo largo de este camino universitario me brindaron su amistad y soporte para que triunfar y sacar lo mejor de mí.

**CARMEN IVONNE MENDOZA LOOR**

## CONTENIDO GENERAL

DECLARACIÓN DE AUTORÍA .....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA .....	iii
AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN .....	iv
AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN .....	v
CERTIFICACIÓN DE TUTOR .....	vi
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL.....	vii
AGRADECIMIENTO .....	viii
AGRADECIMIENTO .....	ix
DEDICATORIA .....	x
DEDICATORIA .....	xi
CONTENIDO GENERAL.....	xii
RESUMEN.....	xvi
PALABRAS CLAVE .....	xvi
ABSTRACT.....	xvii
KEY WORDS .....	xvii
CAPÍTULO I. ANTECEDENTES.....	18
1.1. PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA. ....	18
1.2. JUSTIFICACIÓN .....	5
1.3. OBJETIVOS.....	7
1.3.1. OBJETIVO GENERAL.....	7
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	8
1.4. IDEA A DEFENDER.....	8
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO .....	9
2.1. DIAGNÓSTICO .....	9
2.2. RIESGO LABORALES .....	10
2.2.1. EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES.....	11
2.2.2. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.....	11
2.2.3. TIPOS DE RIESGOS LABORALES.....	12
2.3. UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS (UCI) .....	17
2.3.1. RIESGOS DENTRO DEL ÁREA DE UCI.....	18
2.4. SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL.....	19

2.4.1. IMPORTANCIA DE LA SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL .....	20
2.5. GESTIÓN DE TALENTO HUMANO .....	20
2.5.1. RECURSOS HUMANOS EN LA SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL 21	
2.6. SERVICIO PÚBLICO .....	22
2.6.1 SERVICIO PÚBLICO DE SALUD .....	23
2.7. SERVIDOR PÚBLICO .....	24
2.7.1. SERVIDOR PÚBLICO DE SALUD.....	25
2.8. PLAN DE MEJORA .....	26
2.8.1 ELEMENTOS DEL PLAN DE MEJORA.....	26
CAPÍTULO III. DESARROLLO METODOLÓGICO .....	28
3.1. UBICACIÓN .....	28
3.2. DURACIÓN.....	28
3.3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	29
3.3.1. VARIABLE INDEPENDIENTE .....	29
3.3.2. VARIABLE DEPENDIENTE .....	29
3.4. TIPOS DE INVESTIGACIÓN.....	29
3.4.1. INVESTIGACIÓN BIBLIOGRÁFICA .....	30
3.4.2. INVESTIGACIÓN DE CAMPO.....	30
3.5. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN .....	30
3.5.1. DEDUCTIVO .....	31
3.5.2. INDUCTIVO.....	31
3.5.3. ANALÍTICO.....	31
3.6. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN .....	32
3.6.1. ENCUESTA.....	32
3.4.2. ENTREVISTA.....	32
3.7. MANEJO DE LA INVESTIGACIÓN .....	33
FASE 1. IDENTIFICAR LAS ACTIVIDADES QUE EJECUTA EL PERSONAL QUE LABORA EN EL ÁREA DE UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL DR. NAPOLEÓN DÁVILA CÓRDOVA DEL CANTÓN CHONE .....	33
FASE 2. EVALUAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE SEGURIDAD OCUPACIONAL DEL ÁREA DE UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL DR. NAPOLEÓN DÁVILA CÓRDOVA DEL CANTÓN DE CHONE .....	33
FASE 3. DISEÑAR UN PLAN DE MEJORA A PARTIR DEL DIAGNÓSTICO REALIZADO DEL ÁREA DE UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL DR. NAPOLEÓN DÁVILA CÓRDOVA DEL CANTÓN CHONE	

.....	34
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	35
4.1. IDENTIFICAR LAS ACTIVIDADES QUE EJECUTA EL PERSONAL QUE LABORA EN EL ÁREA DE UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL DR. NAPOLEÓN DÁVILA CÓRDOVA DEL CANTÓN CHONE .....	35
4.1.1. ANÁLISIS DE ENTREVISTA A JEFE DE ÁREA DE UCI .....	35
4.1.2. ESTUDIO DE LOS RIESGOS LABORALES EN EL ÁREA DE UCI .....	37
4.1.3. DETERMINACIÓN DE LOS PROTOCOLOS DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL QUE CUMPLE EL PERSONAL DE UCI .....	38
4.1.4. RELACIÓN DEL MARCO LEGAL ECUATORIANO Y NORMAS APLICADA EN EL ÁREA DE UCI DEL HOSPITAL. ....	39
4.2. EVALUAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE SEGURIDAD OCUPACIONAL DEL ÁREA DE UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL DR. NAPOLEÓN DÁVILA CÓRDOVA DEL CANTÓN DE CHONE .....	42
4.2.1. ANÁLISIS DE LA ENTREVISTA A TÉCNICA OCUPACIONAL .....	42
4.2.2. ANÁLISIS DE LA ENCUESTA .....	43
4.3. DISEÑAR UN PLAN DE MEJORA A PARTIR DEL DIAGNÓSTICO REALIZADO DEL ÁREA DE UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL DR. NAPOLEÓN DÁVILA CÓRDOVA DEL CANTÓN CHONE .....	51
4.3.1 PLAN DE MEJORA .....	51
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	56
5.1. CONCLUSIONES .....	56
5.2. RECOMENDACIONES .....	57
BIBLIOGRAFÍA .....	58
AEXOS	

## CONTENIDO DE FIGURAS Y TABLAS

<b>FIGURA 1</b> UBICACIÓN CIUDADELA LOS NARANJOS 1, CHONE.....	28
<b>FIGURA 2</b> RIESGOS LABORALES QUE EXISTEN EN UCI.....	44
<b>FIGURA 3</b> PROTOCOLOS RELACIONADOS A LAS NORMAS DE PREVENCIÓN EN SEGURIDAD .....	45
<b>FIGURA 4</b> HERRAMIENTAS E INSUMOS NECESARIOS PARA MEJORAR LAS CONDICIONES LABORALES.....	46
<b>FIGURA 5</b> ACCIDENTE O INCIDENTE EN EL PUESTO DE TRABAJO .....	47

<b>FIGURA 6</b> CAPACITACIÓN EN TEMAS RELACIONADOS A SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL .....	48
<b>FIGURA 7</b> DESEMPEÑO DE SU TRABAJO.....	49
<b>FIGURA 8</b> RIESGO LABORAL .....	50
<b>TABLA 1</b> ELEMENTOS DEL PLAN DE MEJORAS.....	27
<b>TABLA 2</b> PREGUNTAS Y RESPUESTAS DE LA ENTREVISTA.....	36
<b>TABLA 3</b> RELACIÓN DEL MARCO LEGAL ECUATORIANO Y NORMAS APLICADA .....	40
<b>TABLA 4</b> PREGUNTAS Y RESPUESTAS A LA DIRECTORA DEL HOSPITAL .....	43
<b>TABLA 5</b> PLAN DE MEJORA... ..	53

## **RESUMEN**

Esta investigación tuvo como objetivo diagnosticar los riesgos laborales del personal que trabaja en la unidad de cuidado intensivos (UCI) del Hospital Dr. Napoleón Dávila Córdova del cantón Chone. Las metodologías aplicadas fueron el método analítico, científico deductivo e inductivo, esto dio lugar a utilizar técnicas como la encuesta, la entrevista y la observación, así como la información científica pertinente y relevante para alcanzar los objetivos propuestos. Diagnóstico que permitió identificar las inseguridades de mayor ocurrencia que se presentan en el área estudiada, tales como los de carácter ergonómico, químico y biológico. En el estudio de campo se observó el cumplimiento de normas de seguridad y salud previo el ingreso al área de UCI, entre los cuales podrías señalar el lavado de manos a profundidad, el uso del equipo de bio-protección, entre otros. A partir de los resultados encontrados se elaboró un plan de mejora que contribuirá a mitigar los peligros identificados.

## **PALABRAS CLAVE**

Diagnóstico, ergonómico, riesgos ocupacionales, plan de mejora.

## **ABSTRACT**

The objective of this research was to diagnose the occupational risks of the personnel working in the intensive care unit (ICU) of the Dr. Napoleón Dávila Córdova Hospital of the Chone canton. The methodologies applied were the analytical, deductive and inductive scientific method, this led to the use of techniques such as the survey, the interview and the observation, as well as the pertinent and relevant scientific information to achieve the proposed objectives. Diagnosis that allowed to identify the risks of greater occurrence that occur in the studied area such as ergonomic, chemical and biological risks. In the field study, compliance with health and safety regulations was observed prior to entering the ICU area; among which you could point out thorough hand washing, the use of bio-protection equipment, among others. Based on the results found, an improvement plan was drawn up that will help mitigate the risks identified.

## **KEY WORDS**

Diagnosis, ergonomics, occupational risks, improvement plan.

# **CAPÍTULO I. ANTECEDENTES**

## **1.1. PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.**

Una de las temáticas más representativas dentro de las diferentes organizaciones de índole público y privado son los riesgos laborales, siendo éstos los peligros existentes en un área de trabajo que en ciertas ocasiones son los desencadenantes de incidentes, accidentes y enfermedades profesionales, y afectando el bienestar físico de los trabajadores, en concordancia con lo expuesto por Rivilla, Rivilla y Juárez (2020) que sostienen que los riesgos laborales son “la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo, y se pueden catalogar en graves o inminentes cuando se materializan en un accidente que puedan ocasionar daños físicos y mentales graves” (p.1).

A nivel global los accidentes o enfermedades profesionales causados por los riesgos existentes en las determinadas actividades que realizan los trabajadores, alcanzan cifras altas, y se da principalmente por sistemas de seguridad y salud ocupacional aplicados de manera no adecuada e incluso en ciertas ocasiones no existentes. Torres (2015) indica que:

Cada año en el mundo más de 313 millones de trabajadores sufren accidentes del trabajo y enfermedades profesionales no mortales, lo que equivale a 860 000 víctimas al día. Ahora bien, no solo suceden accidentes laborales leves y sin implicaciones de muertes, muchos de estos suelen ser graves para el trabajador, con implicaciones causales de enfermedades que a través del tiempo originan la muerte. Con datos de La Organización Internacional del Trabajo (OIT) se estima que cada día, 6 400 personas fallecen debido a un accidente del trabajo o a una enfermedad profesional, y las muertes por esta causa ascienden a 2,3 millones anuales. (p.1)

Para la correcta mitigación de los riesgos laborales las organizaciones deben constantemente evaluar estos riesgos a fin de prevenir múltiples accidentes y enfermedades profesionales dentro de sus áreas de trabajo, identificando las

actividades que se realizan y derivando en el reconocimiento de los diferentes tipos de riesgos que estas provocan. Al respecto, García, Guamán y Moyano (2018) exponen que:

La evaluación de riesgo se da para minimizar en lo posible los accidentes laborales, daños irreversibles en la salud y su implicación en las enfermedades profesionales a la que están sujetas los trabajadores. Conjuntamente la prevención de riesgos ayuda a la atenuación de los accidentes ocasionados por las actividades propias del trabajo. (p.1)

Con la aplicación adecuada de la evaluación de los riesgos, la prevención de éstos se lleva de manera eficiente, ya que se reconocen los diferentes tipos de riesgos arraigados de las tareas que realicen y es más factible aplicar las apropiadas acciones preventivas a dichos peligros. Isotools, (2015) revela que, “prevención laboral requiere analizar y evaluar, las modificaciones mecánicas, físicas, químicas, biológicas, psíquicas, sociales, etc. que se producen en el medio laboral, con el fin de determinar en qué grado, positivo o negativo, afectan a la salud del trabajador” (p.3).

A través de la implementación de los sistemas de gestión de riesgos, se plantean directrices como acciones preventivas, la efectividad del accionar de los trabajadores y el compromiso de la dirección con el bienestar de sus empleados. Cápelo (2015) alude que la prevención de riesgos implica: “considerar la salud laboral de los trabajadores como un factor de competitividad, además de integrar la prevención en sus sistemas de gestión, asumiendo el compromiso desde la dirección, hasta la cadena de mandos y los propios trabajadores” (p.6).

La investigación centra su estudio en los riesgos laborales que sufren los trabajadores en áreas de salud, ya que a menudo están expuestos a múltiples modalidades de riesgos, que afectan su bienestar laboral. La OMS (2017) establece que, algunos riesgos ocupacionales tales como traumatismos, ruidos, agentes carcinogénicos, partículas transportadas por el aire y riesgos ergonómicos representan una parte considerable de la carga de morbilidad derivada de enfermedades crónicas: 37% de todos los casos de dorsalgia; 16% de pérdida de

audición; 13% de enfermedad pulmonar obstructiva crónica; 11% de asma; 8% de traumatismos; 9% de cáncer de pulmón; 2% de leucemia; y 8% de depresión.

En Ecuador la mayoría de las organizaciones no quedan exentas de que sus clientes internos sufran riesgos laborales en sus áreas de trabajo, por ello, Torres (2015) manifestó que en la Dirección de Riesgos del Trabajo se registran anualmente 447 enfermedades relacionadas con salud y seguridad ocupacional a escala nacional, dando como promedio 42 de cada 1.000 trabajadores que sufren accidentes laborales. Sin duda, los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales son una de las principales cargas para los sistemas de salud, por las múltiples enfermedades profesionales que representan los riesgos existentes dentro de las actividades que desempeñan los trabajadores.

El nivel de accidentes laborales en Ecuador se gestiona a través de las consultas y emergencias del sistema de seguridad social, regentada por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, en la que los empleados y trabajadores públicos y privados tienen sus afiliaciones al IESS, en el que aportan mensualmente un porcentaje determinado por el estado para su beneficio. Gómez y Suasnavas tomando datos de la Dirección del Seguro General de Riesgos del Trabajo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (2015) explican que: “ocurren anualmente cerca de 80.000 accidentes de trabajo y 60.000 enfermedades profesionales no registradas, sin tomar en cuenta que estos accidentes implican incalculables pérdidas en el ámbito social y familiar, en empresas, sociedad y el país”. (p.4)

Centrándonos en el personal médico, éstos son propensos a contraer enfermedades profesionales, por el tipo de actividades que realizan; cabe destacar que los riesgos presentes en las áreas de salud son múltiples y es adecuado realizar evaluaciones periódicas de estos riesgos cambiantes para su respectiva prevención. Al respecto, Segura (2016) sostiene que: “Los médicos enfermeros y asistentes del área de salud se pueden enfermar, lo que incide sobre su condición como recurso humano calificado, alerta y concentrado en sus tareas y puede incrementar las posibilidades de decisiones erróneas e incluso iatrogenia” (p.18).

Entonces se puede observar que estos profesionales también sufren las consecuencias de los riesgos a los que están expuestos, demostrado por Gonzabay (2018) quien sostiene que: “El 100% del personal encuestado tanto de enfermeras refieren que tiene contacto permanente con sangre y otros corporales. De este porcentaje el 80% fue causado por cortes y punciones, y el 20% a salpicaduras de fluidos corporales” (p.17). Pero no solo están expuestos a ese tipo de riesgos los profesionales de la salud, también se exponen a condiciones laborales que infieren en enfermedades como Burnout (“síndrome de desgaste profesional”), estrés, depresión o carga laboral excesiva, entre otras.

Referente al Hospital General de Chone Dr. Napoleón Dávila Córdova, no se encuentra exento de sufrir accidentes laborales dentro en sus instalaciones que afectan la seguridad de sus trabajadores y funcionarios. Al no encontrar información documental que sustente la problemática se procedió a realizar una entrevista a la Técnica Ocupacional del Hospital General de Chone Dr. Napoleón Dávila Córdova, la cual manifestó que en todo lugar existen riesgos laborales y que estos jamás han de desaparecer, lo que se logra es minimizarlos.

A su vez, para que estos no afecten con las funciones que deben cumplir cada trabajador, en el hospital existen muchos riesgos ocupacionales ya sean estos altos o bajos dependiendo del área en que se encuentren, entre los más comunes están los químicos, biológicos, físicos mecánicos, psicológicos, ergonómicos entre otros, además argumentó que actualmente se está tomando mayor importancia a la salud y seguridad de los trabajadores.

Mediante la entrevista realizada a la funcionaria pública del área de UCI, manifestó que, el Reglamento Interno de Salud y Seguridad Laboral del Hospital General de Chone, fue establecido para la protección y prevención del personal, así mismo este Estatuto está entrelazado con la LOSEP y la Ley de Seguridad Social. Por otra parte, aludió que por la situación que está pasando el país, los riesgos laborales se han incrementado de manera drástica.

En este tema, el especialista de UCI mencionó que los riesgos laborales más comunes dentro del área son los químicos, ergonómicos y biológicos que afectan directamente al personal que labora en la institución, y una de las causas es el poco

espacio que disponen, que no es el adecuado para realizar las actividades diarias de un área tan vulnerable como lo es la Unidad de Cuidados intensivos.

De igual manera, resaltó que otro peligro es la falta de mascarillas para el área ya que las autorizadas de características N95, no llegan a nivel de provincia, esto hace que el grado de infección sea más elevado, por tanto, las estadísticas muestran que del 80% al 100% de los doctores que trabajan en esta área se infectados de COVID-19 aumentado el riesgo laboral, estrés, cansancio y la parte emocional que como seres humanos se intensifica al estar en contacto con la muerte de los pacientes.

