



Universidad Técnica de Babahoyo
Vicerrectorado Académico



Centro de Estudios de Postgrado y Educación Continua

TESIS PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:

MAGISTER EN GERENCIA EN SERVICIOS DE SALUD.

TESIS

LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON LOS RIESGOS
LABORALES DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL ÁREA DE
CUIDADOS INTERMEDIOS DEL HOSPITAL IESS DE LA CIUDAD DE
MILAGRO, PROVINCIA DEL GUAYAS

ASESOR DE TESIS

Lcdo. Eduardo Gáleas Guijarro MAE

NOMBRE DEL MAESTRANTE

Lcda. Gabriela Vásquez Espinoza

BABAHOYO-2015

II.DEDICATORIA

Primeramente a Dios por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud, ser el manantial de vida y darme lo necesario para seguir adelante día a día para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

A mis padres, esposo e hijos por su apoyo incondicional y motivación que me impulsaron en cumplir con esta meta.

Gabriela

III.-AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento a Dios por darme sabiduría, perseverancia y fuerza para cumplir con una meta más en mi vida.

A mis padres, esposo e hijos que con su comprensión me ayudaron a ver cristalizado el deseo de superación

A la Universidad Técnica de Babahoyo, al Centro de Estudios de Postgrado y Educación Continúa a cada uno de mis docentes de la maestría por el conocimiento que supieron dejarme impregnados en mi mente y que los aplicare en mi carrera profesional como testimonio del saber.

Y especialmente a mi Tutor Ms Eduardo Gáneas por guiarme en el desarrollo de la tesis, que con sus discernimientos, orientaciones, calidad humana y asesoría acertada facilitaron la culminación de este trabajo.

Gabriela

IV. DERECHOS DE AUTORÍA

Lcda. Gabriela Vásquez Espinoza con cédula de identidad...**0917443442** soy responsables de las ideas, doctrinas, resultados y propuestas realizadas en la presente investigación y el patrimonio intelectual de la tesis de grado pertenece a la Universidad Técnica de Babahoyo

.....
Lcda. Gabriela Vásquez Espinoza
CI. 0917443442

V. INDICE

I	Certificación del Director de Tesis	I
II	Dedicatoria	II
III	Agradecimiento	III
IV	Derecho de Autoría	IV
V	Índice	V
VI	Índice de cuadro	VII
VII	Abstract	IX
VIII	Resumen	X
1	INTRODUCCIÓN	1
2.	TEMA DE INVESTIGACIÓN	2
3.	MARCO CONTEXTUAL DE LA INVESTIGACIÓN	3
3.1.	Contexto Internacional	3
3.2.	Contexto Nacional	4
3.3	Contexto Institucional	6
4.	SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	8
5.	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
5.1.	Problema General	11
5.2.	Subproblemas	11
6.	DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	12
7.	JUSTIFICACIÓN	12
8.	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	13
8.1.	Objetivo General	13
8.2.	Objetivos Específicos	13
9.	MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN	14
9.1.	Marco Conceptual	14
9.2.	Marco Referencial	21

9.3.	Postura Teórica	34
10.	HIPÓTESIS	35
10.1.	Hipótesis General o Básica	36
10.2.	Hipótesis Derivadas	36
10.3.	Variables	36
11.	RESULTADOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACIÓN	39
11.1	Pruebas estadísticas aplicadas en la verificación de las hipótesis.	39
11.2	Análisis e interpretación de la investigación	40
11.3.	Conclusiones y recomendaciones generales	80
12.	PROPUESTA DE APLICACIÓN DE RESULTADOS	82
12.1	Alternativa obtenida	82
12.2	Alcance de la alternativa	82
12.3	Aspectos básicos de la alternativa	82
12.4	Resultados esperados de la alternativa	82
12.5	Propuesta	83
12.6	Desarrollo de la propuesta	86
13	BIBLIOGRAFÍA	97
14.	ANEXOS	100

VI. INDICE DE CUADROS

Personal Medico	
Tabla N° 1	¿Desde su percepción, cual es el índice de riesgo laboral que existe en el área de trabajo de cuidados intermedios? 40
Tabla N° 2	¿Cómo califica usted el desempeño laboral del personal de enfermería en la atención de los pacientes del área de cuidados intermedios? 41
Tabla N° 3	¿A su criterio cuales son los principales riesgos laborales que se perciben en el área de cuidados intermedios? 42
Tabla N° 4	¿Cuál es el nivel de riesgo de contagio de enfermedades infectocontagiosa en el área de cuidados intermedios? 43
Tabla N° 5	¿Cómo considera usted el entorno laboral? 44
Tabla N° 6	¿En la jornada laboral el personal de enfermería cumple con todas las actividades designadas? 45
Tabla N° 7	¿El plan de cuidados para la atención de cada paciente, cumple con las normas de prevención de riesgo laborales? 46
Tabla N° 8	¿Cómo valora usted la calidad de atención que brinda el personal de Enfermería? 47
Tabla N° 9	¿Cuál es el grado de aplicación de las Medidas de Bioseguridad en el área de cuidados intermedios? 48
Tabla N° 10	¿Cuáles son las medidas de bioseguridad que aplica el personal de Enfermería en el área de cuidados intermedios? 49
Tabla N° 11	¿Cuál es el grado de cumplimiento de prevención de riesgos? 50

Tabla N° 12	¿Cuál es el porcentaje de ausentismo por enfermedad causada por el trabajo que realizan en la institución?	51
Tabla N° 13	¿Los programas de seguridad y salud ocupacional se relacionan con el nivel de productividad del personal de Enfermería?	52
Tabla N° 14	¿Le gustaría que en el hospital se ejecute un programa de seguridad y salud ocupacional con enfoque a la prevención de los riesgos laborales en el ejercicio profesional?	53
Tabla N° 15	¿La concientización de la aplicación de medidas de seguridad por parte del Personal de Enfermería, permitirá disminuir el contagio accidental?	54
Personal Enfermería		
Tabla N° 2	¿Desde su percepción, cual es el índice de riesgo laboral que existe en el área de trabajo de cuidados intermedios?	55
Tabla N° 2	¿Cómo califica usted el desempeño laboral del personal de enfermería en la atención de los pacientes del área de cuidados intermedios?	56
Tabla N° 3	¿A su criterio cuales son los principales riesgos laborales que se perciben en el área de cuidados intermedios?	57
Tabla N° 4	¿Cuál es el nivel de riesgo de contagio de enfermedades infectocontagiosa en el área de cuidados intermedios?	58
Tabla N° 5	¿Cómo considera usted el entorno laboral?	59
Tabla N° 6	¿En la jornada laboral el personal de enfermería cumple con todas las actividades designadas?	60

Tabla N° 7	¿El plan de cuidados para la atención de cada paciente, cumple con las normas de prevención de riesgo laborales?	61
Tabla N° 8	¿Cómo valora usted la calidad de atención que brinda el personal de Enfermería?	62
Tabla N° 9	¿Cuál es el grado de aplicación de las Medidas de Bioseguridad en el área de cuidados intermedios?	63
Tabla N° 10	¿Cuáles son las medidas de bioseguridad que aplica el personal de Enfermería en el área de cuidados intermedios?	64
Tabla N° 11	¿Cuál es el grado de cumplimiento de prevención de riesgos?	65
Tabla N° 12	¿Cuál es el porcentaje de ausentismo por enfermedad causada por el trabajo que realizan en la institución?	66
Tabla N° 13	¿Los programas de seguridad y salud ocupacional se relacionan con el nivel de productividad del personal de Enfermería?	67
Tabla N° 14	¿Le gustaría que en el hospital se ejecute un programa de seguridad y salud ocupacional con enfoque a la prevención de los riesgos laborales en el ejercicio profesional?	68
Tabla N° 15	¿La concientización de la aplicación de medidas de seguridad por parte del Personal de Enfermería, permitirá disminuir el contagio accidental?	69
Usuarios		
Tabla N° 3	¿Cuál es la frecuencia que usted asiste al Hospital del IESS de la ciudad de Milagro?	70
Tabla N° 2	¿Cómo puede valorar el desempeño laboral del personal de enfermería hacia los pacientes del área de cuidados intermedios?	71

Tabla N° 3	¿A su criterio cuales son los principales riesgos a los que está usted expuesto por una mala gestión del personal de enfermería?	72
Tabla N° 4	¿Considera usted que la gestión del Departamento de Talento Humano de esta institución, es direccionado de manera eficaz?	73
Tabla N° 5	¿A su criterio existe una dirección del Talento Humano de Enfermería que permita ofrecer un servicio de calidad?	74
Tabla N° 6	¿Cuándo usted asiste a hacerse atender en el Hospital del IESS, el personal de enfermería lo atiende con cordialidad?	75
Tabla N° 7	¿Considera que la gestión del Talento Humano de este Hospital, permite evitar riesgos laborales en el personal de enfermería?	76
Tabla N° 8	¿Conoce usted si se ha capacitado en el manejo de pacientes de cuidado intermedio al personal de enfermería?	77
Tabla N° 9	¿Considera usted importante que el personal de enfermería sea capacitado en la prevención de riesgos laborales?	78
Tabla N° 10	¿A su criterio la administración del Hospital es efectiva?	79

VII. ABSTRACT

The present research was to analyze the talent management and its relation to occupational hazards of nurses in intermediate care area IESS Hospital City Miracle, The methodology is scientific, descriptive. The scientist because through the conceptualization strategically locate the objectives, goals and values to establish the cause and effect of research in this paper. Field research for which the art, and as an instrument survey, the questionnaire structured and led to a statistically representative sample of 16 doctors, 24 nurses that make up the area plus 131 intermediate care area patients was used. With these results we proceeded to draw charts and graphs. Which states that the existing scenario evidence, conclusions and recommendations proposed committee Creating OHS-SSO-, replacing the Joint Committee on Safety and Health at Work, in order to be defined implemented the prevention of occupational risk sin professional practice which give security Nurses who work and users of the health service.

VIII. RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación tuvo como propósito el análisis de la gestión del talento humano y su relación con los riesgos laborales del personal de enfermería en el área de cuidados intermedios del Hospital IESS de la ciudad de Milagro, La metodología desarrollada es científica, descriptiva. El científico porque permite a través de la conceptualización ubicar estratégicamente los objetivos, metas y valores para el establecimiento de la relación causa y efecto de la investigación en el presente trabajo. La investigación de campo para lo cual se utilizó la técnica, encuesta y como instrumento, el cuestionario estructurado y dirigido a una muestra representativa estadísticamente de 16 Médicos, 24 enfermeras que integran el área de Cuidados Intermedios además de 131 pacientes del área. Con estos resultados se procedió a elaborar cuadros y gráficos. De la cual se establece que el escenario existente se evidencia, de las conclusiones y recomendaciones se define la propuesta Conformación de comité de salud y seguridad ocupacional CSSO-, en reemplazo del Comité Paritario de Seguridad e Higiene del Trabajo, con la finalidad que sea puesto en práctica la prevención de los riesgos laborales en el ejercicio profesional lo cual dará seguridad al Personal de Enfermería que labora y también a los usuarios del servicio de salud.

1.- INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene por finalidad determinar cómo es la gestión del talento humano y su relación con los riesgos laborales del personal de enfermería en el área de cuidados intermedios del Hospital IESS de la ciudad de Milagro, provincia del Guayas.

Esta investigación se desarrolló porque los ambientes donde se desenvuelve la actividad profesional de la enfermera, presentan peligros de diversos tipos, entre ellos biológicos, químicos, físicos y psicológicos.

Estos elementos ponen en riesgo profesional al talento humano, los mismos pueden provocar a causa del stress enfermedades laborales, exposición a patógenos de transmisión sanguínea y desordenes musculo esqueléticos. En este caso es la Gerencia del Centro de Salud quien tiene que tomar decisiones administrativas, para que la organización se desenvuelva con eficiencia y eficacia.

Las enfermedades infecciosas tienen mayor ocurrencia en el personal que labora en el área de salud, antes que en otra profesión, porque su labor obliga a estar en contacto directo con instrumentos corto-punzantes, así también por el manejo de líquidos orgánicos infecciosos que son un constante riesgo para la salud del trabajador.

El talento humano que labora en el área de salud (Enfermeras, Médicos, Auxiliares y Personal de mantenimiento y Limpieza), están expuestos a elementos nocivos para los seres humanos; por lo cual es necesario que sigan recomendaciones sobre seguridad biológica.

Entre las enfermedades infectocontagiosas que están expuestos las personas que laboran en el área sanitaria está el VIH- Sida y la tuberculosis, enfermedades que pueden ser originadas por la actividad ocupacional hospitalaria, en el caso de la

Tuberculosis adquirida por un trabajador de salud, por lo general es consecuencia directa o indirecta de la labor que desempeña en un centro hospitalario.