En consideración a lo indicado anteriormente, UCI es un área de tratamiento especial donde los pacientes reciben cuidados médicos intensivos, que por su estado de salud crítico o grave requieren atención específica de profesionales intensivista auxiliares, médicos auxiliares de limpieza altamente especializados, cabe destacar que quienes desempeñan esa labor están directamente incluidos en los riesgos físicos, químicos infecciosos entre otros.

Todo lo indicado hace necesario aplicar estándares y normas de salud y seguridad para un adecuado funcionamiento de esta unidad de UCI, el cumplimiento de estos protocolos por parte del personal, garantiza la apropiada protección tanto de las personas que laboran como de los pacientes que son atendidos, lo que implica precisar el desempeño de las políticas en lo respecta al riesgo de seguridad y salud ocupacional. Con base a lo expuesto con anterioridad se plantea la siguiente interrogante:

¿Cómo se garantiza la seguridad ocupacional del personal en el Hospital Doctor Napoleón Dávila Córdova del cantón de Chone?

## **1.2. JUSTIFICACIÓN**

La presente investigación busca determinar los riesgos laborales a los cuales está expuestos el personal de la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) del Hospital Dr. Napoleón Dávila Córdova del cantón de Chone. Según Ayuso, Murillo, Colomer,

Sánchez y Herrera (2017) se justifica de forma teórica ya que esta área cuya actividad se centra en atender a los pacientes que requieren atención especial, debido al alto grado de peligrosidad referente a la enfermedad que estos tengan, siendo los profesionales de esta área propensos al contagio y a los accidentes laborales por el constante monitoreo a las diversas patologías y con ello proponer planes de mejora para que dichos riesgos disminuyan.

En el ámbito legal, esta investigación se respalda en la Constitución de la República del Ecuador (2008) en el art. 326 que establece que, “toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar” (p.101). Asimismo, Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo en su artículo 3 señala que

“Son sujetos de protección, el trabajador en relación de dependencia, así |como el trabajador afiliado sin relación de dependencia o autónomo, independiente o por cuenta propia, el menor trabajador, y los demás asegurados obligados al régimen del Seguro General Obligatorio en virtud de leyes y decretos especiales y que cotice para este Seguro. (p. 3)

En este mismo cuerpo legal en su artículo 53 denominada Principios de la Acción Preventiva, establece los principios fundamentales que se determinan para consolidar la seguridad de los trabajadores y empleados de las organizaciones en el Ecuador de manera general, con obligatoriedad a nivel público y privado, y estableciéndose para el efecto de especificidad los reglamentos internos en cada institución. Por ello, toda institución pública o privada debe fomentar el bienestar de sus trabajadores, primando la prevención de los riesgos existentes en las distintas áreas de trabajo.

En materia de riesgos del trabajo la acción preventiva se fundamenta en los siguientes principios: a) Control de riesgos en su origen, en el medio o finalmente en el receptor. b) Planificación para la prevención, integrando a ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales; c) Identificación de peligros, medición, evaluación y control de los riesgos en los ambientes laborales; d) Adopción de medidas de control, que prioricen la

protección colectiva a la individual; e) Información, formación, capacitación y adiestramiento a los trabajadores en el desarrollo seguro de sus actividades, entre otros. (p. 1)

Desde el punto de vista económico, la implementación del diagnóstico de los riesgos laborales permite dar a conocer sobre las causas y efectos que inciden en los diversos peligros existentes en el área de UCI y las repercusiones económicas que estas contraen tanto para la institución como para el personal de salud. El Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (2017) sostiene que:

El coste económico está formado por todos los gastos y pérdidas materiales que el accidente ocasiona, para el personal de UCI, así como el coste del deterioro de materiales y equipos y pérdida de tiempo de trabajo para la empresa y sus compañías aseguradoras, costes para las arcas públicas, para la sociedad en general, entre otros. (p.2)

Socialmente esta indagación busca que el personal del departamento de UCI cuente con todos los medios necesarios para la prevención de riesgos laborales, para así evitar los diferentes accidentes y enfermedades profesionales en el desempeño de su actividad. Lo cual repercute en la calidad de servicio prestado hacia los usuarios de este departamento de la institución de salud, a fin de satisfacer las necesidades de la ciudadanía al entregar un servicio eficaz, eficiente y óptimo.

## **1.3. OBJETIVOS**

### **1.3.1. OBJETIVO GENERAL**

Diagnosticar los riesgos laborales del personal en el área de UCI del hospital Dr. Napoleón Dávila Córdova del cantón de Chone para el diseño de un plan de mejora.

### **1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Identificar las actividades que ejecuta el personal que labora en el área de unidad de cuidados intensivos del Hospital Dr. Napoleón Dávila Córdova del cantón Chone.
- Evaluar el cumplimiento de las normas de seguridad ocupacional de área de unidad de cuidados intensivos del Hospital Dr. Napoleón Dávila Córdova del cantón Chone.
- Diseñar un plan de mejora a partir del diagnóstico realizado en el área de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Dr. Napoleón Dávila Córdova del cantón Chone.

### **1.4. IDEA A DEFENDER**

El diagnóstico de los riesgos laborales y la propuesta de un plan de mejora permite contribuir y garantizar la seguridad ocupacional del personal en el área de UCI del hospital Dr. Napoleón Dávila Córdova del cantón Chone.

## **CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. DIAGNÓSTICO**

El diagnóstico es un instrumento de evaluación en cualquier ámbito con el fin de identificar factores que influyen dentro de una variable u objeto de estudio. Álvarez y Reich (2016) afirman que “un diagnóstico permite identificar la problemática existente y las áreas de oportunidad, analizando los resultados obtenidos y brindar propuestas para la mejora de la variable en estudio” (p. 6). Por ello en la mayoría de las organizaciones sin importar el origen aplican el diagnóstico para la mejora de sus funciones. Rogej, Marrero, Olivera, Garza y González (2015) explican que:

El modelo de diagnóstico es un resumen analítico de la trayectoria pasada y de la situación actual de la empresa, así como de sus potencialidades perspectivas, respecto al cumplimiento de su misión, de sus objetivos, del estado de sus recursos y de su funcionamiento técnico y organizativo. Además, el diagnóstico sirve para plantear medidas de mejoras y dar soluciones a los problemas encontrados en el objeto de estudio. (p.3)

Guevara (2016) expresa: “es el estado del conocimiento en el que se responde a la pregunta ¿dónde estamos? para analizar que se ha dicho del objeto de estudio y como se lo ha mencionado que logró han alcanzado y qué vacíos existen” (p.160). El diagnóstico es un proceso de estudio que sirve para analizar, medir, evaluar y determinar particularidades de una necesidad u oportunidad, a través de diversas fuentes de información con el propósito de mejorar las condiciones actuales.

Unas de las técnicas de mayor relevancia es la de observación, basadas en los principios de “comprender y resolver”, así mismo es una actividad permanente para la caracterización descriptiva y explicativa de resultados, que se exponen en los resultados de una investigación, a través de las cuales se evidencian detalles explicativos de los hallazgos encontrados.

## 2.2. RIESGO LABORALES

Los riesgos laborales son todos los factores que pueden afectar el bienestar de una persona, ya sea: físico o mental. Viñán (2017) manifiesta que “la gestión de riesgos laborales es de vital importancia para la seguridad y salud en los puestos de trabajo, mejorando las condiciones dentro de su entorno proporcionando con mayor bienestar y motivación a todo el personal” (p.2). Por tanto, toda organización que se preocupe por el bien de sus trabajadores debe tener en cuenta las condiciones y los riesgos persistentes en los lugares donde estos realizan sus actividades. Al respecto, Andrade (2016) sostiene:

Riesgos laborales son todos los factores que puedan afectar al bienestar físico, social y mental de los trabajadores en relación con las condiciones de trabajo; y que estos deben ser intervenidos con el fin de garantizar la seguridad en el trabajo y la compatibilidad del ambiente laboral con las capacidades de cada trabajador. (p.25)

Los desencadenantes de los riesgos laborales pueden ser por múltiples factores ocasionales de incidentes, accidentes y enfermedades profesionales que podrían afectar al trabajador de forma temporal o permanente. Pantoja, Vera y Avilés (2017) alude que: “Los riesgos laborales son aquellos peligros existentes en el entorno o lugar de trabajo, los que puede provocar cualquier incidente o tipo de siniestro que puede ocasionar heridas, daños físicos o psicológicos, traumatismos, entre otros” (p.834).

Los riesgos de trabajo son aquellos que tienen la probabilidad de generar cualquier accidente o daño a la salud del trabajador, estos se pueden encontrar en cualquier área. Existen diversos factores de riesgos, entre los más relevantes están los ergonómicos, químicos y biológicos. La idea fundamental es actuar antes de que se produzcan daños a la seguridad de los empleados, trabajadores de la salud, médicos y pacientes, es decir, evitar los riesgos más notables y así disminuir el peligro, y en caso de ser inevitable, evaluarlos para tomar medidas de precaución, con el fin de minimizar los riesgos.

### **2.2.1. EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES**

La evaluación de los riesgos laborales es una gestión que toda entidad que cuente con el factor humano debería realizar para evitar percances en las actividades diarias de los trabajadores. García, Guamán y Moyano (2018) manifiestan, que la evaluación de los riesgos laborales es una necesidad primordial para minimizar en lo posible los accidentes laborales, daños irreversibles en la salud y su implicación en las enfermedades profesionales a la que están sujetas los trabajadores.

Además, se inicia con la identificación de las actividades realizadas en las áreas de estudio, donde se evalúa los diferentes peligros, empezando con los mecánicos, físicos, biológicos, químicos. Mediante la evaluación de los riesgos laborales se identifican los principales factores que inciden al momento de suscitarse un accidente o enfermedad de trabajo, coincidiendo con lo Pantoja, Vera y Avilés (2017) exponen:

Los riesgos laborales se evalúan en una empresa al inicio de la actividad, cuando se empleen nuevos equipos, tecnologías preparadas, sustancias o el acondicionamiento del lugar de trabajo, cambios en las condiciones de trabajo, cuando se incorpore nuevos colaboradores especialmente sensibles, se detecte daños a la salud de los trabajadores. (p.834)

### **2.2.2. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

Se conoce como prevención de riesgos al conjunto de actividades y medidas preventivas adoptadas o previstas en todas las áreas del desarrollo de actividades de la empresa, teniendo como fin evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. Castro (2018) indica que: “La prevención de riesgo deberá integrarse en el sistema de la empresa u organización tanto en el conjunto de sus actividades, como en todos los niveles jerárquicos de ésta a través de un plan de prevención de riesgos laborales” (p.4). La prevención de riesgos dentro de las instituciones ayuda en la disminución de accidentes y enfermedades profesionales a través de políticas institucionales para propender el bienestar físico y psicológico de todos. Martínez (2015) manifiesta:

La prevención de riesgos laborales se ha reconocido como uno de los medios más adecuados para mejorar las condiciones laborales y la calidad de vida en general, y las políticas al respecto, promulgadas por la administración y secundadas por las empresas son cada vez más estrictas, ampliando la concepción del riesgo y prestando atención a factores que en otras épocas pasaban desapercibidos, los accidentes y enfermedades producidos en y por el trabajo siguen ocurriendo (p. 68).

La prevención de riesgos laborales radica en un conjunto de actividades que se efectúan en las instituciones para detectar las diferentes situaciones de riesgos existentes y con ello implementar las medidas pertinentes para minimizar o eliminar sus efectos, además de ser una técnica orientada a evaluar y controlar los riesgos ambientales, físicos, químicos, entre otros, que causan accidentes y enfermedades profesionales.

### **2.2.3. TIPOS DE RIESGOS LABORALES**

Existen diferentes tipos de riesgos laborales que pueden afectar el desenvolvimiento de los trabajadores en sus lugares de trabajo. Pantoja, Vera y Avilés (2017) indican que estos riesgos son físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, mecánicos, ambientales. Así mismo, los factores de riesgo se clasifican en común, ocupacional, profesional, acto inseguro, condición peligros, lo que genera patologías traumáticas y no traumáticas, microclima laboral, ambientales, éstos últimos se subdividen en físicos, insalubridad locativa y ambiental deficiente, sobrecarga física, psicosocial con carga psíquica, productores de inseguridad cuando se realiza un trabajo.

Los tipos de riesgos laborales dependen del lugar donde se originen y de las diferentes actividades que los trabajadores desempeñan, por ello la mayoría de las entidades cuentan con capacitación de prevención y señalizaciones en las áreas donde estos se suscitan, como medida para precautelar accidentes y enfermedades laborales. García, (2017) sostiene que: “Los factores de riesgo y las condiciones ambientales de trabajo que afectan al personal son tantos que sería imposible considerarlos separadamente, por ello plantea los siguientes tipos de

riesgos: físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, mecánicos” (p.8).

#### **- RIESGO FÍSICO**

Los riesgos físicos son los más representativos en cualquier actividad que desempeñen los trabajadores indistintamente de la razón social de la organización. International Organization for Standardization 45001 (ISO, 2018) alude que: “Dependen de las propiedades físicas de los cuerpos, como por ejemplo la iluminación, la radiación, la temperatura, el ruido y otros tantos que puedan afectar la integridad física de los trabajadores” (p.2).

Este tipo de riesgos son los causantes de repercusiones que afectan a la salud de los trabajadores corporalmente, y muchas veces esto perjudica el rendimiento del mismo afectando la productividad de la organización. Gómez, Gómez, Severiche (2017) explican que: “Los riesgos físicos presentes en los ambientes de trabajo, ocasiona fatiga en los ojos, perjudica el sistema nervioso y ayuda a la deficiente calidad del trabajo y es responsable de una parte de los accidentes de trabajo” (p.16).

#### **- RIESGO QUÍMICO**

Los riesgos químicos son un peligro grave para el trabajador, ya que, a partir del contacto con sustancias químicas, conllevan a enfermedades y muchas veces por la gravedad causan daños irreparables. Según Rafino, (2020) se entiende por riesgo químico o peligro químico a aquellas condiciones de potencial daño a la salud causadas por la exposición no controlada a agentes de diversa naturaleza. Dicho de otro modo, se trata del peligro que entrañan los compuestos químicos y las sustancias químicas, capaces de causar enfermedades, efectos crónicos o la muerte.

Este tipo de riesgos se genera a partir de la actividad de la organización, en cierta ocupación el riesgo es mínimo, pero en las que centran su actividad en la manipulación de sustancias químicas son elevados, que sin las medidas adecuadas de prevención podría causar accidentes graves repercutiendo en la vida del

trabajador. Huerta (2020) sostiene que: “Los riesgos químicos son las sustancias químicas presentes en la actividad diaria del trabajador. El almacenamiento, manipulación y gestión de sus residuos conlleva múltiples riesgos que pueden afectar gravemente a la salud de los trabajadores” (p.127).

Las implicaciones de los riesgos químicos son variadas, por las diferentes sustancias que manipulan los trabajadores en sus tareas. Raffino (2020) manifiesta que: “Los riesgos químicos pueden ser diversos, dependiendo del efecto que puedan tener sobre los seres vivos, particularmente el ser humano, dentro de estos se encuentran, Inflamables, Explosivos, Comburentes, Corrosivos, Irritantes, Tóxicos y Radiactivos” (p.10).

Si la actividad laboral se la ejerce en un hospital u organizaciones similares, siempre se debe considerar el riesgo a sufrir en algún momento una exposición a diversos fluidos de agentes químicos ya sea a través de contacto directo o indirecto, la cual provoca efectos agudos o crónicos y con ello la presencia de enfermedades. Estos productos químicos y tóxicos traen consigo consecuencias a la salud del personal, dependiendo de la naturaleza del producto y la vía de exposición.

#### **- RIESGO BIOLÓGICO**

Los riesgos biológicos son la presencia de un organismo o sustancia derivada que al momento de su liberación podría ocasionar accidentes con implicaciones en las personas. Benito y Fernández (2019) expresan que, el riesgo biológico constituye uno de los principales riesgos laborales a que están expuestos los trabajadores, afectando a todas las categorías, siendo los profesionales sanitarios los más expuestos el personal, que presta asistencia directa a los enfermos, aunque hay que destacar otras categorías profesionales que prestan servicios con muchos riesgos biológicos.

Los principales desencadenantes de los riesgos biológicos son agentes de origen orgánico que de cierta manera afectan al bienestar de los trabajadores. La International Organization for Standardization 45001 (ISO, 2018) alude que: “Son grupos de agentes orgánicos como hongos, bacterias, virus, parásitos, plumas y

polen, entre otros, que están presentes en ciertos climas laborales y que pueden afectar a la salud y el bienestar de los trabajadores” (p.2).

Los factores que más trascienden como promotores de los riesgos biológicos pueden ser diversos. Benito y Fernández (2019) explican que dentro de estos están: “Los agentes como virus, bacterias, parásitos, hongos o esporas, toxinas, endotoxinas, cultivos celulares, etc. Los accidentes por exposición a material biológico son los más frecuentes en los trabajadores sanitarios por las funciones que estos desempeñan” (p.5).