El sustento de la investigación se desarrolló por medio de un marco teórico, donde se describió conceptualizaciones vinculadas a la temática de estudio y también se describe un glosario de términos, donde se conceptualiza ciertos términos que no son de fácil conocimiento para el común de los lectores del documento.

Las hipótesis planteadas tienen una relación directa con los problemas enunciados y con los objetivos planteados de la investigación.

La Metodología utilizada en la investigación se describe poniendo énfasis los métodos y técnicas que se aplicaron en el desarrollo del estudio, así como también se describe el tipo de investigación que se realizó. Dentro de este capítulo se expone la población y muestra de estudio, así como los instrumentos que se aplicaron, los cuales están registrados en el anexo del presente documento.

Todo el proceso del estudio investigativo se describió en un gráfico de Gantt, el cual permite observar cada uno de los pasos que se realizó hasta el final de la meta, esto es lo descrito en el objetivo general. En lo que respecta a la Bibliografía, esta es de actualidad dentro del campo de la salud y de la gestión de este tipo de organizaciones.

2.-TEMA DE INVESTIGACIÓN

La gestión del talento humano y su relación con los riesgos laborales del personal de enfermería en el área de cuidados intermedios del Hospital IESS de la ciudad de Milagro, provincia del Guayas.

3.-MARCO CONTEXTUAL DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.-Contexto Internacional

Cualquier organización, incluyendo la de salud debe desplegar ventajas profesionales sobre otras, siendo importante que estas sean de larga duración, esto se logrará por medio de una acertada administración de su talento humano. Las instituciones buscan permanecer vigentes en el transcurso del tiempo, haciendo historia de su existencia, para ellos en el área de salud deben satisfacer los requerimientos de sus usuarios y también deben obtener resultados beneficiosos, sean estos económicos o sociales.

Las instituciones prestadoras de servicios de salud cada día tienen más presión por de la ciudadanía por lo cual deben ofrecer servicios de alta calidad, a su vez los mismos deben ser accesibles, oportunos, eficientes y efectivos.

“Las ventajas competitivas no se logran por azar, ni siquiera por una buena organización y una buena gestión; hacerlo implica que la gerencia tome conciencia de su papel en el desarrollo de competencias distintivas dinámicas (Muñoz - Calderon, 2008)”.

Vale la pena recordar que el trabajo en el área de salud existe desde el principio de la humanidad civilizada, pero solamente en los últimos años se ha dado existe preocupación por los riesgos que corren las personas que trabajan en esta área.

De acuerdo a estudios realizados por la Organización Mundial de Salud los riesgos para esta área son muchos y numerosos, que afectan aproximadamente al 90% del talento humano vinculado a las instituciones hospitalarias. Las instituciones del área de salud, deben ser administradas por personas con sólidos conocimientos de gestión, por ser un sector donde se presta un servicio durante las 24 horas, el Gerente debe conocer de manera profunda el manejo del talento humano, para saber tomar

decisiones cuando existen situaciones de riesgo para los trabajadores sanitarios, de manera especial las enfermeras por desarrollar su labor en contacto directo con los pacientes que tiene diversas dolencias, muchas de ellas infecto-contagiosas.

“Los entornos de la práctica de enfermería tienen a menudo peligros biológicos, químicos, físicos y psicológicos. Estos factores ponen al personal en riesgo de desgaste profesional, estrés, enfermedades laborales, exposición a patógenos de transmisión sanguínea y desordenes musculo esqueléticos”. (Sandoval, 2013)

De acuerdo a informes obtenidos en la web, se conoce que en el año 2010 solo en Estados Unidos se reportaron más de un millón accidentes laborales en el área de salud. Siendo este sector el que registra la más alta incidencia de enfermedades laborales, prueba de ello es la muerte de personal sanitario que estaba colaborando en su lucha contra el Ebola en el África en el año 2014.

“Los tipos de accidentes laborales reportados con mayor frecuencia son: trastornos músculos esqueléticos, accidentes con punzocortantes, otras exposiciones ocupacionales, golpes contra objetos y agresiones de pacientes” (Valenzuela, 2013)

En el último período, se han evidenciado en América Latina y el Caribe una serie de innovaciones en el sector de la salud, pero no se consideró el tratamiento de las condiciones de trabajo y su incidencia con las enfermedades laborales. Pero el éxito o fracaso del personal sanitario depende de una buena dirección del más alto nivel jerárquico, que es el encargado de la toma de decisiones.

3.2.- Contexto Nacional

En el Ecuador las gestiones en factor de seguridad, no han obtenido toda la articulación y combinación necesarias, para motivar la salud y seguridad en las

instituciones prestadoras de servicios, tal como son los hospitales, a través de la ejecución de eventos de prevención para los trabajadores, que no deberían estar aislados de su cobertura, y de los beneficios que simboliza el trabajar en un medio seguro y confiable.

El conocimiento del contexto laboral en el cual cumple sus funciones el personal de enfermería, también como las situaciones de trabajo las sustancias que maneja, los materiales que manipula, permitirá determinar ciertas circunstancias del contexto laboral, los mismos que pueden influir en ciertos condicionantes en el proceso de salud y enfermedad de este conjunto de trabajadoras/es y conocer los peligros más notables que permitirá utilizar medidas de control definidas e inmediatas en aquellos riesgos que por sus particulares se crean prioritarios, e implantar métodos y técnicas de Gestión de Sistema de Seguridad y salud en el Trabajo que crea conveniente la gestión administrativa, técnica y del talento humano como mecanismos fundamentales.

Esta investigación en lo legal se sustenta en lo Dispuesto en la Constitución de la Republica, cuando se manifiesta que “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la económica. El estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respecto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado” (Constitucion 2008 - Ecuador).

El articulo 326 numeral 5 de la Constitución de la Republica, determinar que “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar” (Constitucion 2008 - Ecuador); y, el numeral 6 dice: “Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la Ley”. (Constitucion 2008 - Ecuador)

Por lo descrito existe la base legal necesaria expuesta en la Carta Magna que rige los destinos de la República del Ecuador.

3.3.- Contexto Institucional

El Hospital del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) de Milagro “Dr. Federico Bolaños Moreira”, en honor al galeno fundador de la institución, está ubicado al sur de la ciudad en la Ciudadela San Miguel, en la Avenida Miguel Campodónico Martínez, entre las calles Manuel Ascasubi y calle D, a 800 m. del destacamento de la Policía Nacional.

El Hospital IESS Milagro es una institución de segundo nivel con una infraestructura de cinco pisos, posee áreas y servicios con diferentes especialidades médicas, con una capacidad de 120 camas hospitalarias.

La distribución y ubicación de servicios que oferta el Hospital son los siguientes.

PLANTA BAJA Admisión y Estadística, Emergencia: Cirugía Menor y Observación, Farmacia, Servicio Trabajo de Social.

Consulta Externa con los consultorios de Cardiología, Dermatología, Endocrinología, Gastroenterología, Medicina Interna, Neumología, Neurología, Oftalmología, Psicología Clínica y Psiquiatría, Traumatología, Urología, Área de DOTS, Sala de curaciones, Pediatría (Consultorios y Área recreativa), Departamento de Vacunación, Imagenología y Medios de diagnósticos, Fisioterapia y Rehabilitación, Terapia Respiratoria, Procedimientos endoscópicos, varios Dietética (Comedor), Mantenimiento (consorcio), Bodega, lavandería, Cafetería, bares y Cabinas telefónicas, Morgue y Departamento de servicios informáticos.

PRIMER PISO Área Administrativa: Dirección Ejecutiva, Dirección Técnica, Departamento Financiero, Departamento de Contabilidad Departamento de Talento Humano, Departamento de Enfermería, Departamento de servicios generales Tesorería, Salón Auditorium, Salón de docencia, Capilla y Baños.

SEGUNDO PISO Centro Quirúrgico y Obstétrico con tres Quirófanos, Preoperatorio con 2 camas y Postoperatorio con 5 camas, Terapia Intensiva con 6 camas, Central de esterilización, Residencia de médicos y Departamento de Facturación

TERCER PISO Hospitalización de Cirugía General, Ginecología, Urología, Traumatología con una capacidad de 33 camas, Hospitalización de Materno Infantil con 12 camas, Hospitalización de Pediatría con 18 camas y dos termocunas en Cuidados Intermedios (UCIN).

CUARTO PISO Hospitalización Medicina Interna – Ala “A” cuenta con los servicios de Cardiología, Gastroenterología, Neumología, con capacidad de 33 camas hospitalarias, Hospitalización Medicina Interna – Ala “B” con los servicios de Neurología, Endocrinología con 14 camas y además se encuentra el Área de Cuidados Intermedios con capacidad de 5 camas, Área de Oftalmología con consultorios de procedimientos y 1 Quirófano para cirugías Oftalmológicas.

QUINTO PISO Salón Auditorium

En los exteriores del Hospital encontramos los parqueaderos, las unidades de transportación, la sala de máquinas y las áreas verdes. Además cuenta con un moderno helipuerto y en algunas ocasiones ha prestado servicio en coordinación con la Base Aérea, la Policía Nacional y el Cuerpo de Bombero.

El horario de atención del servicio de Consulta Externa empieza a las 06h00 y culmina a las 22h00. El área de Emergencia a su vez atiende las 24 horas del día,

brindando atención especializada a los pacientes ingresados y aquellos que llegan por alguna afección o accidente que aparezca improvisadamente en su salud.

El área de Cuidados intermedios se encuentra en el cuarto piso Medicina Interna ALA B, entre estación de enfermería el área de Hospitalización de Medicina Internay el área de Oftalmología, está dividida por una pared: El lado derecho tiene 3 camas eléctricas con sus respectivos veladores, mesas de alimentación, soportes, cuenta con 3 monitores multiparametros, en la pared toma de oxígeno, un aire acondicionado y un lavabo.

El lado Izquierdo cuenta con 2 camas eléctricas con sus respectivos veladores, mesas de alimentación, soportes, también cuenta con 2 monitores multiparametros, charol con medicamentos para paro cardiaco, y dos tensiómetros de pedestal, existe dos puertas de acceso una principal donde ingresan los pacientes y la otra es la que queda frente a la estación de enfermería. El horario del Personal de Enfermería es rotativo con la particularidad de trabajo de 12 horas en el día, 12 horas en las noches y tres días libres, o de ocho horas diarias con dos días libres cumpliendo las 160 horas mensuales.

4.-SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

Los riesgos de salud de quienes trabajan en hospitales constituyen un tema que cada vez cobra mayor importancia. Existen estudios que indican la presencia de riesgos físicos, químicos, biológicos, psicosociales e inconformidades ergonómicas, que de modo directo o indirecto producen efectos a los profesionales que ofrecen servicios de salud.

Los tipos de accidentes laborales reportados con mayor frecuencia son: trastornos músculos esqueléticos, accidentes con punzocortantes, otras exposiciones ocupacionales, golpes contra objetos y agresiones de pacientes. (Valenzuela, 2013).

En el Hospital IESS Milagro en el año 2013, según datos estadísticos del área de Trabajo social, se han reportado 6 casos de accidentes de trabajo dentro de las áreas hospitalarias y cocina, 4 por motivo de resbalo y tropiezo, 1 por corte con cuchillo(área de cocina), 1 por pinchazo al realizar control de glicemia, de estos casos reportados el 80% corresponde al personal de enfermería, 10% personal de cocina y 10% personal médico, el caso reportado de pinchazo al realizar la glicemia corresponde al área de Medicina Interna ala B.

El Área de Cuidados Intermedios es peligroso, porque en ella existen factores de riesgo físicos creados por dispositivos electrónicos en intermedio de una composición de oxígeno y antisépticos (riesgo químico), que proporcionan en mayor o menor nivel las situaciones propicias para la ocurrencia de accidentes laborales; además está el contacto con fluidos corporales e insumos como sondas, jeringuillas, cánulas, insumos con los que pueden originarse accidentes como: punciones, cortaduras con material contaminado que pueden producir graves patologías infecciosas de causa vírica, como las ocasionadas por el virus de las hepatitis B y C, además el de la inmunodeficiencia humana adquirida (VIH). A esto se agrega las extensas jornadas de pie, el estrés y el agotamiento.

En esta área se atiende a usuarios de los diferentes tipos de seguro que provienen de las diferentes áreas y servicios del Hospital, siendo una gran mayoría de Emergencia, presentando múltiples patologías agudas y crónicas e infecciosas, tales como ECV Isquémico, Insuficiencia Cardíaca Congestiva, Enfermedad Pulmonar Crónicas, Neumonías adquiridas en la comunidad, Insuficiencia Renal Aguda y Crónica, Crisis Hipertensiva, Diabetes Mellitus Descompensada, y pacientes imposibilitados con grandes escaras en la piel.

Aproximadamente se atienden mensualmente 50 pacientes diarios de ambos sexos con las patologías antes mencionadas, teniendo un total promedio de ingreso anual de 716 pacientes ingresados. El personal que labora en el área está compuesto de seis

profesionales de Enfermería, de las cuales una enfermera es de planta, dos enfermeras de nombramiento provisional y tres de contrato, distribuidos en horarios rotativos en la mañana, tarde y noche, en turnos de 8 horas y otras de 12h00 cada turno con una carga horaria de 160 horas mensuales; además de seis Auxiliares de Enfermería, una de ellos de nombramiento con carga horaria de 120 horas, y cinco de contrato que labora 160 horas mensuales, igualmente distribuidos en tres turnos, de seis horas en las mañanas y tardes, y de 12 horas en las jornadas de la noche.

El personal de enfermería no es fijo en esta unidad hospitalaria, rota cada cierto tiempo de acuerdo a la necesidad de personal que requiere la institución. Además el personal de enfermería que labora en las tardes, noches y fines de semanas en el cuarto piso ALA B, que comprende el área de Cuidados intermedios y Medicina interna, no cumplen correctamente con las medidas de prevención de riesgos y la aplicación de normas universales de bioseguridad cuando están al contacto con pacientes, con fluidos corporales, materiales corto-punzantes, con los que pueden suscitarse accidentes como: pinchazos, cortes con material contaminado que pueden provocar graves enfermedades infecciosas.

También es importante indicar que no utilizan la mecánica corporal para la movilización de los pacientes imposibilitados, al mismo tiempo cuando las dos áreas se encuentran llenas el ritmo de trabajo les obliga a desplazarse rápidamente por el piso, aumentando el riesgo de resbalarse o caerse, y esto a la vez causa que al terminar su jornada laboral muestren agotamiento físico y mental.

A esto se suma que la administración de la Unidad, se preocupa más en otros procesos y limitan la importancia de la prevención de riesgos laborales del personal en las diferentes áreas del hospital, por lo cual en la actualidad los comités con programas enfocados a este tema solo se encuentran establecidos en documentos.

Se ha presentado el problema desde el punto de vista sanitario, pero es importante plantearlo desde el punto de vista administrativo porque los establecimientos hospitalarios, son organizaciones de servicios que cumplen una función social, que necesitan desarrollar una gestión efectiva y eficiente.

Quien tiene toda la responsabilidad en una institución sanitaria es la gerencia, denominado Director Administrativo de acuerdo a la Resolución N° CD 377, del 3 de septiembre del 2011, que señala en el artículo 115 de la Ley de Seguridad Social, que en las unidades médico asistenciales de segundo y tercer nivel de complejidad médica, habrá un director, que deberá acreditar título profesional amplios conocimientos en economía, o administración de salud y experiencia administrativa en servicios de salud.

Esta investigación nos va a permitir mejorar la gestión de la Unidad Médica y evitar riesgos profesionales. El Director Administrativo es el responsable del manejo del Talento de toda la Institución, y de él es la responsabilidad de que se apliquen normas de prevención de riesgos y bioseguridad para evitar enfermedades profesionales, por medio de la Unidad de Talento Humano y de los comités de seguridad ocupacional, bioseguridad, infecciones Hospitalarias, docencia que son conformados por empleados que laboran en hospital en relación a las funciones, experiencias y conocimientos de cada uno de ellos.

5.-PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

5.1.-Problema General

¿Cómo el modelo de gestión del talento humano, se relaciona con los riesgos laborales del personal de enfermería en el área de cuidados intermedios del Hospital IESS de la ciudad de Milagro, provincia del Guayas?

5.2.- Problemas derivados

¿Cuáles son los riesgos laborales a los que está expuesto el personal de enfermería que trabaja en el área de cuidados intermedios del Hospital del IESS de Milagro?

¿De qué manera se está cumpliendo las normas de bioseguridad y prevención de los riesgos laborales del Personal de Enfermería del área de Cuidados Intermedios?

¿Cómo debe ser un modelo de gestión administrativa enfocado a la prevención de los riesgos laborales en el Personal de Enfermería del área de Cuidados Intermedios?

6.-DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Objeto de estudio: Los riesgos laborales del personal de enfermería en el área de cuidados intermedios del Hospital IESS

Campo de Acción: Gestión del Talento Humano

Lugar: Ciudad de Milagro

Sector: Parroquia Camilo Andrade

Área: Personal de Enfermería.

Tiempo: De enero a agosto de 2014

7.- JUSTIFICACIÓN

El conocimiento del contexto laboral en el cual cumple sus funciones el personal de enfermería, también como las situaciones de trabajo las sustancias que maneja, los materiales que manipula, permitirá determinar ciertas circunstancias del contexto

laboral, los mismos que pueden influir en ciertos condicionantes en el proceso de salud y enfermedad de este conjunto de trabajadoras/es y conocer los peligros más notables que permitirá utilizar medidas de control definidas e inmediatas en aquellos riesgos que por sus particulares se crean prioritarios, e implantar métodos y técnicas de Gestión de Sistema de Seguridad y salud en el Trabajo que crea conveniente la gestión administrativa, técnica y del talento humano como mecanismos fundamentales.

La determinación de riesgos laborales permite valorar la magnitud de aquellos riesgos que se localizan en el proceso laboral y en base a los mismos implantar medidas preventivas con el objetivo de reducirlos o eliminarlos, siendo ineludible la planificación de la prevención, aplicando medidas que controlen cada función que el trabajador efectúe, e inclusive las condiciones físicas o biológicas y psicológicas de cada persona.

Por lo antes mencionado esta investigación busca identificar la gestión del talento humano y su relación con los riesgos laborales del personal de enfermería en el área de cuidados intermedios del Hospital IESS de Milagro y proponer un plan de intervención que promueva la seguridad y salud en el trabajo.

Para poder ejecutar el proyecto de investigación se tiene el apoyo del Hospital IESS Milagro, y la credibilidad de la comunidad hacia la Universidad Técnica de Babahoyo.

Esta investigación contribuirá para explicar cómo la gestión del talento humano, está relacionada con los riesgos laborales del personal de enfermería en el área de cuidados intermedios del Hospital IESS de la ciudad de Milagro, provincia del Guayas.

8.- OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

8.1. Objetivo General

Analizar la gestión del talento humano y su relación con los riesgos laborales del personal de enfermería del área de cuidados intermedios del Hospital IESS de la ciudad de Milagro, provincia del Guayas.

8.2. Objetivos Específicos

- Identificar los riesgos laborales a que está expuesto el personal de enfermería que trabaja en el área de cuidados intermedios, en el Hospital del IESS de Milagro.
- Evaluar las normas de bioseguridad y prevención de los riesgos laborales del Personal de Enfermería que atiende a pacientes del área de Cuidados Intermedios.
- Diseñar una propuesta en relación al modelo de gestión administrativa enfocado a la prevención de los riesgos laborales en el Personal de Enfermería del área de Cuidados Intermedios

9.- MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL DE LA INVESTIGACIÓN

9.1. Marco Conceptual

9.1.1. Concepto de Administración

La Administración hace referencia al esfuerzo coordinado de un grupo social para obtener un fin con la mayor eficiencia y el menor esfuerzo posibles, que comúnmente

se dice que es hacer algo a través de otros, sin embargo, se debe de definir el concepto como una disciplina, esto con el fin de concluir con la definición propia de los autores, como se describen a continuación:

Chiavenato, Idalberto: Define la Gestión del talento humano como: «el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño» (Chiavenato, 2009).

Eslava Arnao, Edgar, afirma que es un enfoque estratégico de orientación cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesario para ser competitivo en el entorno actual y futuro. (Gestiopolis, 2014)

Dessler, Gary, testifica que son las prácticas y políticas necesarias para manejar los asuntos que tienen que ver con las relaciones humanas del trabajo administrativo; en específico se trata de reclutar, evaluar, capacitar, remunerar y ofrecer un ambiente seguro y equitativo para los empleados de la compañía. (Dessler, 2009)

Mondy, R Wayne asevera que la gestión o administración de talento humano corresponde a la utilización de las personas como recursos para lograr objetivos organizacionales. (Mondy, 2009)

9.1.2. Riesgo laboral

“Se señala riesgo laboral a los peligros existentes en nuestra tarea laboral o en el propio entorno o lugar de trabajo, que puede provocar accidentes o cualquier tipo de siniestros que, a su vez, sean factores que puedan provocarnos heridas, daños físicos o psicológicos, traumatismos, etc. Sea cual sea su posible efecto, siempre es negativo para nuestra salud” (Galviz, 2013).

El riesgo laboral es la posibilidad de que un trabajador sufra un quebranto de salud producto de su trabajo. Para calificar un riesgo laboral se debe seguir las disposiciones legales expuestas en el Código de Trabajo y en el Reglamento del IESS.

Entre los riesgos laborales tenemos los riesgos físicos que en el área de salud están relacionadas a las radiaciones ionizantes, el ruido, la temperatura y la electricidad, los riesgos ergonómicos los cuales se manifiestan en desgastes y daños debido a sobrecargas o posturas incorrectas en el trabajo, los riesgos químicos porque se usa una amplia variedad de productos químicos como, agentes anestésicos, antisépticos, medicamentos, desinfectantes y reactivos citostáticos o de laboratorio y los riesgos psicosociales que influyen diferentes formas en la salud de los trabajadores, como la organización inadecuada del trabajo, las malas relaciones laborales, y la sobrecarga física y mental, entre otros.

9.1.3. Bioseguridad

La Definición de Bioseguridad comprende

Bio= Conjunto de todos los seres humanos.

Seguridad = Calidad de seguro, libre y exento de todo peligro, daño o riesgo. Al construir la palabra evocamos inmediatamente el concepto de protección a la vida, situación que puede lograrse en parte evitando accidentes.

Se define como el conjunto de medidas preventivas propuestas a mantener la vigilancia de factores de riesgos laborales originarios de agentes biológicos, o químicos, logrando la prevención de impacto nocivo cerciorando que el desarrollo de

estos procedimientos no atenten hacia la salud y seguridad de trabajadores de la salud, pacientes, familiares, visitante y el medio ambiente.

El objetivo de la misma es minimizar los riesgos potenciales de accidentes laborales en el manejo de los residuos patógenos protegiendo al paciente, al trabajador de la salud, a toda la comunidad y al medio ambiente.

Las instituciones de salud demandan de un programa de bioseguridad como parte principal de su organización y estrategia de funcionamiento, el cual involucre objetivos y políticas definidas que logren un ambiente de trabajo sistemático y seguro, para perfeccionar la calidad y reducir los sobrecostos, y alcanzar óptimos niveles de funcionalidad en estas áreas.

9.1.4. Administración en los Servicios de salud

La administración sanitaria es la ciencia social y técnica encargada de la gestión administrativa de las instituciones públicas y privadas del área de la salud esto es de la planificación, organización, dirección y control, buscando optimizar los recursos financieros, tecnológicos y humanos.

La gestión o administración de instituciones de salud, es aquella que permite direccionar los recursos para ofrecer un servicio sanitario de calidad en beneficio de los clientes, quienes son los usuarios más comúnmente denominados pacientes.

“A la administración en salud también se la señala “gerencia en salud”, “gestión sanitaria”, “gestión clínica”, “administración de empresas de salud”, “administración de servicios de salud” y “gerencia de servicios de salud” (Castillo, 2013).

Esta tiene por finalidad administrar las instituciones de salud, buscando la desconcentración y renovación de las instituciones del sector público, para que esta

permita mejorar, promover, diagnosticar y atender a la ciudadanía, para lo cual hay que aplicar en la gestión mecanismos para obtener calidad, eficiencia y coberturas de los servicios en todos los niveles del sistema de salud.

9.1.5. Administración de Recursos Humanos de los Servicios de salud

“El objetivo de la administración de recursos humanos son las personas y sus relaciones dentro de las organizaciones. La administración de recursos humanos sirve para mantener la organización productiva, eficiente y eficaz, a partir del uso adecuado de su recurso humano” (Castillo, 2013)

Las instituciones de salud necesitan la participación del recurso humano adecuado para aplicar las nuevas tecnologías. Actualmente se habla de administración de talentos, porque se permite que las personas puedan desarrollarse a pesar de estar laborando pueden combinar trabajo y formación profesional, considerando también la educación continua de pre o post grado.

La administración de recursos humanos, es un subsistema de cualquier organización, porque son las personas quienes ponen en marcha la tecnología, aplicada a equipos, maquinas, etc.