### - RIESGO ERGONÓMICO

Los riesgos ergonómicos comprenden la inadecuación de las áreas laborales y los niveles socio organizativos causando baja productividad y desempeño de los trabajadores y muchas veces afectaciones a la salud. Gutiérrez, Benito, Redondo, Sancibrián y Palazuelos (2019) explican que, “los factores de riesgo ergonómico son aquellas acciones, atributos o elementos de la tarea, equipo o ambiente de trabajo que incrementan la probabilidad de generar o agravar una enfermedad” (p.3).

Los riesgos ergonómicos como todos los riesgos tienen que ser mitigados, prevenidos o trasladados, a fin de mejorar el ambiente laboral, para que los trabajadores desarrollen sus actividades de manera óptima y productiva, para que tanto emocional como físicamente las labores diarias sean satisfactorias, como lo apoyan Laguerre (2019) cuando manifiesta que:

La prevención de riesgos ergonómicos, ayuda no solo para conocer qué riesgos y consecuencias sufren los profesionales al realizar la práctica de sus funciones sino para concluir qué recomendaciones o qué medidas podrían tomarse para prevenir estos riesgos que tanto afectan a los profesionales dentro del ambiente laboral. (p.168)

Los factores de riesgos ergonómicos son varios y están asociados al ambiente laboral, las posturas en la realización de actividades, las herramientas que utilizan,

entre otras. Gutiérrez, Benito, Redondo, Sancibrián y Palazuelos (2019) explican que son: Varios los factores en los riesgos ergonómicos, dentro de estos están.

Desempeñar el mismo movimiento o patrón de movimientos cada varios segundos durante más de dos horas ininterrumpidas. 2. Mantener partes del cuerpo en posturas fijas o forzadas durante más de dos horas en un mismo turno de trabajo. 3. Usar herramientas que producen vibración durante más de dos horas. 4. Realizar esfuerzos vigorosos durante más de dos horas de trabajo. 5. Levantar manualmente pesos con frecuencia o con sobreesfuerzo. (p.3)

En cualquier organización, el cuerpo está expuesto a diversas cargas de trabajo donde el riesgo ergonómico siempre está presente, como un elemento del lugar en donde se realizan las actividades, que pueden causar deterioros o lesiones físicas al trabajar con equipos no adecuados, sillas no aptas o estar excesivo tiempo de pie, obligan al personal a mantener una postura forzada ocasionando tensión, estrés y complicaciones que a largo plazo provocan daños a la salud.

#### - **RIESGO PSICOLÓGICO**

Los riesgos psicosociales se relacionan principalmente por el ambiente laboral y el estrés que este genera. La International Organization for Standardization 45001 (ISO, 2018) establece que: “Estos refieren a la interacción del personal en el ambiente de trabajo, las condiciones de organización laboral y las necesidades, capacidades y hábitos de las personas que forman parte de dichos ambientes” (p.1). La depresión, el estrés y las cargas laborales excesivas son algunos ejemplos. De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) los riesgos psicosociales son:

Las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, a los que se llama estrés, estos se relacionan al trabajo determinado por la organización, el ambiente de trabajo y las relaciones laborales. Los riesgos psicosociales se dan a partir de varios factores que afectan el correcto desenvolvimiento de los trabajadores. (p.4)

Por otra parte, Jiménez. (2019) explica, que todos los aspectos que puedan afectar a la seguridad y salud de nuestros trabajadores y, en consecuencia, a su actividad y productividad, deben ser el foco al cual dirigir nuestros esfuerzos. En este sentido, la psicología en el trabajo cobra una especial importancia a la hora de garantizar la satisfacción laboral de los empleados.

Los riesgos psicológicos se generan por diferentes factores que están direccionados con las condiciones del lugar de trabajo y con ellos la inadecuada organización de este, como, por ejemplo, las responsabilidades extremas a un ritmo acelerado, la sobrecarga de trabajo y jornadas excesivas sin pausas. Todo esto puede llegar a afectar de manera negativa al personal tanto al equilibrio mental como a la salud.

Es probable que las empresas puedan reducir este tipo de riesgo creando mecanismos de comunicación, trabajo en equipo promoviendo actividades de profesionalización, cumpliendo con lo dispuesto en las políticas de trabajo en cuanto al descanso obligatoria en la semana y manejo del estrés laboral en las instituciones.

### **2.3. UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS (UCI)**

Las unidades de cuidado intensivos son un servicio de índole público o privado de salud dentro de un hospital, que prestan la asistencia médica integral en situaciones críticas de salud de una persona. Ayuso, Murillo, Colomer, Sánchez y Herrera (2017) expresan que, el personal que trabajan en las unidades de cuidados intensivos (UCI) se enfrentan en su labor asistencial a situaciones muy difíciles como:

El tipo de pacientes que atienden están en una situación de máximo compromiso vital, el contacto con la muerte es muy frecuente, con una de las tasas de mortalidad más elevadas de todo el hospital, viviendo diariamente el dolor y el sufrimiento de los familiares y seres queridos de los pacientes ingresados en una UCI. (p.55). Dentro de esta área

hospitalaria es fundamental la prestación de un buen servicio, por la complejidad de la situación personal del usuario externo, generando un entorno óptimo que propicie seguridad en los pacientes y familiares. Escudero, Viña y Calleja (2015) expresan:

La Unidad de Cuidados Intensivos es un lugar hermoso donde se regala vida, pero también es un lugar hostil donde los pacientes se enfrentan a una enfermedad terrible en condiciones ambientales muy adversas. Es necesario adaptar tanto el diseño como la organización de la UCI para mejorar la privacidad, el bienestar y la confortabilidad de pacientes y familias, cuidando especialmente sus demandas personales y emocionales. (p.12)

### **2.3.1. RIESGOS DENTRO DEL ÁREA DE UCI**

Los riesgos laborales son múltiples, pero estos se clasifican dependiendo la actividad de la organización y es responsabilidad de la directiva de la institución identificarlos para una correcta prevención de los mismos. Flores y Paucara (2015) sostienen que: “los riesgos ocupacionales son aquellos “a los que se exponen los trabajadores de la salud y en particular el personal de salud, las cuales se clasifican en: Riesgos Biológicos, Riesgos Químicos, Riesgos Ergonómicos, Riesgos Psicológicos” (p.15).

Los trabajadores del servicio de las unidades de cuidados intensivos están sometidos a diferentes riesgos ya que estos trabajan en las áreas sanitarias y suelen tener mucho estrés, contacto con sustancias químicas y biológicas nocivas. Jiménez y Pavés (2015) manifiestan que la Organización Mundial de la Salud (OMS) define algunos de los riesgos a los que están sometidos los trabajadores de salud tales como:

Biológicos (hepatitis tuberculosis síndrome de inmunodeficiencia adquirida); químicos (como el contacto como los glutaraldehido y óxido de etileno); físicos (ruidos y las radiaciones); ergonómicos (levantamiento de objetos pesados e inadecuación de áreas de trabajos); psicosociales (estrés violencia). (p.3)

Siendo UCI un área sensible, por sus diversos riesgos y enfermedades existentes, que exponen al personal que labora dentro de esta unidad, a mayores riesgos, a causa de los fluidos, sustancias, bacterias, entre otras, que afectan la integridad física y sanitaria del personal, los riesgos más comunes en esa área son los químicos, biológicos y ergonómicos con los cuales el personal trabaja a diario.

## **2.4. SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL**

La seguridad y la salud laboral se han desarrollado a través de los años y más con la globalización, como medida de garantizar el bienestar físico y mental de los trabajadores y mantener la productividad en las organizaciones. Céspedes y Martínez (2016) explican qué, “gestión ha sido tema de interés en las diferentes etapas del desarrollo histórico de la sociedad, y que se implementan en las empresas para disminuir o evitar la ocurrencia de incidentes, accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales” (p.4).

Los sistemas seguridad y salud laboral engloba características multidisciplinarias como directrices para la correcta prevención de riesgos y enfermedades profesionales en las diferentes organizaciones públicas y privadas. Organización Mundial de la Salud (OMS, 2017) exterioriza que es, “una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes, eliminación de las condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo” (p.22).

Como directriz para la prevención de riesgos y mantener el bienestar de los trabajadores, la seguridad y salud ocupacional también busca mantener la productividad de las organizaciones. Guananga (2016) manifiesta que: “Los Programas de Seguridad y de Salud constituyen algunas de las actividades paralelas importantes para el mantenimiento de las condiciones físicas y psicológicas del personal” (p.1).

### **2.4.1. IMPORTANCIA DE LA SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL**

Como objetivo sustancial la seguridad y salud ocupacional centra sus directrices en emplear medidas, normas y procedimientos para la mitigación de riesgos y enfermedades profesionales. Merino (2020) explica que, “la seguridad y salud laboral, tiene como objeto, la aplicación de las medidas necesarias para evitar, o al menos minimizar, los riesgos en el trabajo y promocionar la salud entre los trabajadores” (p.1). Así mismo, las leyes y normativas sobre prevención de riesgos laborales de cada país, constituyen la base legal sobre la que se sustentan las medidas obligadas del cumplimiento para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.

Muchas organizaciones a nivel global aún no cuentan con sistemas de seguridad y salud laboral bien implementados y desconocen de cierta manera la importancia de la correcta aplicación de estos criterios a beneficio de los empleados y organización. Paz y Soler (2015) expresan que, la importancia de tener en cuenta la seguridad y salud en el trabajo es emplear un conjunto de normas y procedimientos que busca proteger la integridad física y mental del trabajador al resguardarlo de los riesgos de la salud inherentes a las tareas del puesto de trabajo y ambiente físico donde se realiza.

Todo servidor público se encuentra expuesto a innumerables peligros y riesgos que pueden afectar seriamente la salud, la seguridad y el bienestar del funcionario su familia. Siendo la seguridad y salud ocupacional es un conjunto de actividades que tiene como finalidad promover el cuidado del personal y del ambiente de trabajo, protegiéndolos de lesiones, enfermedades y accidente en el desempeño de sus labores dentro de la institución.

## **2.5. GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

Los departamentos de talento humano en las instituciones, son los encargados de gestionar los múltiples aspectos del factor humano dentro de la organización en función de sus competencias. Para Majad (2016) “la gestión del talento humano es una filosofía gerencial sobre valores, creencias, roles, organizaciones, sociedad” (p.23).

Para el fortalecimiento del trabajo corporativo apunta a configurarse como el proceso administrativo de inserción del componente humano, en función de las competencias individuales de cada persona, para la consecución de los objetivos organizacionales, respetando las etapas de planificación, ejecución y control, bajo los principios de identidad, cultura y filosofía colectiva. (p.23)

La gestión del talento humano permite el correcto desarrollo del personal en función de sus habilidades, para beneficio de la organización y personal. Bravo. Delgado y Parrales (2016) expresan, que “la gerencia del talento humano es la que señala que la dirección y la gestión en la organización se basan en el manejo efectivo de las potencialidades que tienen las personas” (p.3). Como procedimiento en función de la búsqueda del desarrollo del factor humano la gestión del talento humano adapta las capacidades del personal a las necesidades de la organización. Abril (2018) alude que:

El factor humano es un elemento básico y estratégico de la práctica gerencial empresarial, por tanto, de su gestión efectiva depende la correcta ejecución de los planes elaborados. Es estratégico porque los cambios organizativos no se pueden realizar, lógicamente, sin el contingente de las personas que los tienen que ejecutar. (p.13)

### **2.5.1. RECURSOS HUMANOS EN LA SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL**

Para Albarracín, Chasillacta, Gavilanes, Sánchez y Guallichico (2017) mencionan que, disponer de un Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional es una ventaja competitiva, ya que se protege al talento humano, los bienes de la organización, los procesos y los ambientes de trabajo, por ello, garantizar la protección de la seguridad y la salud en el trabajo constituye uno de los elementos esenciales para el aseguramiento de un trabajo digno y éste a su vez contribuye al mejoramiento de la calidad de vida al estar íntimamente relacionados, los procesos del talento humano van encaminando en proporcionar estrategias que fomenten la productividad laboral y a su vez conseguir los objetivos institucionales planteados.

El rol fundamental del Director de Recursos Humanos, es velar por la seguridad y la salud ocupacional de los colaboradores en su máxima capacidad para un rendimiento óptimo de la empresa. Según la Escuela de Organización Industrial (2015) redacta que, para minimizar los riesgos en el lugar de trabajo debemos de realizar evaluaciones de los peligros para facilitar a los empleadores el examen sistemático de todos los aspectos de sus actividades laborales para identificar los elementos que podrían causar daño o suponer un peligro, esclarecer si puede eliminarse su origen y, en la negativa, decidir las medidas preventivas, de protección o controles de ingeniería que deberían adoptarse.

La gestión de talento humano promueve la salud de los trabajadores, previniendo y controlando que no se susciten accidentes y enfermedades ocupacionales de tal manera que estos no influyan con sus actividades diarias, aplicando estrategias y técnicas para la protección del personal, además de tomar medidas preventivas, en otras palabras, no es más que el vínculo que tiene la administración de recursos humanos con la salud y la seguridad de los empleados aplicado con el Manual de Seguridad y Salud Ocupacional del Hospital de Chone.

## **2.6. SERVICIO PÚBLICO**

La finalidad de los servicios públicos es satisfacer las necesidades del bien común de la sociedad con servicios integrales de calidad y calidez, eficiente y transparente. Huapaya (2015) indica que, “el servicio público refleja el contenido de una actividad prestacional del estado, es decir, una porción de la actividad administrativa dirigida a establecer prestaciones obligatorias a favor de la ciudadanía” (p.370).

La ejecución de los servicios públicos debe estar encaminados en satisfacer las necesidades de una sociedad y para su cumplimiento este debe estar direccionados y gestionados por la administración pública de gobierno y los diferentes estamentos de la misma. Tamayo y Tabares (2018) refieren que, “han sido concebidos como aquella actividad cuyo cumplimiento debe ser asegurado, regulado y controlado por los gobernantes en cuanto a que esta actividad es de tal

naturaleza que no puede ser realizada por completo sin la intervención del Estado” (p.133).

Los servicios públicos se enfocan en brindar bienes y servicios con el propósito de satisfacer las necesidades de la ciudadanía de manera eficiente y eficaz, y a su vez está dirigida por la gestión que se encuentran administrada por las instituciones públicas regidas por el Estado para velar por el cumplimiento y la eficiencia en su entrega a la sociedad. Pereira y Jaraíz (2016) aluden que:

El Estado es el delegado de brindar una serie de prestaciones de servicios públicos y el Gobierno es el responsable de que se efectúen con la finalidad que sean otorgados a la ciudadanía en general dentro de estándares establecidos y políticas de deberes y derechos, de manera que satisfaga realmente las necesidades de la población. (p.2)

Este conjunto de actividades y contribuciones permitidas o exigidas en la administración pública, beneficia la realización segura del desarrollo personal, económico, el bienestar social y la igualdad, estos son servicios esenciales ya que los costos corren a cargo de los contribuyentes a través del Estado, es decir, el gasto público, con el fin de satisfacer las necesidades básicas de la ciudadanía sin derrochar los recursos públicos.

### **2.6.1 SERVICIO PÚBLICO DE SALUD**

Los servicios de salud pública son de acceso gratuito, estos están enfocados en brindar una atención integral y personalizada a fin de mejorar el bienestar de la sociedad. Fajardo, Gutiérrez y García (2015) explican que, el acceso a los servicios de salud, entendidos de forma amplia desde la promoción y prevención hasta los aspectos curativos, resulta ser entonces la expresión final de los esquemas implementados para garantizar el financiamiento y la provisión de servicios en un contexto determinado, así como de los elementos que determinan los resultados del acceso en términos de salud de la población.

Los servicios públicos de salud tienen el objetivo de la prevención de enfermedades, el diagnóstico y por ende el tratamiento y la rehabilitación del

paciente sin importar su complejidad a fin de garantizar el bienestar de los usuarios de salud pública. Autor como, Giraldo (2015) indica que, el servicio de salud, busca comprender las necesidades de las personas dentro de su núcleo familiar y hace seguimiento al riesgo y tratamiento de sus patologías donde se:

Identifica y caracteriza a la población, con el fin de hacer un abordaje integral, reorganiza sus planes terapéuticos, el cuidado primario en salud, medicina familiar y comunitaria, supervisa los programas de prevención de la enfermedad y promoción de la salud; asimismo, realiza detección temprana de pacientes con patologías de alto costo; finalmente, considera criterios de remisión y contra remisión bien establecidos (referencia y contrarreferencia) para articular el bien. (p.418)

## **2.7. SERVIDOR PÚBLICO**

El servidor público es un trabajador de la administración pública de gobierno, encargado de la gestión de los servicios públicos para el bien común de la sociedad. Ley Orgánica de Servicio Público, (LOSEP, 2017) en su artículo. 4 plantea que: “Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público” (p.7).

Los servidores públicos deben contar con habilidades y cualidades en la prestación de servicio a la colectividad, ya que es un sector de mucha demanda. Fog (2015) aluden que: “El servidor público debe tener esa connotación de servicio, de ayuda, de estar pendiente de lo que necesitan los demás, de ponerse a su servicio. Para mí eso debería ser vocación: trato, servicio, compromiso y lealtad” (p.1).