En este caso en la teoría general de sistemas este término "recurso humano" se vuelve aceptable. Podemos decir que la “administración de recursos humanos hace referencia al proceso administrativo ejecutado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo, las prácticas, la salud, los conocimientos las habilidades, de los miembros de la organización en beneficio del individuo, de la propia organización y del país en general” (Castillo, 2013)

9.1.6. Salud pública, clínica y gestión.

“En cuanto al perfeccionamiento de la gestión -como actitud y como práctica- en salud pública queda recordar dos obviedades. Primera, que la acción idónea sobre un inconveniente de salud resulta de adoptar operaciones preventivas y curativas, sanitarias y no sanitarias, y que, respecto a diversos problemas de salud las gestiones difieren bastante de lo óptimo. Segunda, que las prácticas clínicas establecen el sistema nervioso central del sistema sanitario, que la mayor parte de los recursos son establecidos por el médico y que no hay eficacia sin efectividad.

Gestionar la salud pública se fundamenta en coordinar y motivar las personas para conseguir una población sana, satisfecha, autónoma y solidaria. Gestionar la salud pública incluye también la gestión de los servicios sanitarios. Todos, poco o mucho, tenemos alguna responsabilidad gestora: en el sistema, en centros o programas, o - como mínimo- en la gestión de nuestra actuación profesional” (Ortun, 1993)

9.1.7. Carga de Trabajo

“Es el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral. Una carga de trabajo excesiva puede conducir a la fatiga, a consecuencia de la cual el trabajador disminuye su ritmo de actividad, los movimientos son más torpes e inseguros, disminuye la productividad y aumenta el riesgo de accidentes” (Tayupanda, 2012).

Toda acción que demanda un esfuerzo corporal, ya sea estático o dinámico, aumenta el consumo de energía e incremento el ritmo cardiaco y respiratorio de los empleados y trabajadores del sector salud.

9.1.8. Organización del Trabajo

“Los factores de riesgo de la organización del trabajo comprenden los de la organización temporal, jornada y ritmo de trabajo; y los de organización de la tarea, automatización, comunicación, estilo de mando, participación, estatus social, identificación con la tarea, iniciativa y estabilidad en el empleo. La Jornada de Trabajo puede ser discontinua, continua y a turnos (frecuente en el trabajo en los hospitales), que pueden ser fijos o por rotación. Cada uno de los turnos, de mañana, tarde noche, tiene sus ventajas e inconvenientes” (Tayupanda, 2012).

Las actividades laborales del personal de enfermería se identifica por su jornada de trabajo rotativa, lo cual perjudica a la relación familiar y también afecta socialmente, además la jornada nocturna induce a cambios en los biorritmos, desincronización crónica y del sueño, pérdida de sueño, que repercute en la salud de los trabajadores provocando “trastornos digestivos, del sueño, fatiga crónica, trastornos nerviosos, desequilibrios psíquicos y patologías cardiovasculares” (Tayupanda, 2012).

El tiempo para ejecutar una tarea muchas veces puede ocasionar una sobrecarga para el trabajador e incrementar los riesgos de accidente.

9.1.9 Sistema Nacional de Gestión de la Prevención

“Es una herramienta gratuita que permite evaluar el estado situacional de la empresa y hacer los correctivos pertinentes. Cuenta con un sistema de consultas en línea que permite al usuario despejar sus inquietudes de forma inmediata, mientras está realizando su auto auditoría” (IESS, 2014).

9.2 Marco Referencial.

9.2.1. Antecedentes investigativos.

Las instituciones hospitalarias están enmarcados en la actividad económica de los servicios, y en ella se pueden encontrar una diversidad de riesgos laborales, entre los que destacan los biológicos, químicos, físicos, ergonómicos, los que pueden provocar enfermedad y muerte en sus empleados.

El profesional de enfermería es un trabajador de salud, que está expuesto a riesgos ocupacionales que crecen con el ejercicio de sus acciones asistenciales, entre ellos los riesgos biológicos los más frecuentes, debido a la asistencia continua que ofrece a los pacientes, entre los agentes que producen infecciones se incluyen las bacterias, los virus y en menor grado los hongos y los parásitos, los riesgos biológicos se logran transmitir mediante la inhalación, fluido, ingestión o al contacto con la piel, además los riesgos biológicos presentan una particularidad que lo diferencia de otros factores de riesgo laborales, la potencial transmisión del riesgo a otros trabajadores, familiares y a la comunidad en general.

La organización mundial de la salud (OMS) indica que los incidentes laborales más habituales son los accidentes que suceden con el personal de salud, un tercio de todas las lesiones se muestran en el personal de enfermería debido al uso incorrecto de las medidas de bioseguridad, también estima que la carga general de enfermedades por exposición ocupacional entre el personal de salud afecta en un 40% a las infecciones por hepatitis B y C y un 2.5 % de las infecciones por VIH. (Núñez Z, 2011)

En Chiclayo, en el 2009 Rentería, realizó un estudio denominado Riesgos ocupacionales del profesional de enfermería en el Hospital Docente las Mercedes, esta investigación tuvo como objetivo determinar los riesgos ocupacionales del profesional de enfermería en el Hospital Docente las Mercedes, donde se obtuvo

como resultados estadísticos que el profesional de enfermería está expuesta a riesgos ocupacionales: el ruido, como riesgo físicos, entre ellos el llanto de los niños hospitalizados, en un 70%, el alcohol, como riesgo químico, un 95,6 % la sangre como riesgos biológicos, en un 91%, las posturas corporales como riesgo ergonómicos, en un 84,4%, el estrés permanente como riesgo psicosocial(Rentería, 2009).

Los últimos estudios, tanto en España como en otros países indican que se ha demostrado que la exposición de tipo punzante, y entre ellas la 29 punción por aguja de carga hueca son el tipo de accidente más frecuente, superando el 80% de las exposiciones. Entre los procedimientos de alto riesgo figuran la recogida de sangre, la inserción de vías IV y la manipulación de jeringas de uso percutáneo. Incluso cantidades pequeñas de sangre pueden producir una infección potencialmente mortal por la carga vírica que presente, la situación inmunitaria del personal, la profundidad de la herida, la cantidad de sangre transmitida y el período de tiempo transcurrido desde que se produjo la herida hasta la desinfección de la misma, así como la disponibilidad y la utilización de una profilaxis posterior a la exposición(Tayupanda, 2012).

El aumento de accidentes laborales orienta a la elaboración de técnicas de trabajo que los eviten o disminuyan, producto de estas circunstancias se están creando estrategias de seguridad y salud ocupacional, que buscan lograr un lugar donde el trabajador se sienta seguro, los conocimientos actuales permiten que los administradores, empleados, utilicen estrategias por mejorar la calidad de vida en el trabajo y así prevenir accidentes laborales y enfermedades profesionales.

Es así que los establecimientos del área de salud, deben ser dirigidas por personas con sólidos conocimientos de gestión, por ser un sector donde se presta un servicio durante las 24 horas, el Gerente debe conocer de forma profunda la administración

del talento humano, para saber tomar medidas cuando existen entornos de riesgo para los trabajadores sanitarios, de manera específica a las enfermeras por desarrollar su competencias en contacto directo con los pacientes que tiene diversas enfermedades, muchas de ellas infecto-contagiosas.

El conocimiento del contexto laboral en el cual cumple sus funciones el personal de enfermería, también como las situaciones de trabajo las sustancias que maneja, las mismas que pueden influir en ciertos condicionantes en el proceso de salud y enfermedad de este conjunto de trabajadoras/es y conocer los peligros más notables que permitirá utilizar medidas de control definidas e inmediatas en aquellos riesgos que por sus particulares se crean prioritarios, e implantar métodos y técnicas de Gestión de Sistema de Seguridad y salud en el Trabajo .

Las personas son los recursos productivos de las organizaciones, normalmente de denominan “recursos humanos”; actualmente en el mundo organizacional se denomina “talento humano”, y se considera como seres con inteligencia, sapiencias, destrezas, anhelos y conocimientos particulares, constituyen el “capital intelectual de la organización” y son quienes influyen en la consecución de los objetivos institucionales.

9.2.2. Referencia teórica

9.2.2.1 Gestión del talento Humano

“La gestión del talento humano orienta al reconocimiento de las personas como capaces de dotar la organización de inteligencia y como accionistas capaces de conducirla a la excelencia. Las personas deben ser ideadas como el activo más importante en las organizaciones.

La época de la información, del conocimiento y la globalización exigen nuevos enfoques en la administración del talento humano. La gerencia moderna debe estar plenamente identificada con la importancia, el alcance y las repercusiones que genera el saber gerenciar el capital humano de la empresa que tiene bajo su responsabilidad, debiéndose valorar el conocimiento de las personas, sin el cual no sería posible afrontar los cambios continuos, productos de la globalización y de los avances tecnológicos y alcanzar la competitividad deseada en la sociedad del conocimiento y del cambio”(Valero, 2014).

Los administradores gobiernan al talento humano dentro de una organización, orientan para alcanzar los objetivos, cumpliendo la misión de la institución, igualmente son las personas quienes consiguen las metas propuestas dentro de la gestión operacional.

El profesional de enfermería es admitido como recurso de la organización que es necesario para alcanzar los objetivos institucionales; estos profesionales, contribuyen a las instituciones de salud su imaginación, cuerpo, espíritu y corazón, ellos conservan una relación laboral comprometida con la humanidad.

Los enfoques teóricos proceden de la teoría clásica de la administración, presentados por Taylor y Fayol, otros de la Psicología del comportamiento del individuo (teorías de las necesidades, de las expectativas y fijación de metas)) y algunos enfoques de la Sociología son muy breves para explicar la complejidad de la dirección de los recursos humanos.

Algunas teorías cotidianas han guiado en los últimos años a exponer nuevos enfoques teóricos, así; siguiendo a Wright y McMahan (1992) se plantean seis modelos, de los cuales cuatro se identifican con una visión de gerencia estratégica de recursos humanos (teoría de recursos y capacidades, enfoque comportamental, cibernética,

costes de transacción/teoría de la agencia,) y dos con factores políticos e institucionales (dependencia de recursos y teoría institucional).

Enfoque de los comportamientos: Esta perspectiva asume que el comportamiento del empleado es determinante para obtener resultados en el desempeño de la empresa y por lo tanto en el logro de la estrategia organizacional y a su vez que las actitudes y comportamientos son influidos por diferentes prácticas empleadas en la gestión de los RH. De esta manera una estrategia será más posible de alcanzar si se logran determinados comportamientos y estos a su vez requieren diferentes prácticas de gestión humana (enfoque contingente). De acuerdo a esta teoría se pretenderá (Wright y McMahan, 1992):

- Promover los comportamientos más efectivos siempre y cuando sean consistentes con la estrategia organizacional.
- Alinear las prácticas de RH de manera que cada una sea congruente con las otras.

En correlación con la investigación y partiendo de la base que se pueden establecer los comportamientos más efectivos según Wright y McMahan, (1992) es necesario contrastar cuáles prácticas de recursos humanos (PRH) particulares están siendo empleadas y cuál es su efectividad para obtener esos comportamientos. Específicamente debe probarse, cuáles estrategias están asociadas con diferentes niveles de desempeño y determinar si las estrategias y el desempeño están mediados efectivamente por las prácticas de gestión humana y el comportamiento de los empleados. Otro aspecto que resulta interesante comprobar es si además de los efectos sobre el desempeño, pueden surgir otros resultados importantes para la firma como actitudes de los empleados o productividad (Wright y McMahan, 1992)

De acuerdo al criterio de Chiavenato: “La gestión del talento humano depende, entre otros de varios aspectos como son: La cultura de la organización, la estructura

organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada y los procesos internos. En cualquiera de los escenarios la gestión del Talento Humano está conformada por las personas y las organizaciones, siendo lo básico la forma como se trata a las personas, sea como socios o como recursos. La administración del talento humano debe perseguir la optimización de habilidades de las personas, participación, creatividad y mejoramiento continuo”.(Chiavenato, 2009).

Aporte teórico de Gary Becker en el desarrollo del capital humano.

Este economista norteamericano fue premiado con el Nobel por trabajar con el concepto de Capital humano, aunque por mucho tiempo su trabajo fue ignorado y censurado por los principales economistas del mundo, ampliar su estudio al análisis microeconómico a un amplio rango de comportamiento humano e interacción, incluyendo aquel que no tiene relación con el mercado.

Becker comenzó a estudiar las sociedades del conocimiento y concluyó con su estudio que su mayor tesoro era el capital humano que estas poseían, esto es, el conocimiento y las habilidades que forman parte de las personas, su salud y la calidad de sus hábitos de trabajo, además logra definir al capital humano como importante para la productividad de las economías modernas ya que esta productividad se basa en la creación, difusión y utilización del saber. Becker puntualiza al capital humano de la siguiente manera: " La importancia creciente del capital humano puede verse desde las experiencias de los trabajadores en las economías modernas que carecen de suficiente educación y formación en el puesto de trabajo".(Valenzuela, 2013)

“Administración de recursos humanos hace referencia al proceso administrativo ejecutado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo, las prácticas, la salud, los

conocimientos las habilidades, de los miembros de la organización en beneficio del individuo, de la propia organización y del país en general”(Castillo, 2013).