Un servidor público está en constante supervisión, ya que estos representan alguna institución u organismo del Estado por lo cual su conducta debe ser intachable, evitando que surjan dudas de su servicio hacia la comunidad. Rincón (2018) indica que: “El servidor público es el sujeto activo que no le permite la realización de la conducta prohibida, pues el agente tiene alguna especie de relación funcional con

bienes o servicios que presta el Estado para satisfacer alguna necesidad colectiva” (p.1).

Los servidores públicos son aquellos que forman parte de las organizaciones del estado que deben cumplir con una serie de características positivas como la capacidad de escuchar y orientar a la sociedad, esto tanto para beneficio de la institución como para la humanidad. Estos ejercen sus cargos de manera prevista por la constitución, la Ley y el Reglamento que tiene por objeto la satisfacción de los intereses generales, siendo esta su función principal.

### **2.7.1. SERVIDOR PÚBLICO DE SALUD**

Los servidores de salud también conocidos como personal sanitario son de gran importancia en el mundo, ya que son los encargados de precautelar la salud de toda la población. La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2006) en su informe sobre la salud explica: “El trabajador sanitario son todas las personas que llevan a cabo tareas que tienen como principal finalidad promover la salud, estos trabajadores cuyo objetivo es proteger y mejorar la salud en sus respectivas comunidades”

Por tanto, los trabajadores de los sistemas de salud de todo el mundo están sometidos a una amplia y compleja gama de fuerzas que están generando una tensión e inseguridad crecientes. Los trabajadores de salud tienen que estar preparados para hacer frente a retos como el envejecimiento de la población, las nuevas enfermedades y el aumento de la carga de las ya existentes o el aumento de los conflictos y la violencia. (p.1)

Al igual que en todos los ámbitos existen trabajadores de salud públicos y privados, siendo los más solicitados los del orden público a nivel sociedad, estando estos encargados de cuidar y precautelar la salud de toda la población y en especial de los sectores más vulnerables de la comunidad. Traub (2018) revela que, “el personal de salud pública desempeña la función de la atención que necesite un paciente que solicite los servicios de salud en el hospital, este puede interactuar a diario con diferentes miembros del personal y de la comunidad” (p.5).

Los servidores de salud pública están expuestos a mucho estrés, debido a la constante carga horaria y el trato continuo de personas exigentes, que a veces no comprenden lo arduo que es interactuar y atender a pacientes con patologías graves. Cantos (2019) expone que, “el personal de la salud es vulnerable referente al estrés laboral, alto riesgo de padecer el Síndrome de Fatiga Crónica, el cual engloba una serie de patologías que pueden debilitar la vida laboral del trabajador” (p.3).

## **2.8. PLAN DE MEJORA**

A través de esta herramienta se pueden aplicar correctivos a las deficiencias, como parte de la mejora continua organizacional y el cumplimiento de objetivos institucionales. Por su parte, Mora (2016) exterioriza que: “Un plan de mejoramiento es un conjunto de acciones planeadas, organizadas, integradas y sistematizadas que implementa la organización para producir cambios en los resultados de su gestión, mediante la mejora de sus procedimientos y estándares de servicios” (p.3). Los planes de mejoras son instrumentos de gestión, que aplican acciones correctivas sobre las inconsistencias que se detectan previo a un diagnóstico, en un área determinada. Proaño, Gisbert y Pérez (2017) manifiestan:

Los planes de mejoras son procesos que se utilizan para alcanzar la calidad total y la excelencia de las organizaciones de manera progresiva, para así obtener resultados eficientes y eficaces. El punto clave del plan de mejora es conseguir una relación entre los procesos y el personal generando una sinergia que contribuyan al progreso constante. (p.4)

### **2.8.1 ELEMENTOS DEL PLAN DE MEJORA**

El desarrollo del plan de mejora se debe apoyar en elementos que le permitan gestionar las diferentes inconsistencias presentadas a partir de una evaluación, principalmente debe reflejar elementos como las metas a conseguir con el plan de mejoras, las acciones que se deben implementar para la corrección de las inconsistencias y hacer una evaluación del impacto que estas consigan. }

Barrera, García, Vargas y Torres (2017) plantean los siguientes elementos (figura 1), en la que se exponen a las metas, acciones e impactos de las actividades a mejorar para alcanzar los objetivos estratégicos de las organizaciones, a fin de hacerlas factibles y concretas a través de acciones que puedan ser medibles a través del tiempo.

**Tabla 1** Elementos del plan de mejoras

<b>Elementos de I Plan de Mejoras</b>	<b>Metas:</b> que la Institución se impone y que deben plantearse para alcanzar los Objetivos de las Categorías de Análisis, considerando de manera obligatoria el cumplimiento de las recomendaciones de los Indicadores Mínimos y de los Complementarios. Estas Metas deben contener resultados medibles y las fechas de sus logros parciales y totales.
	<b>Acciones:</b> que deben de ser factibles y concretas; además de coadyuvar al logro de las Metas correspondientes. Deben contemplar también resultados y la evaluación de los mismos, en tiempo y forma.
	<b>Impacto:</b> el conjunto de las Metas y Acciones en el Objetivo de cada Categoría de Análisis, el cual debe indicarse en los términos establecidos.

*Fuente.* Datos tomados de Barrera, García, Vargas y Torres (2017)

# CAPÍTULO III. DESARROLLO METODOLÓGICO

## 3.1. UBICACIÓN

Esta investigación se llevó a cabo en el Hospital Dr. Napoleón Dávila Córdova de la ciudad de Chone de la provincia de Manabí-Ecuador, específicamente se encuentra ubicado en la ciudadela los Naranjos “1”, donde fue trasladado luego del terremoto del 16 de abril de 2016, luego de que el edificio principal colapsara y el que se encuentra ahora en construcción.



**Figura 1** Ubicación Ciudadela los Naranjos 1, Chone.  
*Fuente.* Datos tomados de Google Maps.

## 3.2. DURACIÓN

La investigación se desarrolló en un período de nueve meses aproximadamente, a partir de la aprobación del perfil del proyecto y de la planificación del mismo.

### **3.3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

Esta investigación permitió identificar los riesgos laborales existentes en el área de UCI como son: los químicos, ergonómicos y biológicos donde se evidenció si el Hospital Dr. Napoleón Dávila Córdova del cantón Chone cumple con las normas de seguridad ocupacional establecida por la Ley. Según Viñán, Navarrete, Puente, Pino y Caicedo (2018) la importancia de la investigación científica radica un medio indispensable para canalizar y orientar diversas herramientas teóricas-prácticas para solucionar problemas a través del método científico, dichos conocimientos representan una actividad de racionalización del entorno investigativo sistemático de la realidad.

#### **3.3.1. VARIABLE INDEPENDIENTE**

- Diagnóstico de los riesgos laborales del personal de UCI del Hospital Dr. Napoleón Dávila Córdova.

#### **3.3.2. VARIABLE DEPENDIENTE**

- Plan de mejora.

### **3.4. TIPOS DE INVESTIGACIÓN**

Los tipos de investigación ayudaron a las autoras a tener una idea clara de cómo identificar la problemática existente en el Hospital Dr. Napoleón Dávila Córdova del cantón Chone. Partiendo con esta afirmación, Bunge (2017) indica que la investigación científica arranca con la percepción de que el acervo de conocimiento disponible es insuficiente para manejar determinados problemas. No empieza con un borrón y cuenta nueva, porque la investigación se ocupa de problemas, y no es posible formular una pregunta -por no hablar ya de darle respuesta- fuera de algún cuerpo de conocimiento sólo quienes ven pueden darse cuenta de que falta algo.

### **3.4.1. INVESTIGACIÓN BIBLIOGRÁFICA**

Este tipo de investigación facilitó información fidedigna con relación al objeto de estudio, el cual estuvo previamente establecida y fundamentada en revistas científicas, libros, revistas indexadas de la web, entre otras que permitió tomar como referencia indagaciones para que aporten de manera significativa en el trabajo. A su vez, Salas (2019) menciona que, “el objetivo es procesar los escritos principales de un tema particular, este tipo de investigación adquiere diferentes nombres: de gabinete, de biblioteca, documental, bibliográfica, de la literatura, secundaria, resumen” (p.16).

### **3.4.2. INVESTIGACIÓN DE CAMPO**

La investigación de campo permitió obtener datos reales en el lugar de los hechos, para la recopilación de información en el Hospital Dr. Napoleón Dávila Córdova del cantón Chone, en la UCI la misma que dio mayor sustento al trabajo. Para Cajal (2015) “la investigación de campo es la recopilación de información fuera de un laboratorio o lugar de trabajo, es decir, los datos que se necesitan para hacer la investigación se toman en ambientes reales no controlados” (p.1).

## **3.5. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN**

Los métodos deductivo, inductivo y analítico sirvieron en este estudio como herramientas para obtener conocimientos respecto a la problemática existente. Se los manipuló siguiendo la orientación de investigadores como, Espinosa (2016) afirma que, “son las herramientas con que cuenta el investigador para documentar la información recabada de la realidad, es el registro de la observación de las variables de la investigación” (p.1).

### **3.5.1. DEDUCTIVO**

Es fundamental la utilización del método deductivo ya que este permitió analizar argumentos generales para luego examinar las posibilidades de llegar a una conclusión específica con los resultados que se encuentren, y de esta manera detallar los procesos y procedimientos que den valor sustentable a la propuesta de investigación, dándole énfasis a la opinión de los autores. De acuerdo a Valdez (2019) señala que, “es el razonamiento que, partiendo de casos particulares, se eleva a conocimientos generales, este método permite la formación de hipótesis, investigación de leyes científicas, y las demostraciones, la inducción puede ser completa o incompleta” (p.8).

### **3.5.2. INDUCTIVO**

El método inductivo se aplicó para estar en contacto directo con el objeto de estudio, por medio de la observación directa para extraer las características y conclusiones generales de la investigación y con ello encontrar las causas y efectos que producen los riesgos en el área de UCI del Hospital Dr. Napoleón Dávila Córdova. Para Torres (2019) “el método inductivo consiste en la generalización de hechos, prácticas, situaciones y costumbres observadas a partir de casos particulares” (p.1).

### **3.5.3. ANALÍTICO**

Este método permitió descomponer toda la investigación en partes y características principales, lo que proporcionó observar las causas y efectos de la problemática en el área de UCI del Hospital Dr. Napoleón Dávila Córdova. Rodríguez y Pérez (2017) establecen que, “se refiere a procesos intelectuales inversos que operan en unidad: el análisis y la síntesis. El análisis es un procedimiento lógico que posibilita descomponer mentalmente un todo en sus partes y cualidades, en sus múltiples relaciones, propiedades y componentes” (p.186).

### **3.6. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

Según Pereda (2017) esta técnica de investigación se estableció como el conjunto de instrumentos y herramientas para recabar información de manera directa al objeto de estudio, entre ellas se empleó la encuesta y entrevista que facilitaron la comprensión y valía del diagnóstico del área de UCI en el hospital Dr. Napoleón Dávila Córdova del cantón Chone.

#### **3.6.1. ENCUESTA**

Se aplicó esta técnica, para obtener información a través de interrogantes que facilitan indagar las causas existentes, de esta manera se realizó una encuesta al personal del área de UCI para conocer los riesgos existentes a los que se exponen durante su jornada laboral. Para López (2016) la encuesta es una de las técnicas de investigación social de más extendido uso en el campo de la sociología que ha trascendido el ámbito estricto de la investigación científica, para convertirse en una actividad cotidiana de la que todos participamos tarde o temprano. Se ha creado el estereotipo de que la encuesta es lo que hacen los sociólogos y que éstos son especialistas en todo.

Por otro lado, Malhotra (2016) afirma que las encuestas son un método de investigación y recopilación de datos utilizadas para obtener información de personas sobre diversos temas. Las encuestas tienen una variedad de propósitos y se pueden llevar a cabo de muchas maneras dependiendo de la metodología elegida y los objetivos que se deseen alcanzar.

#### **3.4.2. ENTREVISTA**

Con el fin de respaldar la información existente sobre la aplicación de las normas de salud y seguridad ocupacional, se procedió a realizar una entrevista al director del Hospital Dr. Napoleón Dávila Córdova de Chone, y con ello afirmar que el personal cumpla con las leyes establecidas en el marco legal ecuatoriano. A su vez, Gonzales (2017) “la entrevista es un diálogo entre dos o más personas en el que

una de las partes formula las preguntas y otra las responde, es decir que, es una herramienta extremadamente flexible” (p.7).

### **3.7. MANEJO DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **FASE 1. IDENTIFICAR LAS ACTIVIDADES QUE EJECUTA EL PERSONAL QUE LABORA EN EL ÁREA DE UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL DR. NAPOLEÓN DÁVILA CÓRDOVA DEL CANTÓN CHONE**

- Aplicación de entrevista a Jefe de Área de UCI.
- Estudio de los riesgos laborales que se encuentran en el área de UCI.
- Determinación de los protocolos de seguridad y salud ocupacional que cumple el personal de UCI.
- Relación del marco legal ecuatoriano con respecto a seguridad y salud ocupacional, con las normas aplicadas en el área de UCI en el Hospital General Dr. Napoleón Dávila Córdova del cantón Chone.

Se realizó entrevista a jefe de área de UCI, con el propósito de obtener información relevante sobre los riesgos laborales y protocolos de seguridad y salud ocupacional que cumple el personal de esta área, por último, la relación del marco legal ecuatoriano con respecto a seguridad y salud ocupacional del hospital General Dr. Napoleón Dávila Córdova del cantón Chone.

#### **FASE 2. EVALUAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE SEGURIDAD OCUPACIONAL DEL ÁREA DE UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL DR. NAPOLEÓN DÁVILA CÓRDOVA DEL CANTÓN DE CHONE**

- Aplicación de entrevista a la Técnica Ocupacional
- Diseño de la encuesta al personal de UCI Hospital Dr. Napoleón Dávila Córdova de Chone.
- Tabulación y análisis de los datos obtenidos.

Dentro de la presente actividad se aplicó entrevista a la Técnica Ocupacional del Hospital Dr. Napoleón Dávila Córdova del cantón Chone, posteriormente se realizó encuesta al personal de la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI), luego la respectiva tabulación y análisis de los resultados obtenidos de la investigación.

### **FASE 3. DISEÑAR UN PLAN DE MEJORA A PARTIR DEL DIAGNÓSTICO REALIZADO DEL ÁREA DE UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL DR. NAPOLEÓN DÁVILA CÓRDOVA DEL CANTÓN CHONE**

- Diseño de un plan de mejora para disminuir los riesgos laborales a los que están expuestos el personal de UCI del Hospital Dr. Napoleón Dávila Córdova de Chone.

Teniendo en consideración toda la información recopilada a través de las técnicas empleadas en la investigación, se diseñó un plan de mejora que incluye estrategias importantes para mejorar la problemática existente con el personal que labora en la UCI del Hospital Dr. Napoleón Dávila Córdova de Chone.

## **CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

El análisis de la investigación se da a conocer a través de las fases desarrolladas, tiene como objetivo identificar los riesgos laborales a los que están expuestos el personal del área de UCI del Hospital Dr. Napoleón Dávila Córdova de Chone y de la misma forma percibir si se rigen al marco legal ecuatoriano en Seguridad y Salud Ocupacional con la finalidad de proponer un de mejora para disminuir los riesgos y respaldar la estabilidad de sus profesionales.

### **4.1. IDENTIFICAR LAS ACTIVIDADES QUE EJECUTA EL PERSONAL QUE LABORA EN EL ÁREA DE UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL DR. NAPOLEÓN DÁVILA CÓRDOVA DEL CANTÓN CHONE**

#### **4.1.1. ANÁLISIS DE ENTREVISTA A JEFE DE ÁREA DE UCI**

Para identificar la problemática en la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) del Hospital Dr. Napoleón Dávila Córdova del Cantón Chone. Se procedió a realizar una entrevista al encargado de esta área, donde explicó que el riesgo más alto es el químico, debido a que manipulan fluidos infecciosos, agentes químicos, productos tóxicos, entre otros a causa de las diferentes patologías que se enfrentan día a día en su jornada de trabajo, así mismo, están los de carácter ergonómicos donde están expuestos a sufrir lesiones al estado físico y de manera más específica a la zona baja de la espalda por los movimientos que ejecutan al mover a los pacientes. Por último, los biológicos que son causados por las bacterias y virus transmitidos por medio de la mucosa, piel y sangre.

Además, expresó que estos riesgos se dan de manera frecuente, debido a que el mismo lugar de trabajo lo amerita, es decir, que el ingreso de pacientes con diferentes patologías graves, causa que el personal eventualmente esté en peligro de contraer alguna enfermedad o sufrir de un tipo de accidente. Asimismo, los principales problemas de que estos existan dentro de UCI, es a

causa de su infraestructura, dado que su espacio laboral es reducido y eso impide un buen desenvolvimiento del personal.

El Hospital General de Chone vela por la protección de su personal. Es así como su Reglamento Interno de Salud y Seguridad Laboral es aplicado correctamente, en el caso del área de UCI la manipulación de los diferentes fluidos e infecciones pueden provocar enfermedades a los trabajadores, si eso sucediera, el comité de seguridad se encargaría de tratar con el problema y solucionarlo.