Existe una variedad de profesionales que brinda la atención directa a los pacientes, y ellos son los responsables directos de satisfacer las necesidades de los pacientes, con un trato amable y minucioso que es lo que el paciente espera de su médico, este grupo de profesionales está combinado por: Médicos, Odontólogos, Técnicos en laboratorio, Nutricionistas, Enfermeras/os y administrativos.

El personal de la Organización “Son aquellos cuyo rol es el planificar el desarrollo de la institución en su conjunto, también su trabajo está centrado en brindar el soporte al funcionamiento de la organización, debe también de mantener la operatividad de la organización en su conjunto, su responsabilidad está orientada con la organización y no directamente con los pacientes que en ella se atienden, son los encargados de transmitir al resto de la organización la visión global de la empresa”(Olortegy, 2007).

El personal de apoyo en estas instituciones de salud es: Directores administrativos, Economistas, Ingenieros de Sistemas, Comunicadores, Contadores y Secretarias.

“Para afirmar la provisión de recursos humanos en la organización hay dos funciones tradicionalmente concebidas: el reclutamiento y la selección.

Reclutamiento significa teóricamente, buscar el trabajador que la organización necesita, donde esté, e interesarlo en convertirse en miembro de ella. En realidad hay dos posibilidades extremas en esta función”(Castillo, 2013):

El reclutamiento externo: El profesional esperado es especializado e identificado como parte de alguna organización diferente de la que quiere atraerlo, Si este profesional es necesario hay que tratar se obtener en nuestra organización, ofreciendo ambientes más atrayentes para que este profesional acceda a cambiar de trabajo.

Inclusive en el área de la salud, donde existe el mito de los excelentes especialistas, esta circunstancia es muy rara.

Cuando ocurre, se restringe a varias categorías profesionales, cuando no a algunos nombres, en general de técnicos en salud y casi nunca de gestores, este tipo de elemento es más frecuente en el sector privado, primordialmente ante la exigencia de los concursos y la existencia de "cuadros de personal" suficientemente rígidos en buena parte del sector público.

Se define el perfil del cargo, se escriben sus requerimientos y se publica en lugares donde se puede imaginar que aquellos que cumplen el perfil se interesaron en la vacante.

Cuando hay gran oferta de trabajo en todos los sectores, se vuelve más difícil atraer a empleados calificados sin brindarles grandes incentivos. Cuando existe desempleo, para cualquier oferta de trabajo hay cantidad de candidatos.

Pasos para realizar esquemas de puestos de trabajo:

- Individualización general del puesto.
- Selección de información sobre el puesto.
- Proceso y análisis de la información adquirida.
- Formulación de la descripción del puesto y del perfil.

PASO I: Individualización general del puesto: El cumplimiento de este paso se genera a través de una comunicación coordinada entre el área de Talento Humano y el responsable del área que se sitúa en el puesto identificado.

PASO II: Selección de información sobre el puesto: El análisis de un puesto que está protegido, en el que existe el trabajador es recomendable el estudio de las evaluaciones del desempeño de las personas que ocupan ese puesto.

PASO III: Proceso y análisis de la información adquirida: Se desarrollará de la siguiente forma:

- Determinación de quienes conformaran el equipo de analistas. La conducción del análisis será responsabilidad del área de Talento Humano por lo que deberán participar los especialistas que tengan la capacitación necesaria para ello. Debe participar también el jefe del puesto que se analiza, un delegado de la sección sindical y el especialista al que pertenece el puesto estudiado.
- Valoración, análisis y organización de toda la información seleccionada.
- Elaboración de la descripción del puesto. Cada empleado iniciará su análisis y el especialista revisará lo ejecutado.

PASO IV: Formulación de la descripción del puesto y del perfil: La descripción de un puesto radica en informar por escrito de forma clara, lógica y concreta el contenido del mismo establecido en las actividades y responsabilidades que le corresponde ejecutar.

Una vez reclutado el trabajador, seleccionado, socializado, aceptado y habiendo iniciado a trabajar en la organización, se hace preciso mantenerlo dentro de ella, cuando se estudia en la conservación del personal que el concepto de contrato psicológico comienza a ocupar la forma de un contrato más equitativo, mediado por relaciones de trabajo, reduciendo mucho, un contrato puede ser definido como una herramienta por medio del cual diferentes partes testifican formalmente sus deseos, derechos y obligaciones. El contrato de trabajo manifiesta a esta definición, aunque deje muchos lineamientos por llenar.

Los juicios que se utilizan para evaluar personal de Hospitales deben de estar relacionados directamente con conocimientos científicos y aptitudes de integración, de trabajo común, de soporte, de vocación de servicio, de responsabilidad, considerando que el servicio que se brinda es muy delicado, pues se recalca que se trabaja con la salud de las personas, es por ello se considera trascendente evaluar y detallar cada uno de estos aspectos: Experiencia, conocimiento del puesto, aptitudes y actitudes personales, capacidad de trabajo en equipo

En la mayoría de los centros de trabajo este es un factor esencial, con mayor razón en el caso de instituciones de salud, debido a que las particulares que se presentan el ambiente laboral de los mismos y por el tipo de servicio que ofrecen, difiere de todos los demás, en el sentido que se atiende a pacientes y que el estado de enfermedad en los seres humanos lo que involucra un nivel de compromiso superior en función de otras actividades, además de que este involucra un estado psicológico especial de parte de los enfermos.

Es por ello que se necesita personal esté altamente capacitado para enfrentar el contexto dentro del cual se ofrece los servicios a los pacientes.

El conocimiento del puesto es importante en el servicio de la atención en clínicas y hospitales, cada cual desempeña una función determinada, que además requiere de conocimientos concretos, muchos de los cuales deben de ser aplicados a la realidad y al contexto de trabajo. En el caso de los médicos juega un papel sustancial la actualización de los conocimientos científicos lo cual se complementa con la experiencia para brindar un tratamiento adecuado a sus pacientes.

Las actitudes personales es posiblemente la variable más importante, el personal al tener aptitudes puede estar dispuesto a aprender más ágilmente, además es importante tener aptitudes de vocación de servicio, proactivo, dinamismo, aptitud para trabajar en equipo y motivador.

Todas son importantes para empezar un trabajo tan abnegado e significativo como es cualquier tipo de labor sujeta a la atención de pacientes en Salud, los administradores del Talento Humano en la actualidad valoran detalladamente las aptitudes de modo que puedan obtener los óptimos resultados en la institución de Salud.

En la gestión de Calidad cualquier renovación puede ser tratado de dos maneras: enfrentándose persistentemente o liderándolo. Generalmente se niegan al cambio, lo que está es algo ya determinado y no hay forma de perfeccionarlo. El cambio hay que desafiarlo y liderarlo con competitividad, y la calidad en salud es el componente diferenciador que puede hacer competitivos.

La calidad es un dominante ético en salud, donde deben predominar las siguientes frases: "hacer lo que hay que hacer y hacerlo bien" y "hacer correctamente las cosas correctas".

Día a día deben recordar esas frases, muchas veces hacen lo que tienen que hacer pero mal hecho o hacen lo que no tienen que hacer bien hecho.

La calidad es algo sencillo de desplegar, no es preciso ser experto en gerencia o en administración para utilizar esta norma; radica en tener un equipo humano preparado a prestar un buen servicio, que no exponga al paciente a riesgos innecesarios, y sobre todo que tenga la oportunidad a costos racionales.

En los procesos está la sabiduría del éxito o el fracaso de la práctica, de la inversión, de los valores que tienen tan altos y tan marcados en el error. Para esto es preciso analizar y estandarizar lo que se hace, tanto en lo asistencial como en lo administrativo, y tener los instrumentos de solución de problemas que nos permitan afrontar los conflictos con visión de gerencia y de administración de forma que al realizar administración y gestión de gerencia de se realice con conocimiento en el tema.

Ser gerente de lo que hace porque conoce lo que realiza, tiene la oportunidad de medirlo, si lo mide podrán controlarlo, lo que le da la conformidad de dirigirlo, y si lo dirige tiene la oportunidad de mejorarlo.

La gestión en salud es visualizar la salud como una institución que tiene una connotación económica, pero que tiene además un equipo humanitario que no pueden perder, además se debe mirar a la salud como una empresa que tiene el compromiso de conocer el mercado de sus productos, sistematizar sus recursos, dejar una impresión de calidad en cada uno de los procesos que opera, realizar planeación, optimización de los procesos, disminución de costos y toma de decisiones basadas en hechos y fundamentos y no en sospechas del día a día.

Una empresa de salud que tenga administradores que a la vez son los ejecutores del mismo sistema, con una responsabilidad social muy clara, que propongan planes, definan sus contenidos, alcancen sus metas, y que posean sobre todo un compromiso con el logro de los resultados.

Todas estas formas se logran con el liderazgo, con el modelo de la doble visión entre lo administrativo y lo académico, entre lo gerencial y lo científico, entre la práctica y el pensamiento establecido de la habilidad de una buena gestión.

9.2.2.2. Riesgo Laborales

En el contexto de la seguridad y salud en el trabajo, se define riesgo laboral como la posibilidad de que un trabajador sufra un terminante daño procedente del trabajo. Se completa esta definición señalando que para calificar un riesgo, según su gravedad, se valorará conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y su severidad o magnitud. Se trata de lo que en términos más comunes o tradicionalmente se habla como enfermedades o patologías laborales o accidentes laborales, lesiones, debidas al

trabajo realizado bajo unas determinadas condiciones. Entre los riesgos laborales tenemos:

Riesgos físicos: Entre los riesgos físicos en el área de salud están las radiaciones ionizantes, el ruido, la temperatura y la electricidad. Las irradiaciones más comunes son los rayos X y los elementos radioactivos que se utilizan en las radioterapias. Los trabajadores del área de salud más expuestos al ruido son los “cirujanos máximos faciales, de ortopedia, traumatología, otorrinolaringología, bacteriólogos y odontólogos”.

Riesgos ergonómicos: Los riesgos ergonómicos se muestran en desgastes y daños debido a sobrecargas o posturas incorrectas en el trabajo. El levantar a los pacientes constituyen un importante problema para el personal de enfermería, los trabajadores que transportan a los pacientes en camillas a salas que se encuentran en pisos superiores, también el personal que trabaja prolongadamente de pie como lo requiere el trabajo en las salas de cirugía general o de limpieza respectivamente.

Riesgos químicos: En los hospitales se ha usado y se usa una amplia variedad de productos químicos como, por ejemplo: gases anestésicos, antisépticos, medicamentos, desinfectantes y reactivos citostáticos o de laboratorio. Algunos de estos productos químicos son altamente reactivos biológicamente.

Riesgos psicosociales: Los factores psicosociales del mundo laboral influyen de diferentes formas en la salud de los trabajadores, como la organización inadecuada del trabajo, la automatización, las malas relaciones laborales, el grado de responsabilidad, los turnos alternantes y la sobrecarga física y mental, entre otros.

Riesgos bio-Médicos: Son los provocados por organismos vivos generalmente microscópicos como bacterias, virus, hongos y parásitos que constituyen serios peligros para la salud del trabajador.

El sustento legal actual data de fecha 15 de enero del 2014, donde se firmó el Acuerdo Ministerial en el que se expidió el Instructivo para la Implementación del Sistema Nacional de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales (SGP). A partir de su publicación en el Registro Oficial (6 de marzo de 2014), es obligatorio para empleadores de los sectores público y privado implementar el SGP. Para ello, el IESS brinda asesoría y el Ministerio de Relaciones Laborales (MRL) audita el cumplimiento de esta disposición.

A partir de la firma del convenio se dio un plazo de 90 días para que las empresas puedan auto auditarse. Cumplido este período (6 de junio), el MRL iniciará la auditoría del cumplimiento de la implementación del SGP a los empleadores; cuyo incumplimiento derivará en la aplicación de las sanciones administrativas previstas en la ley, así como también el correspondiente incremento de la prima de recargo del Seguro General de Riesgos de Trabajo.

9.3.-Postura Teórica

En el desarrollo de la investigación se ha podido determinar que el criterio de Chiavenato es importante, cuando el plantea que los principales procesos de la moderna gestión del talento humano se centran en 6 vertientes: en la admisión de personas relacionado directamente con el reclutamiento y selección, en la aplicación de personas (diseño y evaluación del desempeño) en la compensación laboral, en el desarrollo de las personas; en la retención del personal (capacitación, etc.) y en el monitoreo de las personas basados en sistemas de información gerencial y bases de datos. Estos procesos están influenciados por las condiciones externas e internas de la organización, y son los únicos que va a permitir tener un recurso humano capacitado, que va a influir en realizar labores dentro de las normas de seguridad.

Se asume como postura teórica, el modelo de gestión propuesto por Chiavenato, la gestión en las instituciones hospitalarias se considera como una especialidad en la administración de organizaciones de salud, para la cual es necesaria una formación a nivel superior de pre o Post grado.

Anteriormente la administración de los centros de salud estaba a cargo de médicos, quienes son poseedores de conocimientos de salud pero desconocen de las técnicas para gestionar una institución de este tipo, de ahí que la toma de decisiones no era la más adecuada.

La administración hospitalaria al igual que cualquier organización se sustenta en las diferentes fases del proceso administrativo, lo que permitirá una toma de decisiones acertada, que va a verse reflejada en la eficiencia y eficacia de la organización.

En el ámbito hospitalario, la calidad de los servicios se ve influida por las habilidades técnicas y de gestión del equipo humano del hospital. Por lo tanto, el talento humano es considerado como el recurso más importante del sistema de atención hospitalaria; el rendimiento del hospital se ve muy influenciada por el nivel de conocimiento, las habilidades y talentos y la motivación del recurso humano que presta los servicios de salud a la comunidad.

10.- HIPÓTESIS

10.1.- Hipótesis General o Básica

El modelo de gestión del talento humano, es insuficiente para evitar los riesgos laborales en el personal de enfermería que trabaja en el área de cuidados intermedios del Hospital IESS de la ciudad de Milagro, provincia del Guayas.

10.2.- Hipótesis derivadas

- Los principales riesgos laborales a los que está expuesto el personal de enfermería que labora en el área de cuidados intermedios, en el Hospital del IESS de Milagro son biológicos y químicos.
- La evaluación del conocimiento de las normas de bioseguridad y prevención de los riesgos laborales del Personal de Enfermería, la están cumpliendo totalmente o parcialmente en el área de Cuidados Intermedios.
- El diseño de una propuesta en relación al modelo de gestión administrativa enfocado a la prevención de los riesgos laborales en el Personal de Enfermería del área de Cuidados Intermedios es autorizado por el Director Administrativo para su fiel cumplimiento y aplicación en el Hospital.

10.3. VARIABLES.

10.3.1. Variable Independiente

Gestión del talento humano

10.3.2. Variable Dependiente.

Riesgos laborales.

Variable Dependiente

Hipótesis	Variable	Definición conceptual	Categorías	Indicadores	Instrumentos
El modelo de gestión del talento humano, es insuficiente para evitar los riesgos laborales en el personal de enfermería que trabaja en el área de cuidados intermedios del Hospital IESS de la ciudad de Milagro, provincia del Guayas.	Riesgos laborales	Son los riesgos que existen en la tarea profesional del recurso humano de enfermería, que puede ser provocado por accidentes donde el resultado sea daños físicos, psicológicos, etc.	Principales Riesgos laborales Clase de entorno laboral Nivel de cumplimiento de jornada laboral	Nivel de Riesgo de contagio Atención de enfermería Calidad de Atención	3.- ¿Los principales riesgos laborales que se perciben en el área son? Riesgos Biológicos Riesgos Ergonómicos Riesgos Químicos Riesgos Psicosociales Riesgos físicos ¿Cómo considera usted el entorno laboral? Excelente Bueno Merece atención ¿A su criterio el plan de cuidados para la atención de cada paciente cumple con las normas de prevención de riesgo laborales? Totalmente de acuerdo - Parcialmente de acuerdo - No estoy de acuerdo

11.- RESULTADOS OBTENIDOS DE LA INVESTIGACION.

11.1.- Pruebas estadísticas aplicadas en la verificación de las hipótesis.

Por medio de la presente investigación se ha determinado que en el ejercicio de su profesión, la enfermera se expone a varios riesgos laborales en el entorno Hospitalario donde desenvuelven sus tareas profesionales porque su labor obliga a estar en contacto directo con instrumentos corto-punzantes, así también por el manejo de líquidos orgánicos infecciosos que son un constante riesgo para la salud del trabajador.

El conocimiento del contexto laboral en el cual cumple sus funciones el personal de enfermería, también como las situaciones de trabajo las sustancias que maneja, los materiales que manipula, permitirá determinar ciertas circunstancias del contexto laboral, los mismos que pueden influir en ciertos condicionantes en el proceso de salud y enfermedad de este conjunto de trabajadoras/es y conocer los peligros más notables que permitirá utilizar medidas de control definidas e inmediatas en aquellos riesgos que por sus particulares se crean prioritarios, e implantar métodos y técnicas de Gestión de Sistema de Seguridad y salud en el Trabajo que crea conveniente la gestión administrativa, técnica y del talento humano como mecanismos fundamentales.

11.2 Análisis e interpretación de datos

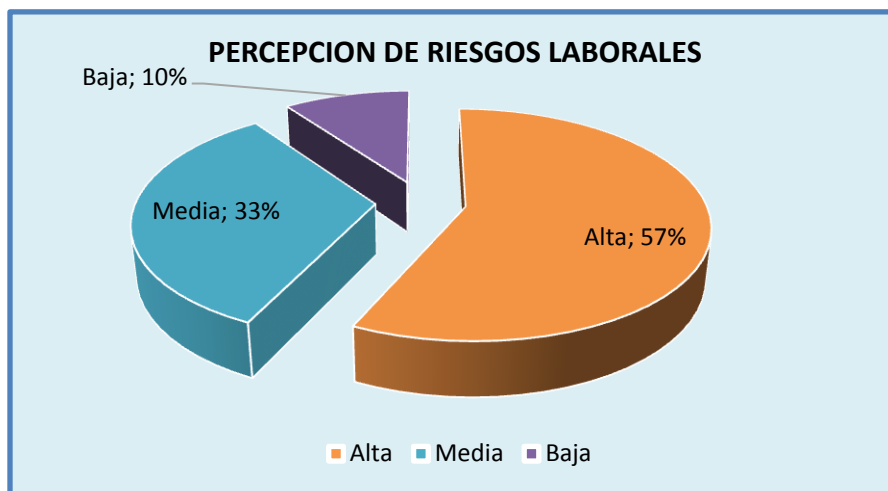
11.2.1 Encuesta aplicada al personal Médico que labora en la institución

1. ¿Desde su percepción, cual es el índice de riesgo laboral que existe en el área de trabajo de cuidados intermedios?

RESPUESTA	ENCUESTAS	PORCENTAJE
Alta	9	57%
Media	5	33%
Baja	2	10%
TOTAL:	16	100%

Fuente: Hospital IESS Milagro

Elaborado por: Lcda. Gabriela Vasquez



ANÁLISIS.- Se pregunta “Desde su percepción, cual es el índice de riesgo laboral que existe en el área de trabajo de cuidados intermedios”, las respuestas obtenidas en esta pregunta son: 57% considera que el riesgo laboral es alto, el 33% indica que es Media y el 10% que es Baja.

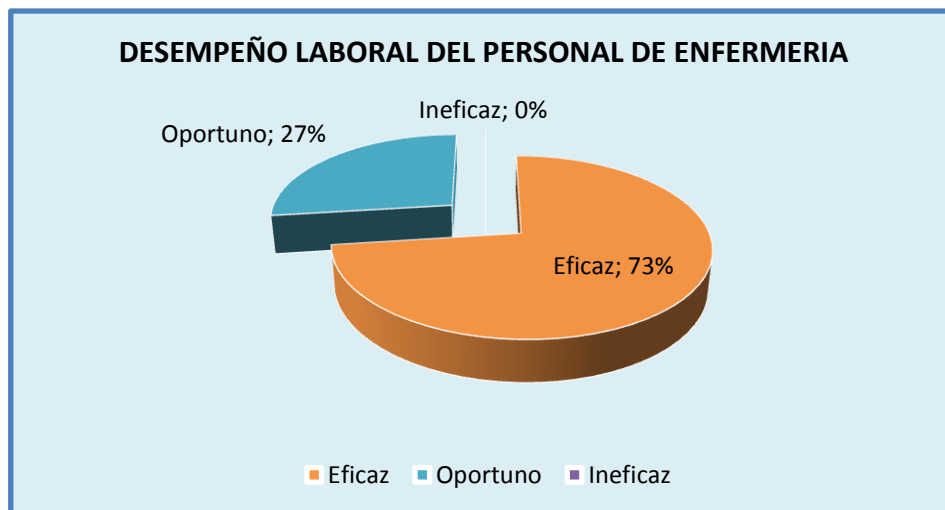
INTERPRETACIÓN.- De acuerdo a los resultados obtenidos en esta pregunta existe un criterio compartido por parte del personal médico, pero se logra determinar que el riesgo laboral existe en esta área y que la misma afecta a los empleados que están vinculados directamente como es el personal de enfermería en los niveles medio-alto, por lo cual merece especial atención.

2. ¿Cómo califica usted el desempeño laboral del personal de enfermería en la atención de los pacientes del área de cuidados intermedios?

RESPUESTA	ENCUESTAS	PORCENTAJE
Eficaz	12	73%
Oportuno	4	27%
Ineficaz	0	0%
TOTAL:	16	100%

Fuente: Hospital IESS Milagro

Elaborado por: Lcda. Gabriela Vasquez



ANÁLISIS.- Se pregunta “Cómo califica usted el desempeño laboral del personal de enfermería en la atención de los pacientes del área de cuidados intermedios”, las respuestas obtenidas en esta pregunta son: 73% considera que el desempeño laboral es eficaz, el 27% indica que es oportuno.

INTERPRETACIÓN.- De acuerdo a los resultados obtenidos en esta pregunta existe un criterio compartido por parte del personal médico, pero se logra determinar que el desempeño laboral del personal de enfermería en la atención de los pacientes es eficaz en el área investigada.

3. ¿A su criterio cuales son los principales riesgos laborales que se perciben en el área de cuidados intermedios?

RESPUESTA	ENCUESTAS	PORCENTAJE
Riesgos biológicos	8	50%
Riesgos ergonómicos	0	0%
Riesgos químicos	6	38%
Riesgos Psicosociales	0	0%
Riesgos físicos	2	12%
TOTAL:	16	100%

Fuente: Hospital IESS Milagro

Elaborado por: Lcda. Gabriela Vasquez



ANÁLISIS.- Se pregunta “A su criterio cuales son los principales riesgos laborales que se perciben en el área de cuidados intermedios”, el 50% de los encuestados indican que el riesgo que corre el personal de enfermería es el riesgo biológicos, el 38% riesgos químicos, y 12% riesgos físicos.

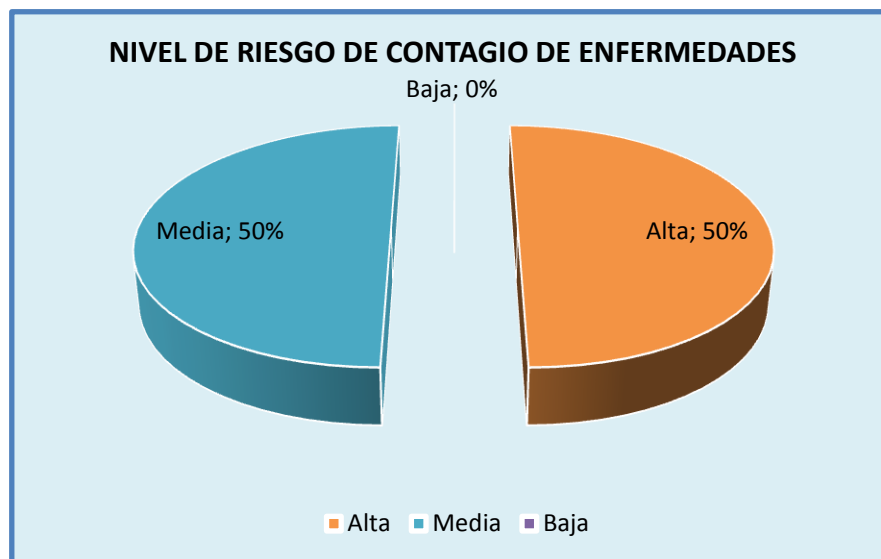
INTERPRETACIÓN.- De acuerdo al resultado obtenido, el área de cuidados intermedios si trae riesgos biológicos, químicos y físicos y por lo cual la gerencia debe tomar muy en cuenta su gestión, para que se realicen actividades considerando las normas de seguridad pertinente.

4. ¿Cuál es el nivel de riesgo de contagio de enfermedades infectocontagiosa en el área de cuidados intermedios?