Finalmente, indicó que a causa de la emergencia sanitaria del COVID-19, que se está viviendo a nivel mundial, es necesario mantener el área limpia y desinfectada, ya que normalmente se realiza el aseo entre tres a cuatro veces al día. Por lo tanto, al aplicar adecuadamente los protocolos de bioseguridad, ayuda a la disminución del grado de infección entre el 30 al 33%, por las diferentes patologías que se presentan

**Tabla 2.** Riesgos laborales comunes en el Hospital Napoleón Dávila Córdova

<b>PREGUNTA</b>	<b>RESPUESTA</b>
Cuáles son los riesgos más frecuentes	Químico, ergonómicos y biológicos
Porqué son tan frecuentes	Diversas patologías
Cuál cree que sería el principal problema de que existan estos riesgos	Infraestructura (espacio reducido)
Se aplica adecuadamente el Reglamento Interno de Salud y Seguridad Laboral del Hospital General	Si. Se aplica adecuadamente junto al comité de seguridad interno

De acuerdo a la entrevista realizada, se evidencia que los riesgos químicos, biológicos y ergonómicos son los principales riesgos en el área de UCI, sin embargo, Mendoca, Olivera, Neto y Da Silva. (2015) afirman que el perfil de los accidentes mostró que la parte lesionada del cuerpo con mayor frecuencia eran los dedos (35,6%), siendo el encapuchado de la aguja el factor desencadenante (48,8%). Se concluye que los enfermeros estuvieron expuestos a riesgos laborales, siendo el perfil de los accidentes relacionados con el manejo de materiales perforantes y cortantes.

#### **4.1.2. ESTUDIO DE LOS RIESGOS LABORALES EN EL ÁREA DE UCI**

En Ecuador de acuerdo a las estadísticas realizadas por empresas de seguro se encuentran la mayor parte de personas el cual no se mostraban interesados por obtener algún tipo de seguro de vida que cubra los diferentes gastos en caso de sufrir algún incidente laboral. De acuerdo al Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) y la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (2010) en su investigación exhaustiva señaló que existen 14'483.499 ecuatorianos donde solo 1'354.318 disponen de un seguro privado de salud que corresponde al (9,35% de la población).

En consecuencia, Ampuero, Pozo y Delgado (2018) indican que, “el número de afiliados directos al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) suman 2'086.800 (incluye seguro campesino y voluntario), aunque la familia del usuario también recibe la cobertura necesaria en atención de salud” (p.6). Por otra parte, existen diversos riesgos dentro de cualquier puesto laboral, cada uno con su nivel de gravedad, en el caso de la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI), los riesgos ergonómicos, químicos y biológicos son los principales factores de riesgos en las casas de salud públicas y privadas del país.

De acuerdo a las investigadoras los tres los riesgos laborales más relevantes en el presente estudio son:

- El riesgo químico es la exposición de la persona a agentes sintéticos capaces de producir enfermedades infecciosas o reacciones alérgicas, producidas por el contacto directo de las personas con la fuente infecciosa.
- Con relación a los riesgos ergonómicos, son factores de riesgo que están asociados con la postura, la fuerza, el movimiento, las herramientas, los medios de trabajo y el entorno laboral, así como las características del ambiente de trabajo que causa un desequilibrio entre los requerimientos del desempeño y la capacidad de los trabajadores.
- Finalmente, el riesgo biológico es la exposición del individuo a agentes vivos o inertes capaces de producir enfermedades infecciosas o reacciones alérgicas, por ende, son producidas por el contacto directo de las personas con la fuente infecciosa.

Es importante destacar que actualmente el personal inmerso al área de UCI en los hospitales públicos, cada día se comprometen al 100% por cumplir los protocolos de bioseguridad establecidos para evitar riesgos labores que puedan afectar de forma negativa su salud. De acuerdo a entrevista (no estructurada) al jefe de la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) del Hospital Dr. Napoleón Dávila Córdova del Cantón Chone, expresó que el personal que labora en esta casa de salud, sí realiza un buen lavado de mano a profundidad, luego se equipan con guantes, visor, mandiles, entre otros, que ayudan a su protección profesional en el área del UCI.

En virtud, Escobar y Vargas (2017) en su investigación exponen que, los profesionales de la salud del Hospital Regional Zacarias Correa Valdivia De Huancavelica, dentro del área de enfermería están expuestos a los diferentes riesgos ocupacionales, definiendo riesgo como toda fuente, situación o acto con potencial de daño en términos de lesión o enfermedad, daño a la propiedad, al ambiente de trabajo o una combinación de estos.

También que, los trabajadores de salud entre ellos los de enfermería desarrollan sus actividades en un ambiente propicio para la exposición a los múltiples y variados peligros ocupacionales peculiares a su actividad, como los peligros biológicos, físicos, químicos, psicosociales y condiciones no ergonómicas. En forma global o general en el servicio de cirugía y medicina del 100% (30) de profesionales de enfermería, el 50,0% (15) presentan riesgo laboral medio seguido de 33,3% (10) como riesgo bajo y tan solo el 16, 7% (5) con riesgo alto.

#### **4.1.3. DETERMINACIÓN DE LOS PROTOCOLOS DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL QUE CUMPLE EL PERSONAL DE UCI**

Con relación a los protocolos de seguridad del Hospital Dr. Napoleón Dávila Córdova del Cantón Chone se pudo conocer por medio de entrevista estructurada realizada al jefe de área de UCI que, estos protocolos si se constituyen en la Norma Técnica Obligatoria y que todo el personal debe cumplir

de manera responsable y adecuada con estos procedimientos. Sin embargo, es importante que la institución brinde todas las garantías que aporten a minimizar estos riesgos, ya que la presencia de un accidente contribuye con el conocimiento y logística que cuente el personal de salud pública.

Por ello, el funcionario manifestó que, los guantes en cantidad y calidad ayudan a mejorar la problemática en la salud de todo el personal que labora en esta institución. Así mismo, las mascarillas son la base principal para efectuar los distintos procedimientos quirúrgicos que se presentan a diario. De igual manera, detalló que los procesos que aplica el personal médico del área UCI para su protección están las:

- Historia clínica laboral periódica, Inmunizaciones (influenza, hepatitis.).
- Capacitaciones en materia de seguridad laboral permanentes.
- Control permanente de lavado de manos.
- Dotación de Equipos de Protección Personal (EPP), según normativa (en la actualidad se entregan mascarillas N95, mascarilla quirúrgica y bata de protección, pero no se entrega la mascarilla específica que es la (N95/FF3)
- Descarga emocional al personal.
- Capacitación al personal sobre las posiciones adecuadas al momento de mover al paciente.

De esta forma, es como el departamento de Seguridad y Salud Ocupacional del Hospital Dr. Napoleón Dávila Córdova del Cantón Chone, trabaja incansablemente para reconocer los riesgos que se establece en cada servicio y en caso del área UCI, se realizan controles de acuerdo a las necesidades que se vigila con la dotación permanente de los Equipos de Protección Personal (EPP).

#### **4.1.4. RELACIÓN DEL MARCO LEGAL ECUATORIANO Y NORMAS APLICADA EN EL ÁREA DE UCI DEL HOSPITAL.**

De acuerdo al Reglamento Interno del Hospital las obligaciones del empleador son; pagar las cantidades que correspondan al trabajador, indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren, instalar oficinas y demás lugares

de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo entre otras que son consistente con las Constitución, Normas Comunitarias Andinas, Convenios Internacionales OIT, Código del Trabajo y Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, porque en todas tienen relación y obligación del empleador para sus trabajadores.

Igualmente, la relación del trabajador al empleador es; ejecutar el trabajo en los términos del contrato, observar buena conducta durante el trabajo, cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal, sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades, y demás establecidas en este Código. También de acuerdo a la Constitución, Normas Comunitarias Andinas, Convenios Internacionales OIT, Código del Trabajo y Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, tienen que ser cumplidas de manera estricta por el empleado. Al mismo tiempo, el protocolo para riesgos ergonómicos no está dentro del reglamento interno del HNDC del cantón Chone. A continuación, se explica de manera detallada cada uno de estos elementos.

**Tabla 3** Relación del marco legal ecuatoriano y normas aplicada

<b>MARCO LEGAL ECUATORIANO</b>		<b>REGLAMENTO INTERNO DEL HNDC</b>	
<b>Constitución</b>	Art. 326 numeral 5 señala que, todas sus normas deben cumplirse conforme están establecidos para el bienestar de toda ciudadanía en general.	<b>Obligaciones del empleador</b>	Art 2.- formular la policía para el Hospital de General de Chone y hacerla conocer a todo el personal de la unidad hospitalaria. Prever los objetivos, recursos, responsables y programas en materia de seguridad y salud en el trabajo.
<b>Normas Comunitarias Andinas</b>	Elaborar un mapa de Riesgos, asimismo, velar por el adecuado y oportuno cumplimiento de las normas, establecimiento de normas, entre otras que contribuyan de forma eficiente en los trabajadores.	<b>Obligaciones del trabajador o empleado</b>	Art 3.- desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales que garantice su salud seguridad y bienestar.

<p><b>Convenios Internacionales OIT</b></p>	<p>Estas normas de trabajo son preparadas por representantes de los gobiernos que se adoptan en la OIT para llevar a cabo los procesos institucionales con efectividad.</p>	<p><b>Protocolo para riesgos Químicos.</b></p>	<p>Art 34.- a) mantener un registro actualizado de los productos químicos existentes como stock y que están siendo utilizados dentro de las diferentes áreas de trabajo de la institución.</p>
<p><b>Código del Trabajo</b></p>	<p>Art. 2.- indica que el trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en las leyes para que todos los empleados cumplan a cabalidad.</p>	<p><b>Protocolo para riesgos Biológicos.</b></p>	<p>Art 30.- los relacionados con la salubridad como, alimentación, baterías sanitarias, almacenamiento de desechos, presencia de vectores y programa de bioseguridad, si fuera el caso</p>
<p><b>Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo</b></p>	<p>Se debe asistir en la elaboración de los planes y programas de los Ministerio responsable del sector público, en materia de seguridad e higiene del trabajo y mejoramiento del medio ambiente de trabajo.</p>	<p><b>Protocolo para riesgos Ergonómicos.</b></p>	<p>Art 45.- son condiciones, procesos, fenómenos o eventos que debido a su frecuencia y localización que puede causar heridas, enfermedades a las personas que provienen de tareas que requieren posiciones forzadas y movimiento del cuerpo</p>

**Fuente.** Elaboración propia

Para finalizar, cabe recalcar que el Reglamento Interno de Salud y Seguridad Ocupacional del Hospital de Chone (2016), respalda a sus trabajadores y está entrelazado con el Marco Legal Ecuatoriano, es por ello, que se aplica de acuerdo a los artículos que están establecidos por la ley para asegurar el bienestar del personal, ya que al no cumplir con los protocolos de seguridad e higiene se están exponiendo a las enfermedades y accidentes existente en el área de UCI.

## **4.2. EVALUAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE SEGURIDAD OCUPACIONAL DEL ÁREA DE UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL DR. NAPOLEÓN DÁVILA CÓRDOVA DEL CANTÓN DE CHONE**

### **4.2.1. ANÁLISIS DE LA ENTREVISTA A TÉCNICA OCUPACIONAL**

Una vez realizada entrevista a la Técnica Ocupacional del Hospital Dr. Napoleón Dávila Córdova del cantón Chone, se determinó por medio de cinco preguntas estructura detallando la parte legal de los procesos y protocolos del personal de salud que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) en temas relacionados a seguridad y salud ocupacional.

La funcionaria indicó que, las normas de protección si se cumplen acorde con lo correspondido al Marco Legal Ecuatoriano, por el cual, el Hospital tiene un comité de seguridad y un Manual de Seguridad y Salud Ocupacional donde se consideran los riesgos ocupacionales que tiene la institución (actualizándose este cada dos años), tomando en consideración los posibles nuevos riesgos que puedan presentarse con el fin de que se tomen las medidas necesarias para que estos no puedan afectar al trabajador.

El personal de UCI si conoce las normas que se encuentran en el Manual de Seguridad y Salud Ocupacional, así mismo, de dirigirse con la guía de prácticas clínicas, con los protocolos establecidos por el Ministerio de Salud Pública y con lo que indica el documento del Hospital con el objetivo de evitar accidentes profesionales, de igual manera es importante recalcar que ellos aplican correctamente los protocolos para el ingreso al área como prioridad a su bienestar personal y laboral.

Siendo UCI un área extremadamente delicada por las diferentes patologías encontradas dentro de esta, es importante aplicar procesos para la prevención de riesgos laborales, es por ello, que el Hospital le brinda a su personal los materiales adecuados para el ingreso al departamento como son: batas, guantes, visores, mascarillas N95, entre otros suplementos.

Finalmente, el Hospital Dr. Napoleón Dávila Córdova trabaja de manera que el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional identifique los riesgos laborales dentro del área de UCI, con el propósito de disminuir los accidentes y enfermedad. Con lo delicado que es ese departamento los peligros siempre están presentes, por lo tanto, es necesario estar pendientes de su personal y a las diferentes patologías que llegan cada día.

**Tabla. 4** Preguntas y Respuestas de la Entrevista a la Directora del Hospital

<b>PREGUNTA</b>	<b>RESPUESTA</b>
Se aplica el marco legal ecuatoriano respecto a la Seguridad y Salud Ocupacional	Las normas de protección si se cumplen acorde con lo correspondido al Marco Legal Ecuatoriano
Importancia en temas relacionados a la Seguridad y Salud Ocupacional establecido en su manual	Si conoce las normas que se encuentran en el Manual de Seguridad y Salud Ocupacional.
El personal de UCI conoce y aplica los protocolos correspondientes	Aplican correctamente los protocolos para el ingreso al área como prioridad a su bienestar personal y laboral.
Detalla los procesos que se aplica en la UCI en Seguridad y Salud Ocupacional	El Hospital le brinda a su personal los materiales adecuados para el ingreso al departamento como son: batas, guantes, visores, mascarillas N95, entre otros suplementos
Como esa trabajando el departamento de seguridad y salud ocupacional del hospital para reconocer los riesgos laborales en el personal de UCI	Trabaja de manera estar pendientes de su personal y a las diferentes patologías que llegan cada día.

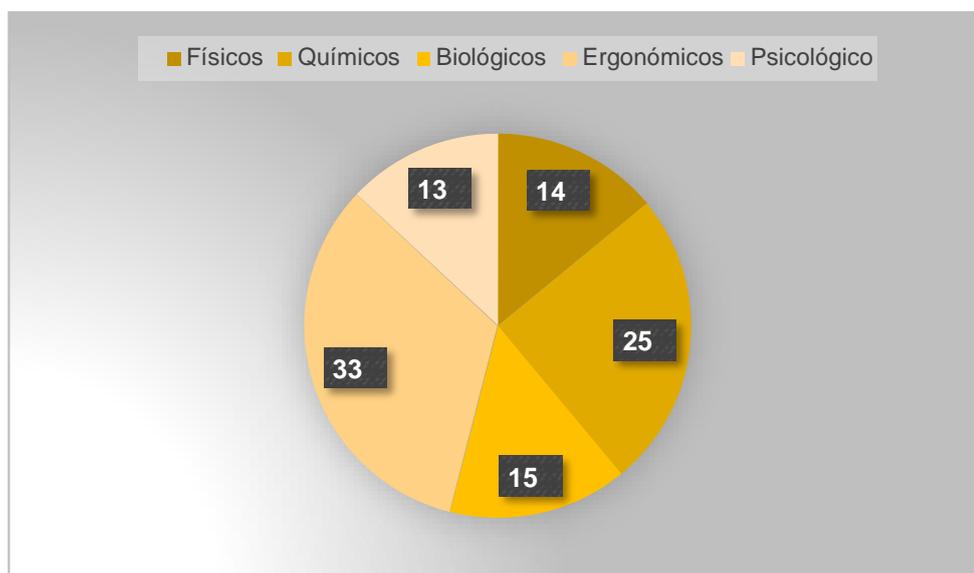
Según la entrevista elaborada a la Directora del Hospital de General de Chone se pudo obtener información relevante acerca de la seguridad y salud ocupacional y como esta se encuentra asociada con el Marco Legal Ecuatoriano, además de las medidas de protección al personal de UCI. Ruiz. (2017) Indica que las medidas de bioseguridad son el conjunto de conductas mínimas a ser adoptadas, a fin de reducir o eliminar los riesgos para el personal, la comunidad y el medio ambiente. La bioseguridad en sí es un enfoque estratégico e integrado para el análisis y la gestión de los riesgos relativos a la vida y la salud. (p. 1)

#### **4.2.2. ANÁLISIS DE LA ENCUESTA**

La encuesta se realizó de manera descriptiva y realizada al 100% de la población de doctores, especialistas, enfermeros/as y personal de limpieza del Hospital Dr.