RESPUESTA	ENCUESTAS	PORCENTAJE
Alto	8	50%
Medio	8	50%
Bajo	0	0%
TOTAL:	16	100%

Fuente: Hospital IESS Milagro

Elaborado por: Lcda. Gabriela Vasquez



ANÁLISIS.- Se pregunta “Cuál es el nivel de riesgo de contagio de enfermedades infectocontagiosa en el área de cuidados intermedios”, en esta pregunta el criterio esta compartido, el 50% considera que el riesgo es alto, el 50% indica que es Media y el 0% que es Baja.

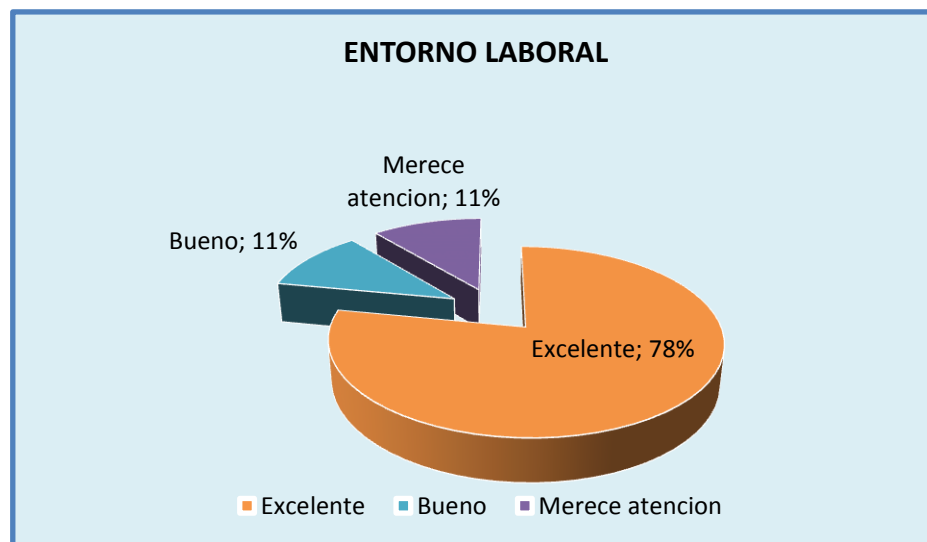
INTERPRETACIÓN.- Interpretando los resultados se puede indicar que el riesgo es de medio a alto, lo cual merece mucha atención, sobre todo que el personal de enfermería siga los procedimientos de seguridad contemplados para el efecto.

5. ¿Cómo considera usted el entorno laboral?

RESPUESTA	ENCUESTAS	PORCENTAJE
Excelente	12	78%
Bueno	2	11%
Merece atención	2	11%
TOTAL:	16	100%

Fuente: Hospital IESS Milagro

Elaborado por: Lcda. Gabriela Vasquez



ANÁLISIS.- Se pregunta “Cómo considera usted el entorno laboral”, el 78% de los encuestados consideran que excelente, el 11% buena y el 11% restante indica que merece atención.

INTERPRETACIÓN.- El resultado anterior permite identificar la satisfacción del personal médico, al manifestar en su gran mayoría que el entorno laboral donde desenvuelven sus tareas profesionales es excelente, no existe un gran criterio que afirme lo contrario.

6. ¿En la jornada laboral el personal de enfermería cumple con todas las actividades designadas?

RESPUESTA	ENCUESTAS	PORCENTAJE
Totalmente	16	100%
Parcialmente	0	0%
No cumple	0	0%
TOTAL:	16	100%

Fuente: Hospital IESS Milagro

Elaborado por: Lcda. Gabriela Vasquez



ANÁLISIS.- Se pregunta “En la jornada laboral el personal de enfermería cumple con todas las actividades designadas”, el 100% de los encuestados manifiestan que cumplen totalmente.

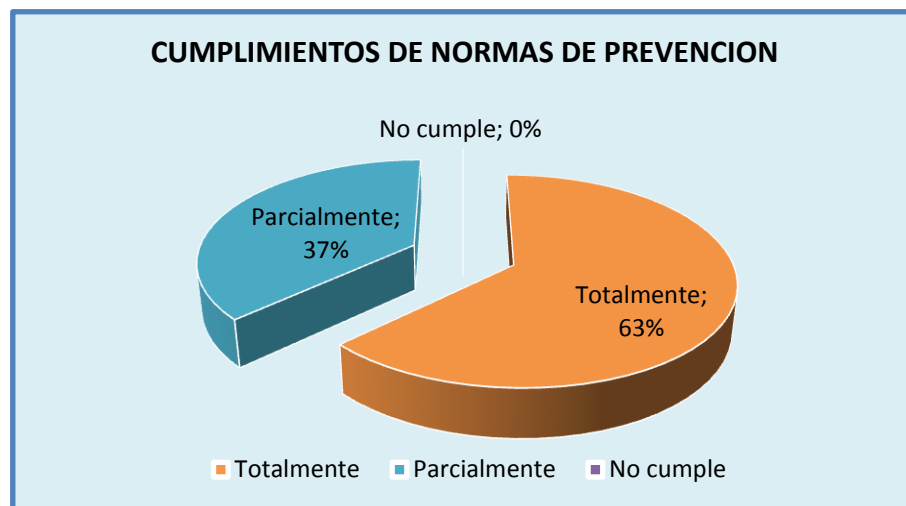
INTERPRETACIÓN.- Es importante este criterio, porque significa que el personal cumple con las tareas asignadas, lo demuestra que existe don de mando de parte de los superiores de acuerdo al orgánico funcional de esta institución de salud del cantón Milagro.

7. ¿El plan de cuidados para la atención de cada paciente, cumple con las normas de prevención de riesgo laborales?

RESPUESTA	ENCUESTAS	PORCENTAJE
Totalmente	10	63%
Parcialmente	6	37%
No cumple	0	0%
TOTAL:	16	100%

Fuente: Hospital IESS Milagro

Elaborado por: Lcda. Gabriela Vasquez



ANÁLISIS.- Se pregunta “El plan de cuidados para la atención de cada paciente, cumple con las normas de prevención de riesgo laborales”, las respuestas obtenidas en esta pregunta son: 63% considera que el personal cumple las normas de prevención, el 37% indica cumple parcialmente y el 0% que no cumple.

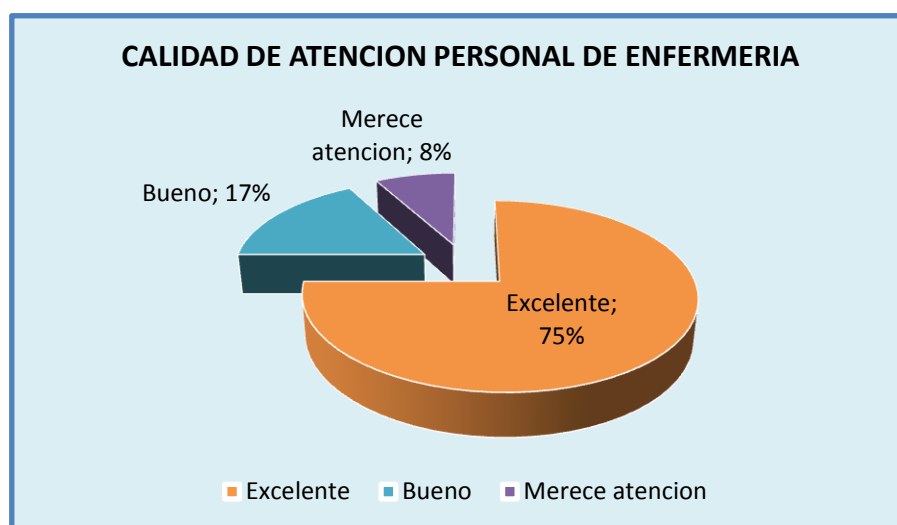
INTERPRETACIÓN.- La respuesta obtenida a esta pregunta es positiva, porque un alto porcentaje está de acuerdo con la responsabilidad asumida por el personal que está a cargo de atención a los pacientes, esto indica que debe hacer ciertas correcciones para llegar al 100% de satisfacción.

8. ¿Cómo valora usted la calidad de atención que brinda el personal de Enfermería?

RESPUESTA	ENCUESTAS	PORCENTAJE
Excelente	12	75%
Bueno	3	17%
Merece atención	1	8%
TOTAL:	16	100%

Fuente: Hospital IESS Milagro

Elaborado por: Lcda. Gabriela Vasquez



ANÁLISIS.- Se pregunta “Cómo valora usted la calidad de atención que brinda el personal de Enfermería”, el 75% de los encuestados valoran como excelente, el 17% como buena y un 8% indica que Merece atención.

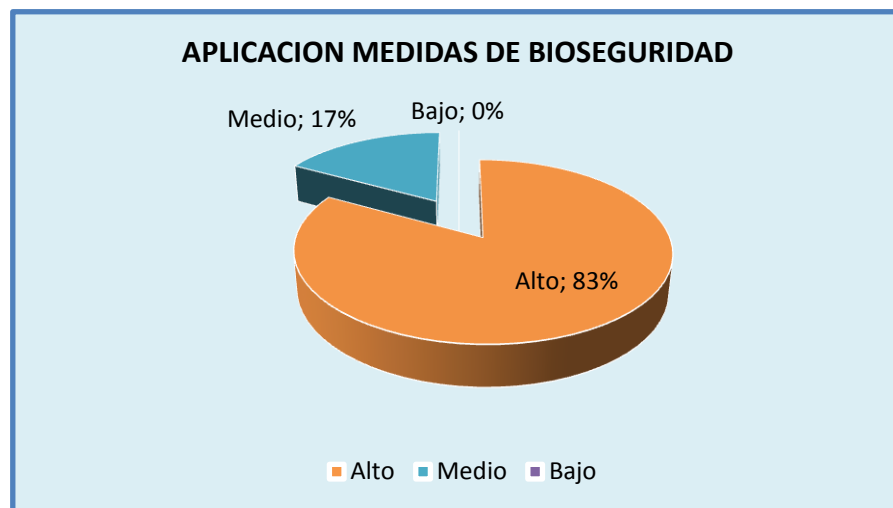
INTERPRETACIÓN.- A pesar de que existe un 8% de los encuestados que están inconformes con la atención del personal de enfermería, existe un alto porcentaje que no desmerece la misma, debe hacerse pequeños arreglos para que la satisfacción sea completa por parte del personal médico.

9. ¿Cuál es el grado de aplicación de las Medidas de Bioseguridad en el área de cuidados intermedios?

RESPUESTA	ENCUESTAS	PORCENTAJE
Alto	13	83%
Medio	3	17%
Bajo	0	0%
TOTAL:	16	100%

Fuente: Hospital IESS Milagro

Elaborado por: Lcda. Gabriela Vasquez



ANÁLISIS.- Se pregunta “Cuál es el grado de aplicación de las Medidas de Bioseguridad en el área de cuidados intermedios”, el 83% manifiesta que es alto, el 17% Medio.

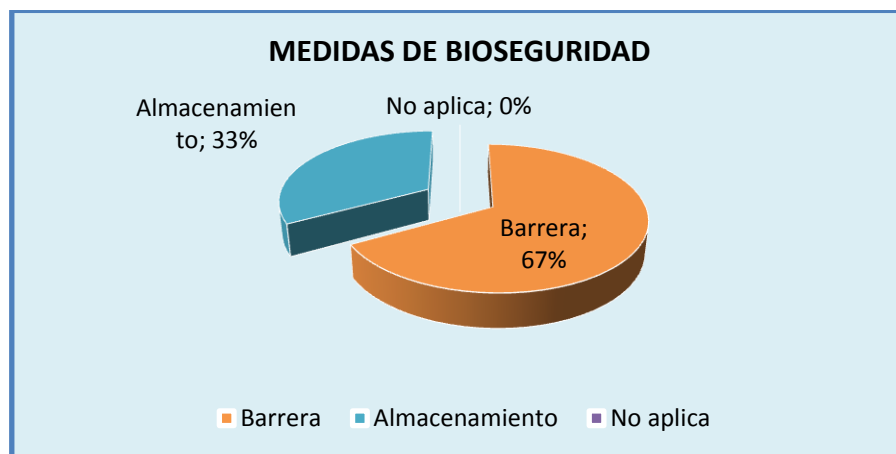
INTERPRETACIÓN.- Por la respuesta obtenida, se aplican medidas de bioseguridad, pero existe un pequeño porcentaje para que estén sean las adecuadas, por lo cual es importante hacer las correcciones necesarias.

10. ¿Cuáles son las medidas de bioseguridad que aplica el personal de Enfermería en el área de cuidados intermedios?