Napoleón Dávila Córdova del cantón de Chone. En la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI), se labora en dos partes, doctores y especialista que trabajan las 8 horas diarias en forma rotativa. A continuación, se describe y analiza las respuestas de la encuesta realizada:

**1. ¿Conoce usted acerca de los riesgos laborales que existen en la unidad de UCI en seguridad y salud ocupacional? Indique cuáles:**



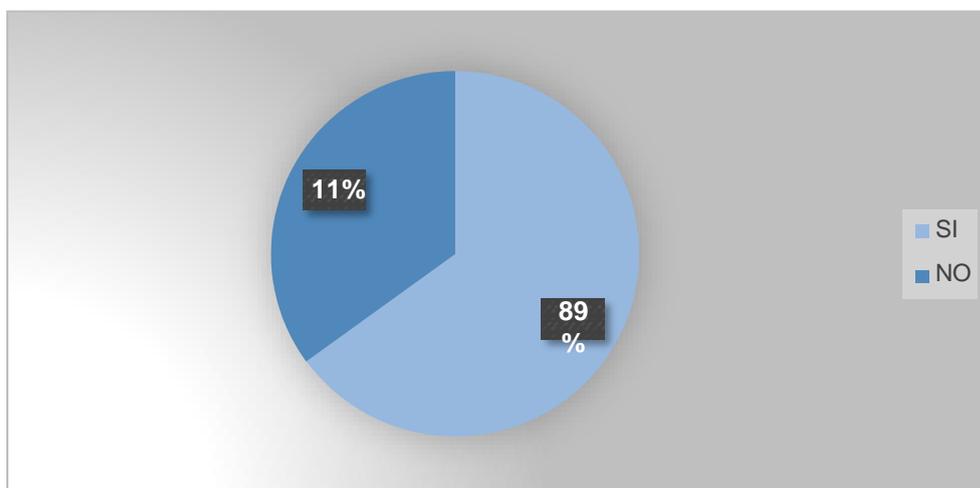
**Figura 2** Riesgos laborales que existen en UCI  
Fuente. Elaborado por las autoras

En esta interrogante se determinó que, si existe comprensión intelectual de los tipos de peligros a lo que están expuestos, y que faculta al personal para evitar los riesgos existentes dentro de su área de trabajo. Se puede apreciar en la figura 4, que gran parte de los profesionales de la salud se encuentran familiarizados con los riesgos más comunes dentro de sus actividades diarias como son: biológicos, físicos, químicos y ergonómicos, estos se encuentran con más frecuencia en la UCI, mientras que hay un 13% (13 personas) con riesgo psicológico.

Por su parte, Díaz (2017) en su investigación manifiesta que, en el ámbito hospitalario, uno de los factores que más deben cuidarse son los riesgos

ocupacionales que pueden afectar a muchos profesionales de la salud. Estos riesgos van desde problemas en la toxicología, contaminación del aire, sistemas de ventilación, riesgos químicos, entre otros. Por ello, se puede concluir que el personal de UCI conoce los riesgos a los que están expuestos diariamente, así mismo, lo que ocasiona cada uno de ellos al momento de trabajar, tanto los químicos y ergonómicos, es así, que es importante que existan instrucciones de manera constante para recordar los peligros existentes en el área.

## 2. ¿Emplean adecuadamente los protocolos relacionados a las normas de prevención en seguridad y salud ocupacional?



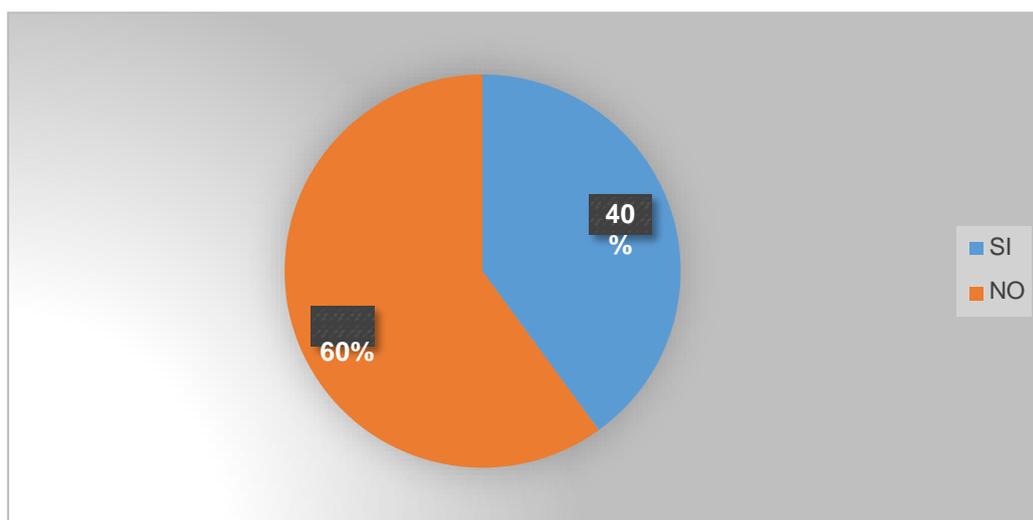
**Figura 3** Protocolos relacionados a las normas de prevención en seguridad

*Fuente.* Elaborado por las autoras

El uso de los protocolos en el sector hospitalario es constante, siendo una de las herramientas más utilizadas por los profesionales de la salud, su función principal es aplicar las reglas establecidas de seguridad y salud ocupacional para que ayuden a prevenir accidentes laborales. Como se puede visualizar en la figura 5, del personal que labora en el hospital el 89% (65 personas) aplican los protocolos de seguridad adecuadamente. Sin embargo, un 11% (35 profesionales) no lo realiza de forma eficiente, por lo tanto, este porcentaje ocasiona que se eleve los niveles de peligro en el área, y en ocasiones causándole daños a terceros, por esta razón, es importante capacitar al personal de manera periódica para evitar sucesos.

Según el Portal Zyght (2019) el trabajo al ser una actividad en que el empleado deposita la mayor parte de su tiempo, incide directamente en su salud y calidad de vida, por esta razón, es la necesidad de implementar en las instituciones protocolos de seguridad y salud ocupacional que reduzcan la ocurrencia de minino de problemas posible. De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud, es una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los/as trabajadores/as mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo.

**3. ¿El departamento de seguridad y salud ocupacional facilita los equipos, herramientas e insumos necesarios para mejorar las condiciones laborales dentro de su puesto de trabajo?**



**Figura 4** Herramientas e insumos necesarios para mejorar las condiciones laborales

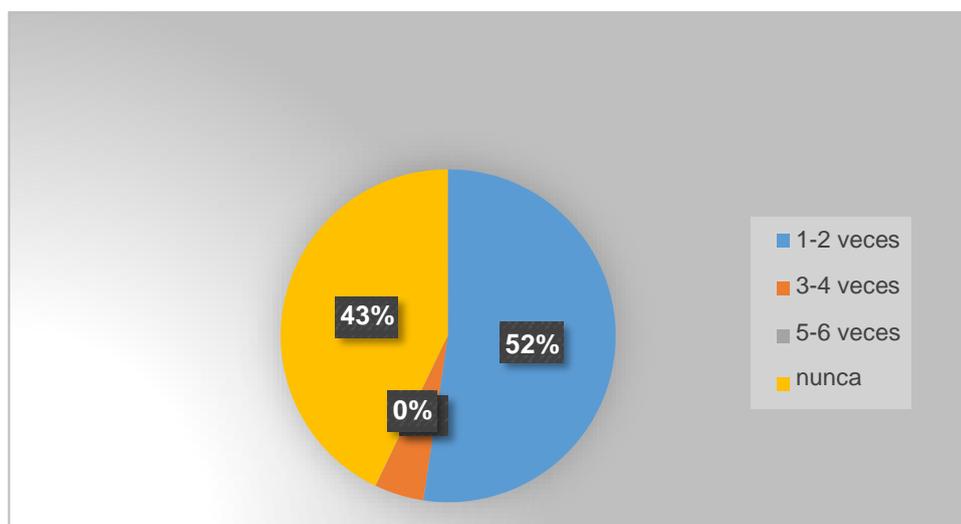
*Fuente.* Elaborado por las autoras

En la figura 6, se puede apreciar que el personal del área de UCI (40%) tiene acceso de usar y manipular los equipos, insumos y herramientas para poder trabajar adecuadamente dentro de su puesto de trabajo, mientras el 60% no cuenta con los materiales suficientes dentro de estos están: mascarillas N95, guantes quirúrgicos, visores, entre otros. Ante esto, la ISO 45001, Sistema de Gestión de la SST, SST (2017) menciona que, a la hora de combatir los riesgos de accidentes y perjuicios para la salud, es necesario utilizar la aplicación

de medidas técnicas y organizativas destinadas a eliminar los riesgos en su origen o proteger a los empleados mediante las disposiciones de protección colectiva.

Por tanto, cuando las medidas son insuficientes, se impone la utilización de Equipos de Protección Personal (EPP), con el fin de prevenir los riesgos residuales. Desde el punto de vista técnico, los EPP actúan disminuyendo algunos de los componentes factoriales de riesgo. Esta información se requiere para analizar los efectos que causan el uso y la manipulación de los equipos para realizar las actividades correspondientes, ya que la falta de éstos ocasionan inconvenientes al momento de trabajar.

#### 4. ¿Cuántas veces usted ha sufrido un accidente o incidente de puesto de trabajo?



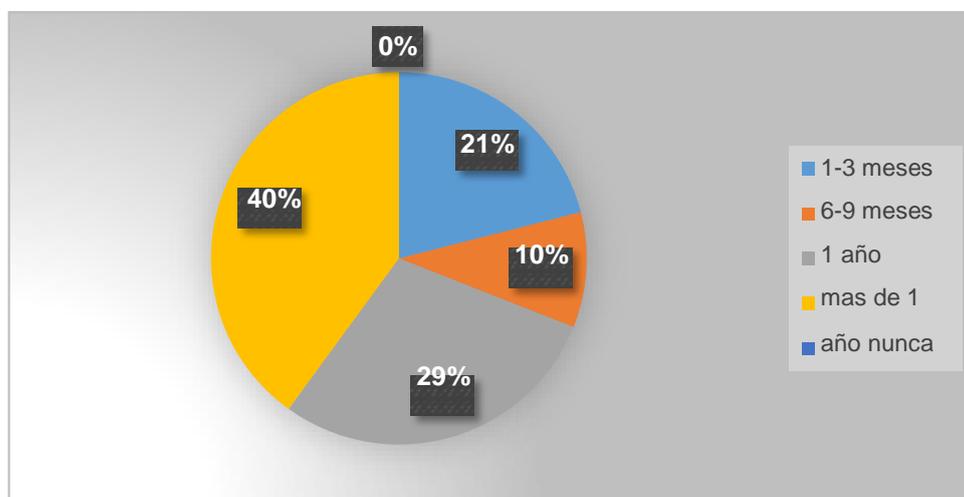
**Figura 5** Accidente o incidente en el puesto de trabajo  
Fuente. Elaborado por las autoras

En la figura 7, se puede observar cómo los niveles de accidentes son elevados esto ocasiona que los doctores y enfermeras estén en contacto directo con muchos fluidos infecciosos y grandes fuerzas físicas. Por lo tanto, UCI es una unidad donde los riesgos laborales tienden a ser constantes. Es por esto, que los accidentes no se pueden evitar, pero sí controlar, estos obligan a la Institución a mejorar el área para que no ocurran constantemente, los porcentajes varían entre

el personal indicando que el 52% de personas han sufridos de accidente más de una vez, 43% aún no han sufrido accidentes profesionales.

Moya y Pérez (2020) en su investigación señalan que, en el ámbito de salud, existen zonas que afrontan riesgos altos por las ocupaciones que ejercen, esto se debe a que el profesional está expuesto día a día a estos riesgos laborales, en la mayoría de los casos se ha podido evitar el cual se convierte en un reto para los trabajadores de la salud ocupacional. Es así, que un accidente laboral se produce de manera repentina mientras está realizando sus actividades habituales, produciendo en la persona lesiones, heridas e incluso algún tipo discapacidad o en casos mayores la muerte.

##### 5. ¿Cuándo recibió Usted la última capacitación en temas relacionados a Seguridad y Salud Ocupacional?



**Figura 6** Capacitación en temas relacionados a Seguridad y Salud Ocupacional

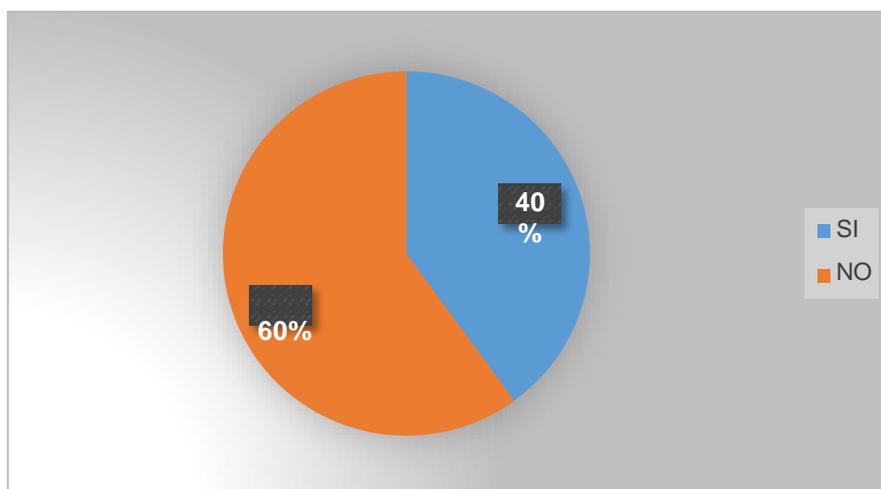
*Fuente.* Elaborado por las autoras

En la figura 8, se puede observar que estar en constante capacitación es necesario para conocer los riesgos profesionales existentes, es así, que el 40% de encuestados no han recibido ningún tipo de seminarios o capacitaciones acerca de seguridad y salud ocupacional hace más de un año, el 29% entre un año, y el 21% restante lo ha recibido de 1-3 meses atrás. Autores como Zerón y Montaña (2017) manifiestan que, la importancia de la capacitación es la clave

principal para desarrollar un trabajo de calidad y calidez en el área al cual se desempeñan los servidores públicos en las distintas instituciones del país.

Por ello, es necesario que las instituciones reformen su plan estratégico e implementen más capacitaciones, para estar en constante conocimiento y preparación profesional, por lo tanto, al implementarlos en la práctica diaria se mejora los instrumentos de prevención con respecto a los riesgos laborales y salud ocupacional en los distintos Hospitales públicos y privados de todo el Ecuador.

#### 6. ¿Usted cree que el área donde labora cumple con los requisitos y las condiciones para el desempeño de su trabajo?

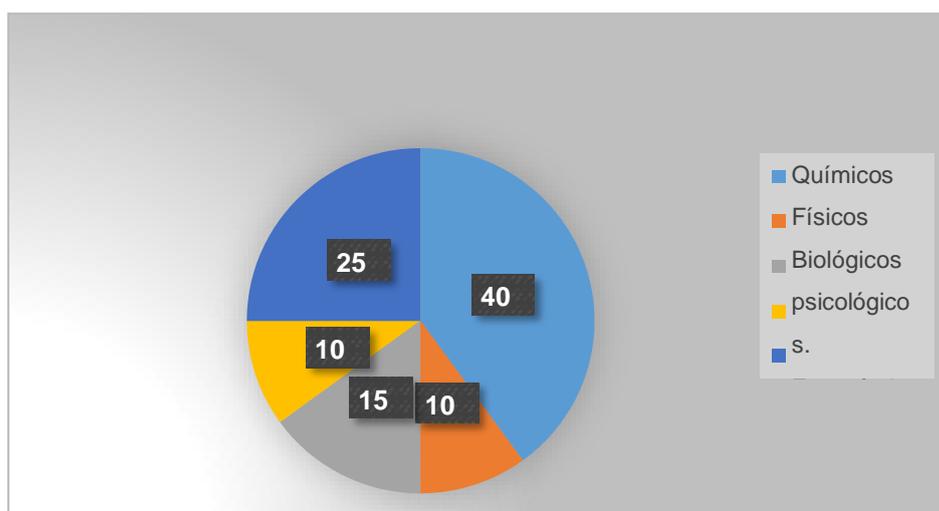


**Figura 7** Desempeño de su trabajo  
*Fuente.* Elaborado por las autoras

El ambiente de trabajo es parte de la seguridad laboral, por lo tanto, es importante entregar a los trabajadores un espacio amplio y en buenas condiciones para que así puedan realizar sus actividades de manera eficaz. Según la figura 9, muestra que el Hospital Dr. Napoleón Dávila Córdova, no cumple con buena condición de trabajo ya que el 60% del personal que labora en dicha área indicaron su insatisfacción, por otro lado, el 40% mencionaron que sí cumplen con los requisitos y condiciones para el desempeño personal de sus actividades cotidianas dentro de los predios hospitalario.

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2017) señala que, los servicios públicos en salud ocupacional son los encargados de asesorar a los empleadores respecto del mejoramiento de las condiciones de trabajo y seguimiento de salud en los trabajadores. Ya que abarcan principalmente a las grandes empresas del sector estructurado para mejorar cada día sus condiciones laborales. Por otro lado, se puede mencionar que un espacio inadecuado en el área de trabajo hace que el personal tenga dificultades para poder atender a sus pacientes de la mejor manera posible, ocasionando insatisfacción para los usuarios.

**7. ¿Identifique el riesgo laboral de su puesto de trabajo que tiene mayor incidencia en usted?**



**Figura 8** Riesgo laboral  
Fuente. Elaborado por las autoras

Con respecto a la figura 10, se muestra que los mayores riesgos que distingue el personal del hospital Dr. Napoleón Dávila Córdova en su lugar de trabajo son dos: Químicos con el 44% y ergonómicos 27%, ya que son los más frecuentes a la hora de realizar sus actividades, por otro lado, el 11% que corresponde a físicos, el 17% biológicos, y el 1% restante que corresponde a (10 personas) dijeron que el riesgo es psicológico.

Venegas y Cochachin (2016) señalan que, los trastornos músculo esqueléticos (TME) relacionados al trabajo se refieren a cualquier daño de las articulaciones,

incluso tendones, músculos y nervios que afectan a la espalda, cuello, hombros y extremidades expresados desde leves molestias y dolores hasta cuadros médicos más graves que ocasionan baja laboral. Por su parte, Huerta (2020) en su indagación señaló que, las sustancias químicas están presentes en la actividad diaria del sector sanitario y sociosanitario, el almacenamiento, manipulación y gestión de sus residuos conlleva múltiples riesgos que pueden afectar gravemente a la salud de los trabajadores.

### **4.3. DISEÑAR UN PLAN DE MEJORA A PARTIR DEL DIAGNÓSTICO REALIZADO DEL ÁREA DE UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL DR. NAPOLEÓN DÁVILA CÓRDOVA DEL CANTÓN CHONE**

#### **4.3.1 PLAN DE MEJORA**

##### **INTRODUCCIÓN**

El presente plan de mejora se implementará en el área de la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) del Hospital Dr. Napoleón Dávila Córdova del cantón Chone, con el fin de introducir mejoras en la institución, ya que la unidad cuenta con riesgos muy frecuentes que afectan a los trabajadores con relación al carácter químico, físico y ergonómicos. Es por ello, que la realización de un plan de acción ayudará a mitigar dichos peligros y mejorar el rendimiento laboral de todos los profesionales de la salud. Estas operaciones se obtuvieron a partir de un diagnóstico presentado por medio de una encuesta que se realizó al personal de UCI, evidenciando la preocupación de sus empleados al estar expuestos cada día en sus funciones correspondientes dentro de esta casa de salud pública.

En la investigación realizada se constataron falencias al momento de su ejecución, lo cual da apertura a que se realice un plan de mejora de forma

inmediata para tomar medidas correctivas para los trabajadores y la institución, por lo que se hace imprescindible aplicar mejoras en la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) del Hospital Dr. Napoleón Dávila Córdova, con el objetivo que estos se lleven de manera eficiente conforme lo establece el Reglamento Interno de Salud y Seguridad Laboral del Hospital General de Chone 2016.

Tabla 5 Plan de Mejora

PLAN DE MEJORA									
DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	PLAN DE ACCIÓN	ACTIVIDADES	INDICADOR DE LOGRO	VALOR META ACTUAL DEL INDICADOR DE LOGRO	MEDIO DE VERIFICACIÓN	RECURSOS	RESPONSABLES	Año - 2021	
								Fecha de inicio	Fecha de fin
<b>-Alto riesgo de carácter Químico en el área UCI.</b>	-Disminuir los factores químicos que se encuentran en el área de UCI. (Excesivo de alcohol, desinfectantes, cloro, gases tóxicos que provocan enfermedades a la piel e irritaciones).	-Proveer equipos de protección al personal para evitar posibles riesgos al entrar en contacto con fluidos, agentes químicos y los gases infecciosos que se encuentran al momento de tratar con los pacientes.  -Capacitaciones constantes a todo el personal sobre el uso de estos químicos.	-Número de profesionales con mínimo o problema de accidentes.	-Lograr eficiencia al 100% dentro del área UCI.	-Sistema de Información.	-Humano  -Económico  -Materiales  - Tecnológicos	Directora del hospital  Dr. Napoleón Dávila Córdova del cantón Chone.  -UCI	Febrero	Mayo

<p><b>-Elevado riesgo y carácter ergonómico en el área UCI.</b></p>	<p>-Entrega de elementos útiles para mejorar las condiciones de trabajo, facilitar la realización de las tareas y reducir el impacto de los riesgos ergonómicos.</p>	<p>-Proceso de solicitud con el departamento de Compras Públicas o Ministerio de Salud para el abastecimiento del equipo adecuado con el propósito en específico que no exista incomodidad a la columna en específico la espalda (lumbalgias), cuello (tortícolis), hombros (tendinitis del manguito de los rotadores) y extremidades superiores (epicondilitis en codos, tendinitis en manos y muñecas), (bursitis prepatelar), por las largas horas de jornadas.</p> <p>- Capacitaciones para el personal de UCI, con relación a los trastornos músculo esqueléticos (TME) que ayuden al conocimiento de las estructuras corporales como lo son los músculos, tendones, articulaciones, huesos, nervios y el sistema circulatorio, debido al trabajo o al entorno en que este se desarrolla.</p>	<p>-Cifra de profesionales con mínimo o problema de accidentes.</p>	<p>-Alcanzar eficiencia y eficacia en un 100% dentro del área UCI.</p>	<p>-Sistema de Información.</p>	<p>-Humano -Económico -Materiales -Tecnológicos</p>	<p>Directora del hospital Dr. Napoleón Dávila Córdova del cantón Chone. -UCI</p>	<p>Febrero</p>	<p>Mayo</p>
---	--	--	---	--	---------------------------------	---	--	----------------	-------------

<p><b>Inseguridades de carácter biológicos</b></p>	<p>Proteger al personal de UCI de los agentes biológicos tales como: Microorganismos, con inclusión de los genéticamente modificados, cultivos celulares y endoparásitos humanos, y los susceptibles de origen de cualquier infección durante la realización de su actividad laboral.</p>	<p>-Proceso de solicitud con el departamento de Compras Públicas o Ministerio de Salud para el abastecimiento del equipo de protección y seguridad.</p> <p>-Adquirir los trajes especializados para los diferentes agentes que escalan del tipo (1), como es el hermético hasta al tipo (6) el cual ofrece protección limitada a pequeñas salpicaduras de productos químicos líquidos.</p>	<p>- Profesionales con el 100% de equipos apropiados para los agentes biológicos que enfrentan día a día. (Virus y bacterias).</p>	<p>-Obtener componentes de protección y seguridad para el personal del área de UCI.</p>	<p>-Sistema de Información.</p>	<p>-Humano -Económico -Materiales - Tecnológicos</p>	<p>Directora del hospital Dr. Napoleón Dávila Córdova del cantón Chone. -UCI</p>	<p>Febrero</p>	<p>Mayo</p>
--	---	--	--	---	---------------------------------	--	--	----------------	-------------

Fuente. Elaborado por las autoras

# CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

## 5.1. CONCLUSIONES

- Por medio de entrevista se logró identificar las actividades realizadas por el personal del área de la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) del Hospital Dr. Napoleón Dávila Córdova del cantón Chone, donde los riesgos laborales de mayor ocurrencia son: Protocolo de seguridad y salud ocupacional, riesgo alto como el químico debido a que manipulan fluidos infecciosos, agentes químicos y productos tóxicos el cual afecta de forma directa a los profesionales que laboran en esta área. Además, se realizó la relación del marco legal ecuatoriano y el reglamento interno de salud y seguridad laboral del hospital, para conocer con más claridad lo que concierne a seguridad y salud ocupacional dentro de esta casa de salud.
- Mediante entrevista realizada a la técnica ocupacional, del Hospital Dr. Napoleón Dávila Córdova del cantón Chone, se conoció información importante y a partir de ella se diseñó la encuesta aplicada al personal vinculado en el área de UCI. Tabulados y analizados los resultados de la encuesta, se determinaron las falencias y riesgos de mayor ocurrencia como son los riesgos químicos, físicos y ergonómicos.
- En la tercera fase, se observó que los riesgos más frecuentes que afectan a los trabajadores, como son de carácter químico, físico y ergonómico, fue necesario indagar profundamente en la proveniencia de ellos, para desarrollar una propuesta que mitigue la ocurrencia de estos eventos y con ello evitar enfermedades profesionales producto del trabajo que realiza el personal en el área de UCI del Hospital Dr. Napoleón Dávila Córdova del cantón Chone.

## 5.2. RECOMENDACIONES

- Es importante que se identifiquen las actividades realizadas por el personal del área de la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) del Hospital de Chone, de manera clara e idónea, para el conocimiento de todos los procedimientos que se ejecutan dentro la institución. Así mismo, que se compruebe y se aplique de manera estricta el marco legal ecuatoriano y el reglamento interno de salud y seguridad laboral del hospital, para que todo marche de la mejor manera posible.
- Se recomienda a la Institución brindar al personal el equipo y el implemento necesario para el cumplimiento de sus actividades según sea el caso, así mismo al personal que trabaja en el área utilizar adecuadamente y obligatoriamente los equipos de protección suministrados, para reducir incidentes y accidentes laborales de mayor ocurrencia como son los riesgos químicos, físicos y ergonómicos.
- Finalmente se sugiere, poner en marcha el plan de mejora propuesto, el mismo que fue elaborado a partir de las deficiencias encontradas en la presente investigación ejecutada en el área de UCI del Hospital Dr. Napoleón Dávila Córdova del cantón Chone.

## BIBLIOGRAFÍA

- Abril, M. (2018). Diseño de procesos de gestión del talento humano Diseño y diagramación. p. 13. Recuperado de: <https://revistas.uta.edu.ec/Books/libros%202019/diseprocgesttth.pdf>
- Albarracín, M; Chasillacta, F; Gavilanes, P; Sánchez, M; Guallichico, M. (2017). Gestión del talento humano y su incidencia en la organización de seguridad y salud en el trabajo. Revista Dialnet. 2(3):100-103. p. 1. Recuperado en: <file:///C:/Users/Gaetano%20Vallejo/Downloads/Dialnet-GestionDelTalentoHumanoYSuIncidenciaEnLaOrganizaci-6194264.pdf>
- Álvarez, J. Y Reich, L. (2016). Un enfoque diagnóstico integral de funcionamiento organizacional en un Hospital General de la Seguridad Social. Revistas - Científicas de América Latina y el Caribe vol. 15, núm. 2. p. 6. 77-82. Recuperado en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=457846538004>.
- Ampuero, E; Pozo, M y Delgado K. (2018). Administración de riesgo laboral en el Ecuador. p. 6. Recuperado en: <file:///C:/Users/Gaetano%20Vallejo/Downloads/Dialnet-AdministracionDeRiesgoLaboralEnElEcuador-7144008.pdf>
- Andrade, V. (2016). Salud Laboral Investigaciones realizadas en Colombia. Revistas Javerianacali. Vol. 4, N°10, pp. 9-25. p, 25. Recuperado en: <https://revistas.javerianacali.edu.co/index.php/pensamientopsicologico/article/view/701/977>
- Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Decreto legislativo. Montecristi, Manabí, Ecuador
- Ayuso; Murillo; Colomer; Sánchez; Herrera. 2017. Habilidades de comunicación en enfermeras de UCI y de hospitalización de adultos <https://www.elsevier.es/es-revista-enfermeria-intensiva-142-articulo-habilidades-comunicación-enfermeras-uci-hospitalización-S1130239916300773>
- Barrera, M., García, J., Vargas, J y Torres, A. (2017). Guía para elaborar un Plan de Mejora. p, 12 Recuperado de: [http://www.cacei.org/nvfs/nvfsdocs/guia\\_plan\\_mejora.pdf](http://www.cacei.org/nvfs/nvfsdocs/guia_plan_mejora.pdf)
- Benito, I y Fernández, I. (2019). Evaluación del riesgo biológico en el personal de urgencias del Hospital Comarcal del Noroeste 2019. Rev. Ocronos. p, 5 y p, 4. Recuperado de: <https://revistamedica.com/riesgo-biologico-personal-de-urgencias/>

- Bravo W; Delgado, B; Parrales, C. (2016). Análisis de las investigaciones sobre Talento Humano. p, 3 Recuperado en: <file:///C:/Users/Gaetano%20Vallejo/Downloads/Dialnet-AnalisisDeLasInvestigacionesSobreTalentoHumano-5833459.pdf>
- Bunge, M. (2017). El planteamiento científico. Recuperado en: <https://scielosp.org/articulo/rcsp/2017.v43n3/470-498/es/>
- Cajal, A. (2015). Investigación de Campo: Características, Tipos, Técnicas y Etapas. p. 1. Recuperado en: <file:///C:/Users/Gaetano%20Vallejo/Downloads/Investigaci%C3%B3n%20de%20Campo.pdf>
- Campelo, C. (2015). Compromiso, participación y condiciones de trabajo dignas: elementos necesarios para conseguir una cultura preventiva en la empresa. Revista trabajo y prevención. Vol. 6: p.6. [www.trabajoyprevencion.jcyl.es](http://www.trabajoyprevencion.jcyl.es)
- Cantos, G. (2019). Síndrome de fatiga crónica en el personal de la salud de hospitales. Rev. San Gregorio (33). DOI. p. 3. Recuperado en: <http://dx.doi.org/10.36097/rsan.v1i33.928>
- Castro, M. (2018). ¿Qué es la evaluación de riesgos y cómo los evaluamos? Rev. prevención de riesgos laborales. Recuperado de: <http://seso.org.ec/index.php/component/phocadownload/category/1-ediciones-anteriores-revista-prl?download=133:n-4-julio-agosto-2018>
- Céspedes, M y Martínez, M. (2016). Un análisis de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema empresarial cubano. Rev. Latinoamericana de Derecho Social, (22) ,1-46. p. 4 Recuperado en: <https://doi.org/10.1016/j.rlds.2016.03.001>
- Escudero; Viña; Calleja. (2015). Por una UCI de puertas abiertas, más confortable y humana. Es tiempo de cambio <https://www.medintensiva.org/es-por-una-uci-puertas-abiertas-articulo-S0210569114000370>
- Escuela de Organización Industrial. (2015). Recursos Humanos En La Salud y Seguridad Ocupacional. Recuperado en: <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2015/05/06/recursos-humanos-en-la-salud-y-seguridad-ocupacional/>
- Espinoza, E. (2016). Métodos y técnicas de recolección de la información. p. 1 Recuperado en: <http://www.bvs.hn/Honduras/UICFCM/SaludMental/Metodos.e.instrumentos.de.recoleccion.pdf>
- Fajardo, G., Gutiérrez, J y García, S. (2015). Acceso efectivo a los servicios de salud: operacionalizando la cobertura universal en salud. Rev. Salud Pública de México, 57(2), 180-186. p. 183. Recuperado de: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0036-36342015000200014&lng=es&tlng=es.](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0036-36342015000200014&lng=es&tlng=es)

- Flores, M y Paucara, Y. (2015). Riesgos ocupacionales en el profesional de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos de un hospital nacional de Lima. p, 15. Recuperado en: <http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/568/Riesgos+ocupacionales+en+el+profesional+de+enfermer%C3%ADa+que+labora+en+la+Unidad+de+Cuidados+Intensivos+de+un+Hospital+Nacional+de+Lima.pdf?sequence=1#:~:text=En%20los%20centros%20hospitalarios%20del,la%20manipulaci%C3%B3n%20de%20los%20pacientes%2C>
- Giraldo A. (2015). El rol de los profesionales de la salud en la atención primaria en salud (APS). Rev. Fac. Nac. Salud Pública; 33(3): 414-424. DOI. p. 418. Recuperado en: 10.17533/udea.rfnsp.v33n3a11
- García, A. Guamán, A y Moyano, J. (2018). Evaluación de riesgos laborales aplicando NTP 330 para la recolección de desechos sólidos. Revista Caribeña de Ciencias Sociales. p. 1 y 2 Recuperado de: [/www.eu.med.net/2/Rev./caribe/2018/02/recoleccion-desechos-solidos.html](http://www.eu.med.net/2/Rev./caribe/2018/02/recoleccion-desechos-solidos.html)
- García, P. (2017). Identificación y evaluación de factores de riesgos laborales, en la construcción de la plataforma de explotación de petróleo, cantón el sacha. Recuperado en: <http://repositorio.espe.edu.ec/xmlui/handle/21000/10642>
- Gómez, S. (2015). Riesgos del trabajo. p. 15. Recuperado en: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/25672/1/tesis.pdf>
- Gómez, P, Gómez, E. y Severiche, C. (2017). Riesgos físicos en vendedores minoristas del Mercado de Bazurto. Rev. CSV 9(1): 13-22. p.16. <https://doi.org/10.22519/21455333.777>
- Gonzabay, R y Derik, A. (2018). Riesgos laborales en el personal de enfermería. p. 5. Recuperado en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/10053/1/T-UCSG-PRE-MED-ENF-413.pdf>
- Guananga, D. (2016). La Seguridad y la Salud Ocupacional incide en los Derechos del Trabajador en el ejercicio de sus ocupaciones o profesiones en el Municipio del Distrito Metropolitano de Quito (Tesis de Titulación). Universidad Central del Ecuador. (Ecuador). p.1. Recuperado en: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/12549>
- Guevara, R. (2016). El estado del arte en la investigación: ¿análisis de los conocimientos acumulados o indagación por nuevos sentidos? Rev., Folios (44) ,165-179. P. 160. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3459/345945922011>

- Gutiérrez, M; Benito, M; Redondo, C; Sancibrián, R y Palazuelos, C. (2019). Evaluación de los factores de riesgo ergonómico. Recuperado de: <https://www.gaesmedica.com/es-es/ergonomia-quirurgica/evaluacion-factores-riesgo-ergonomico>
- Huapaya, R. (2015). Concepto y Régimen Jurídico del Servicio Público en el Ordenamiento Público Peruano. *Rev., IUS ET VERITAS*, 24(50), 368-397. p. 370. Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/14827>
- Huerta, N. (2020). Riesgos químicos en el sector sanitario. Recuperado en: <https://revistamedica.com/riesgos-quimicos-sector-sanitario/#:~:text=Los%20gases%20anest%C3%A9sicos%2C%20antis%C3%A9pticos%2C%20manipulaci%C3%B3n,protecci%C3%B3n%20adoptada%20por%20el%20personal>
- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. (2017). Impacto económico de los accidentes y las enfermedades de trabajo. Recuperado en: <https://istas.net/salud-laboral/danos-la-salud/impacto-economico-de-los-accidentes-y-las-enfermedades-de-trabajo/#:~:text=Coste%20econ%C3%B3mico%3A%20El%20coste%20econ%C3%B3mico,para%20las%20arcas%20p%C3%ABlicas%2C%20para>
- ISO 45001, Sistema de Gestión de la SST, SST. (2017). Equipo de protección personal. Recuperado en: <https://www.nueva-iso-45001.com/2017/11/epp-equipo-proteccion-personal/>
- ISOtools, (2015). Los Riesgos laborales. Recuperado en: <https://www.isotools.org/2015/09/10/riesgo-laboral-definición-y-conceptos-básicos/>
- Jiménez F. (2019). Qué son los riesgos psicosociales y cómo afectan a los trabajadores. Recuperado en: <https://acciopreventiva.com/riesgos-psicosociales/>
- Jiménez, R y Pavés, J. (2015). Enfermedades y riesgos laborales en trabajos de servicio de urgencia. *Rev, Medwave*. 15 (7). Recuperado en: [https://scholar.google.com.ec/scholar?q=Doi:10.5867/medwave.2015.07.6239&hl=es&as\\_sdt=0&as\\_vis=1&oi=scholart](https://scholar.google.com.ec/scholar?q=Doi:10.5867/medwave.2015.07.6239&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart)
- Laguerre, J. (2019). La tendinitis laboral, riesgos ergonómicos en Odontología. *Rev, San Gregorio*, p. 156-171. Doi: 10.36097/san. v1i35.933. p. 168. Recuperado en: <http://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/933>

- Ley Orgánica de Servicio Público. (LOSEP). (2017). Título I del servicio público. p.5. Recuperado en: [https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5\\_ecu\\_ane\\_md\\_t\\_4.3\\_ley\\_org\\_ser\\_p%C3%BAb.pdf](https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_ane_md_t_4.3_ley_org_ser_p%C3%BAb.pdf)
- López, P. (2016). Metodología de la Investigación Social Cuantitativa. p.5. Recuperado de: [https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua\\_a\\_2016\\_cap2-3.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a_2016_cap2-3.pdf)
- Majad, A. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. Rev, de Investigación, 40(88) ,148-165. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3761/376147131008>
- Malhotra, N. (2016). Definición de una encuesta. Recuperado en: <https://www.questionpro.com/es/encuesta.html>
- Martínez, J. (2015). Riesgos laborales en la construcción. Un análisis sociocultural. Universitos. Revista de Ciencias Sociales y Humanas, (23) ,65-86. p.68. Recuperadode: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4761/476147263003>
- Mendoca, A, Olivera, A, Neto, L y Da Silva, A. (2015). Perfil de accidentes de trabajo que involucran a profesionales de enfermería en el ámbito de Cuidados Intensivos. Rev. Scielo. vol.14 no.39. Recuperado de: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412015000300010](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412015000300010)
- Merino, R. (2020). Importancia de la seguridad y salud ocupacional para minimizar riesgos laborales. p.1. Recuperado en: <https://diariolosandes.com.ec/importancia-de-la-seguridad-y-salud-ocupacional-para-minimizar-riesgos-laborales/>
- Mora, N. (2016). Plan de Mejoramiento del Sistema de Gestión de la Calidad para una Institución de Educación Superior basado en la norma ntcgp1000:2009 e ISO 9001:2008. p.3. Recuperado en: <http://repositorio.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/601/1/07061505378-2016-2-GC.pdf>
- Moya, E y Pérez, M. (2020). Accidentes laborales por pinchazos en el personal profesional de enfermería de un hospital de la Ciudad de Guayaquil. p.2. Recuperado en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/14894/1/T-UCSG-PRE-MED-ENF-568.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2016). Estrés laboral. p.4. Recuperado en; [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---Américas/--ro-lima/documents/genericdocument/wcms\\_475146.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---Américas/--ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf)

- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2017). Seguridad y Salud Ocupacional en Ecuador. Recuperado en: [file:///C:/Users/Gaetano%20Vallejo/Downloads/Dialnet-SeguridadYSaludOcupacionalEnEcuador-6057496%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/Gaetano%20Vallejo/Downloads/Dialnet-SeguridadYSaludOcupacionalEnEcuador-6057496%20(3).pdf)
- Organización Mundial de la Salud [OMS] 2017. Protección de la salud de los trabajadores. Recuperado en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>
- Pantoja, J., Vera, S y Avilés, T. (2017). Riesgos laborales en las empresas. Rev, Polo del Conocimiento, 2(5), 833-868. Recuperado de: [doi:http://dx.doi.org/10.23857/pc.v2i5.98](http://dx.doi.org/10.23857/pc.v2i5.98)
- Paz A, Soler M, Muñiz J. (2015). Seguridad e higiene laboral: estrategia de la productividad organizacional en empresas de construcción. Rev, Forum Humanes, 2015; 4 (2): 149-163. Recuperado de: <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/forumhumanes/article/view/4274/5462>
- Pereda, G. (2017). Métodos y técnicas de investigación. Recuperado en: <https://es.slideshare.net/guillermopereda/mtodos-y-tnicas-de-investigacin-79785371>
- Pereira, M. y Jaraíz, E. (2015). El Nuevo Servicio Público (NSP): un paradigma para la construcción de nuevos modelos metodológicos para el análisis de la administración pública. Revista de Investigación Políticas y Sociológicas. N. 2. Vol 14. p.2. Recuperado en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=38043460003>
- Proaño, D; Gisbert, V; Pérez, E. (2017). Metodología para elaborar un plan de mejora continua. p.4. Recuperado en: [https://www.3ciencias.com/wp-content/uploads/2018/01/art\\_6.pdf](https://www.3ciencias.com/wp-content/uploads/2018/01/art_6.pdf)
- Fog, I. (2015). ¿tienen vocación de servicio los empleados públicos del país? p.1. recuperado de: <https://www.javeriana.edu.co/pesquisa/tienen-vocacion-de-servicio-los-empleados-publicos-del-pais/>
- Raffino, M. (2020). Riesgo químico. p.1. Recuperado en: <https://concepto.de/riesgo-quimico/>
- Rincón, D. (2018). Corrupción y captura del Estado: la responsabilidad penal de los servidores públicos que toman parte en el crimen organizado. Rev., Prolegómenos Derechos y Valores, 21(42), 57-71. Recuperado de: <https://doi.org/10.18359/prole.2984>

- Rivilla, G; Rivilla, J y Juárez. A. (2020). El auxiliar administrativo de la sanidad y el secreto profesional. Recuperado en: <https://revistamedica.com/auxiliar-administrativo-sanidad-secreto-profesional/>
- Rodríguez, A y Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. Revista EAN, 82. p.186, 179-200. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n82/0120-8160-ean-82-00179.pdf>
- Rogej, A; Marrero I; Olivera, C; Garza, R; González, C. (2015). Modelo de diagnóstico de procesos aplicado en la comercializadora de artículos ópticos. p.3. Recuperado en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1859362015000100004](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1859362015000100004)
- Ruiz, J. (2017). Conocimiento de las medidas de bioseguridad en personal de salud. Revisa Scielo vol.17 no.4. Recuperado en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-558X2017000400009](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2017000400009)
- Salas, D. (2019). Investigación bibliográfica. p.16. Recuperado en: <https://investigaliacr.com/investigacion/investigacion-bibliografica/#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20bibliogr%C3%A1fica%20se%20puede,de%20obtener%20un%20conocimiento%20sistematizado.>
- Segura, O. (2016). Configuración de la UCI y burnout en médicos intensivistas: una mirada desde la epidemiología social. p.5. Recuperado en: <http://bdigital.unal.edu.co/57260/7/599474.2017.pdf>
- Tamayo, N y Tabares, M. (2018). Public Services, Administrative Concession and User Protection: Realities. Rev., Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina, 6(1). p.133. Recuperado de: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2308-01322018000100007&lng=es&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322018000100007&lng=es&tlng=en)
- Torres, A. (2015). 42 de cada 1 000 trabajadores en el país sufren accidentes laborales. p.1. Recuperado en: <https://www.elcomercio.com/actualidad/trabajadores-accidenteslaborales-iess-empresas.html>
- Torres, R. (2019). Manual de Investigación Documental. Recuperado en: <https://tesisplus.com/metodo-inductivo/metodo-inductivo-segun-autores/>
- Traub, O. (2018). Personal del hospital. p.5. recuperado en: <https://www.msdmannuals.com/es/hogar/temas-especiales/atenci%C3%B3n-hospitalaria/personal-del-hospital>

- Valdez, F. (2019). Metodología de la investigación. p.1 Recuperado en: <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/105291/Metodolog%C3%ADa+de+la+Investigaci%C3%B3n+Unidad+II.pdf?sequence=1>
- Venegas, C; Cochachin, J. (2016). Nivel de conocimiento sobre riesgos ergonómicos en relación a síntomas de trastornos músculo esqueléticos en personal sanitario. p.1. Recuperado en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-62552019000200005](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000200005)
- Viñán, E. (2017). Gestión de riesgos laborales en los puestos de trabajo en el área administrativa de la facultad de ciencias políticas y administrativas de la unach campus norte ms. Édison riera: plan de prevención de riesgos. p. 2 Recuperado en: <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/4057/1/UNACH-EC-ING-IND-2017-0038.pdf>
- Viñán, E, Navarrete, F, Puente, M, Pino, S y Caicedo, F. (2018). Metodología de la investigación científica como instrumento en la producción y realización de una investigación. Recuperado en: <https://www.eumed.net/rev/atlanten/2018/05/investigacion-cientifica.html#:~:text=La%20importancia%20de%20la%20metodolog%C3%ADa,actividad%20de%20racionalizaci%C3%B3n%20del%20entorno>
- Zerón, L y Montaña, G. (2017). La capacitación del personal de salud y la mejora en la atención. p. 1. Recuperado en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/imss/im-2017/im173a.pdf>
- Zyght. (2019). Cómo cumplir con los protocolos de salud ocupacional. Recuperado en: <https://www.zyght.com/blog/es/como-cumplir-con-protocolos-salud-ocupacional/>

## **ANEXOS**

## ANEXO 1.

## OFICIO DIRIGIDO A LA TÉCNICA OPCIONAL DEL HOSPITAL DR. NAPOLEÓN DÁVILA CÓRDOVA DEL CANTÓN CHONE

República del Ecuador



ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA  
DE MANABÍ MANUEL FÉLIX LÓPEZ

Carrera de Administración Pública



Oficio n.º: ESPAM MFL-CAP-2021-041-OF  
Calceta, 19 de Enero de 2021

**ASUNTO:** Solicitud Autorización desarrollo de Trabajo Integración Curricular; y, Aplicación de Instrumentos para recopilación de datos.

Señora Licenciada  
Carmen Chinga Mero  
**HOSPITAL DR. NAPOLEÓN DÁVILA CÓRDOVA**  
Chone.-

Señora Licenciada:

Por medio del presente reciba un cordial saludo y deseo de éxitos en sus funciones.

De acuerdo a Oficio s/n de fecha 3 de diciembre de 2020, suscrito por: **Pamela Jazmín Cedeño Mendoza** con C.I. 172510531-4; y, **Carmen Ivonne Mendoza Loor** con C.I. 131357319-6, egresadas de la Carrera de Administración Pública, solicito a usted muy respetuosamente autorice y brinde las facilidades necesarias para desarrollar el trabajo de integración curricular "DIAGNÓSTICO DEL RIESGO LABORAL DEL PERSONAL DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL DR. NAPOLEÓN DÁVILA CÓRDOVA DEL CANTÓN CHONE".

Una vez aprobada la solicitud y teniendo su correspondiente autorización, se solicita comedidamente faculte la aplicación de los instrumentos de recopilación de datos: Entrevista a Técnica Ocupacional del Hospital, ya sea de forma presencial o a través de las herramientas tecnológicas; cuya información obtenida servirá para continuar con el desarrollo y la ejecución del Trabajo de Integración Curricular, que se encuentra bajo la tutoría del Ing. Quinche Jeorge Vicente Mendoza García, Mg.

De ser aprobada la autorización por favor, proponer fecha para la obtención de la información.

Atentamente,

Dr. C. Evis Lizett Diéguez Matellán  
**DIRECTORA DE LA CARRERA DE  
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**



EDM/igc

1/1

**ANEXO 2.****ENTREVISTA DIRIGIDA A LA TÉCNICA OCUPACIONAL DEL HOSPITAL DR. NAPOLEÓN DÁVILA CÓRDOVA DEL CANTÓN CHONE**

- 1) ¿Considera usted que se está aplicando de manera adecuada el Marco Legal Ecuatoriano respecto a la Seguridad y Salud Ocupacional de los trabajadores?
- 2) ¿Explique la importancia que tiene el personal de UCI en temas relacionados a la seguridad y salud ocupacional establecidos en su manual
- 3) ¿Cree usted que el personal de UCI conoce y aplica apropiadamente los protocolos correspondientes para prevenir accidentes laborales?
- 4) ¿Detalle algunos de los procesos que se aplica en la seguridad y salud ocupacional del personal de UCI?
- 5) ¿De qué manera está trabajando el departamento de seguridad y salud ocupacional del hospital para reconocer los riesgos laborales en el personal de UCI?

**ANEXO 3.****ENTREVISTA DIRIGIDA A ESPECIALISTA DE UCI DEL HOSPITAL DR.  
NAPOLEÓN DÁVILA CÓRDOVA DEL CANTÓN CHONE**

1. ¿Cuáles son los riesgos más frecuentes que existen en el área de UCI?
2. ¿Explique porque son tan frecuentes estos riesgos en el área de UCI?
3. ¿Cuál cree que sería el principal problema de que existan estos riesgos dentro del área de UCI?
4. ¿Cuándo un trabajador se encuentra afectado, por algún tipo de riesgo el Hospital aplica adecuadamente el Reglamento Interno de Salud y Seguridad Laboral del Hospital General?

**ANEXO 4.****ENTREVISTA DIRIGIDA AL ENCARGADO DE DIRIGIR LA UNIDAD DE UCI DEL HOSPITAL DR. NAPOLEÓN DÁVILA CÓRDOVA DEL CANTÓN CHONE**

1. ¿Cuáles son los protocolos que el personal tiene que aplicar al momento de ingresar a UCI?
2. ¿Según su experiencia cuál es el riesgo de mayor impacto en UCI?
3. ¿Cada cuánto tiempo se desinfecta el área de UCI?
4. ¿Me podría relatar su experiencia como jefe del área de UCI?

**ANEXO 5.****ENCUESTA DIRIGIDA AL PERSONAL DEL ÁREA DE UCI DEL HOSPITAL DR. NAPOLEÓN DÁVILA CÓRDOVA DEL CANTÓN CHONE**

1. ¿Cuántas horas usted labora?:

- a.) Ocho horas diarias
- b.) Medio tiempo
- c.) Más de ocho horas

2. ¿Conoce usted los factores de riesgos en su profesión?

SI NO

NOTA: Si su respuesta es sí identificar ¿Detalle?

3. ¿Aplica usted los protocolos necesarios para evitar accidentes laborales?

SI NO

NOTA: Si su respuesta es sí identificar ¿Detalle?

4. ¿Su puesto de trabajo lo obliga a trabajar bajo presión?

SI NO

NOTA: Si su respuesta es sí identificar ¿Qué tipo?

5. ¿Cuándo recibió usted la última capacitación en temas relacionados a seguridad y salud ocupacional?

- a.) 1-3 meses
- b.) 2) 6-9 meses
- c.) 3) 1 año

- d.) 4) más de 1 año  
e.) Nunca
6. ¿identifica el tipo de riesgo laboral con mayor incidencia en su puesto de trabajo?
- a) Riesgos físicos
  - b) Riesgos químicos
  - c) Riesgos biológicos
  - d) Riesgos ergonómicos
  - e) Riesgos psicológicos
  - f) Otros
7. ¿A lo largo del tiempo laborado, se ha visto en la obligación de automedicarse o visitar al doctor por problemas de dolores a causa de su trabajo?

SI      NO

NOTA: Si su respuesta es sí identificar ¿Detalle?

8. Desde que usted ha trabajado en la institución ¿ha sufrido algún accidente laboral?

SI      NO

NOTA: Si su respuesta es sí identificar ¿hace cuánto tiempo?