RESPUESTA	ENCUESTAS	PORCENTAJE
Barrera	11	67%
Almacenamiento	5	33%
No aplica	0	0%
TOTAL:	16	100%

Fuente: Hospital IESS Milagro

Elaborado por: Lcda. Gabriela Vasquez



ANÁLISIS.- Se pregunta “Cuáles son las medidas de bioseguridad que aplica el personal de Enfermería en el área de cuidados intermedios”, el 67% de los encuestados indican que la medidas de Bioseguridad es “Barrera” y el 33% responde que Almacenamiento.

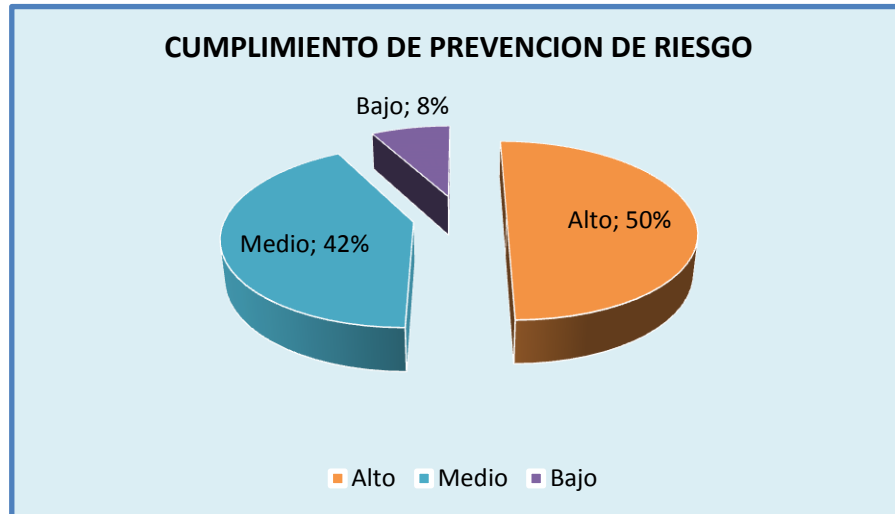
INTERPRETACIÓN.- Lo importante de esta pregunta es que se aplican medidas de bioseguridad, lo cual da una garantía al servicio prestado por el personal de enfermería, pero en almacenamiento debe hacerse énfasis en la correcta manipulación de los desechos hospitalarios para evitar el riesgo de contaminación tanto para el personal sanitario como para el personal de limpieza.

11. ¿Cuál es el grado de cumplimiento de prevención de riesgos?

RESPUESTA	ENCUESTAS	PORCENTAJE
Alto	8	50%
Medio	7	42%
Bajo	1	8%
TOTAL:	16	100%

Fuente: Hospital IESS Milagro

Elaborado por: Lcda. Gabriela Vasquez



ANÁLISIS.- Se pregunta “Cuál es el grado de cumplimiento de prevención de riesgos”, el 50% indica que es alto, el 42% que es medio y el 8% que es bajo.

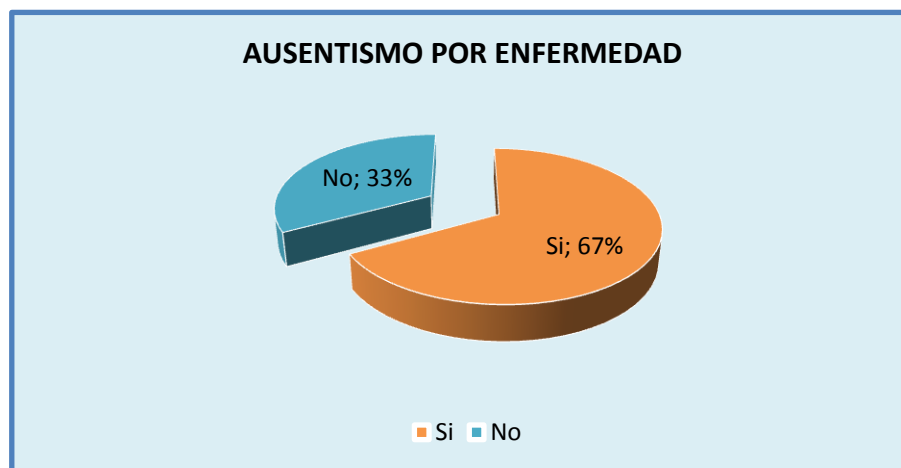
INTERPRETACIÓN.- De acuerdo a los resultados obtenidos en esta pregunta se puede determinar que el grado de cumplimiento de prevención de riesgos, es medio-alto, existiendo un bajo índice que lo considera Bajo. Una vez más se confirma que debe hacerse pequeñas reformas en la gestión del área de enfermería.

12. ¿Cuál es el porcentaje de ausentismo por enfermedad causada por el trabajo que realizan en la institución?

RESPUESTA	ENCUESTAS	PORCENTAJE
Alto	4	25%
Medio	8	50%
Bajo	4	25%
TOTAL:	16	100%

Fuente: Hospital IESS Milagro

Elaborado por: Lcda. Gabriela Vasquez



ANÁLISIS.- Se pregunta “Cuál es el porcentaje de ausentismo por enfermedad causada por el trabajo que realizan en la institución”, el 25% indican que es alto, el 50% que es medio y un 25% que es bajo.

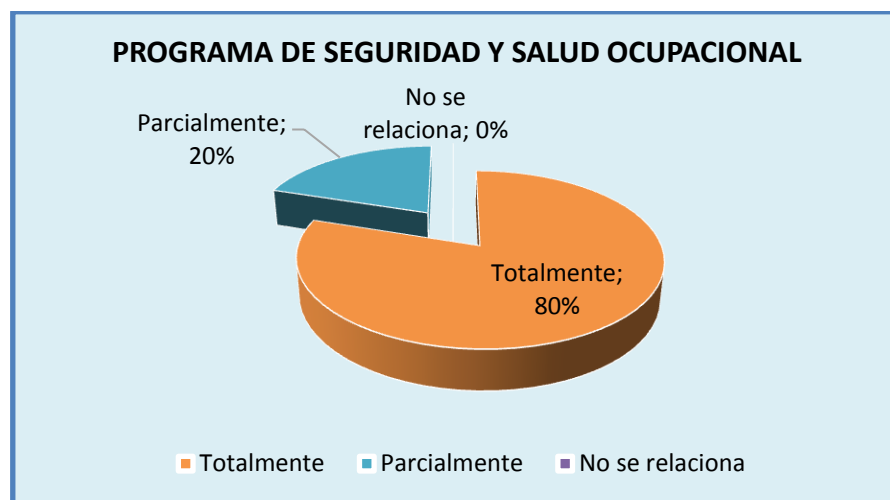
INTERPRETACIÓN.- De acuerdo al resultado obtenido en esta pregunta, existe un criterio dividido, pero lo que sí está claro es que existe ausentismo vinculado a su práctica profesional.

13. ¿Los programas de seguridad y salud ocupacional se relacionan con el nivel de productividad del personal de Enfermería?

RESPUESTA	ENCUESTAS	PORCENTAJE
Totalmente	13	80%
Parcialmente	3	20%
No se relaciona	0	0%
TOTAL:	16	100%

Fuente: Hospital IESS Milagro

Elaborado por: Lcda. Gabriela Vasquez



ANÁLISIS.- Se pregunta “Los programas de seguridad y salud ocupacional se relacionan con el nivel de productividad del personal de Enfermería”, el 80% de los encuestados indican que se relacionan totalmente, el 20% parcialmente.

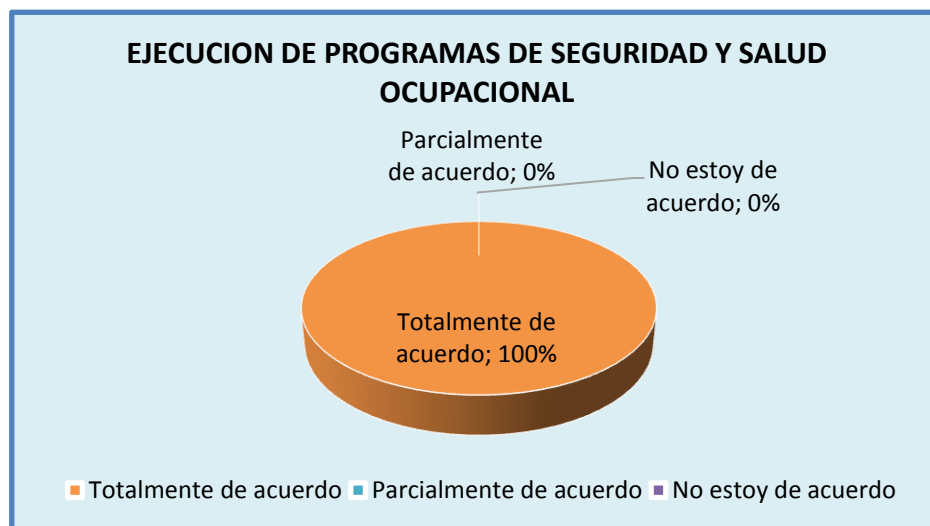
INTERPRETACIÓN.- Los médicos encuestados confirman que los programas de seguridad y salud ocupacional están relacionados con el nivel de productividad del personal de Enfermería, esto es un buen indicio que avala a la gestión institucional.

14. ¿Le gustaría que en el hospital se ejecute un programa de seguridad y salud ocupacional con enfoque a la prevención de los riesgos laborales en el ejercicio profesional?

RESPUESTA	ENCUESTAS	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	16	100%
Parcialmente de acuerdo	0	0%
No estoy de acuerdo	0	0%
TOTAL:	16	100%

Fuente: Hospital IESS Milagro

Elaborado por: Lcda. Gabriela Vasquez



ANÁLISIS.- Se pregunta “Le gustaría que en el hospital se ejecute un programa de seguridad y salud ocupacional con enfoque a la prevención de los riesgos laborales en el ejercicio profesional”, el 100% de los encuestados están totalmente de acuerdo.

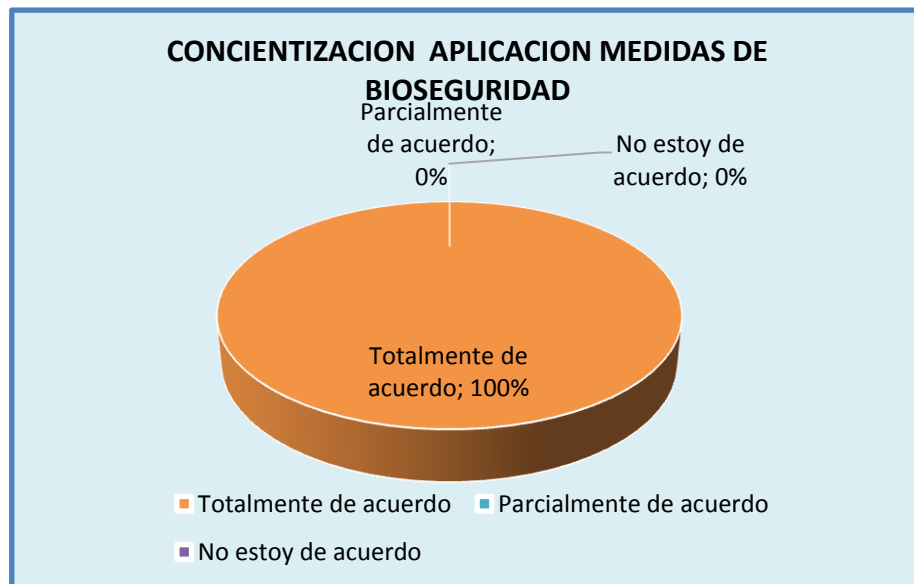
INTERPRETACIÓN.- Es importante que el personal médico, el cual está directamente relacionado con el personal de enfermería este de acuerdo que se desarrolle este tipo de capacitación, que va a beneficiar directamente a la institución y las personal que ocupa el servicio de salud.

15. ¿La concientización de la aplicación de medidas de seguridad por parte del Personal de Enfermería, permitirá disminuir el contagio accidental?

RESPUESTA	ENCUESTAS	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	16	100%
Parcialmente de acuerdo	0	0%
No estoy de acuerdo	0	0%
TOTAL:	16	100%

Fuente: Hospital IESS Milagro

Elaborado por: Lcda. Gabriela Vasquez



ANÁLISIS.- Se pregunta “La concientización de la aplicación de medidas de seguridad por parte del Personal de Enfermería, permitirá disminuir el contagio accidental”, el 100% de los encuestados están de acuerdo que esto va a permitir disminuir el contagio accidental.

INTERPRETACIÓN.- Si se habla de concientización, esta es una tarea de la administración del recurso humano, que debe hacer lo por medio de charlas por parte de especialistas en motivación y en seguridad de salud.

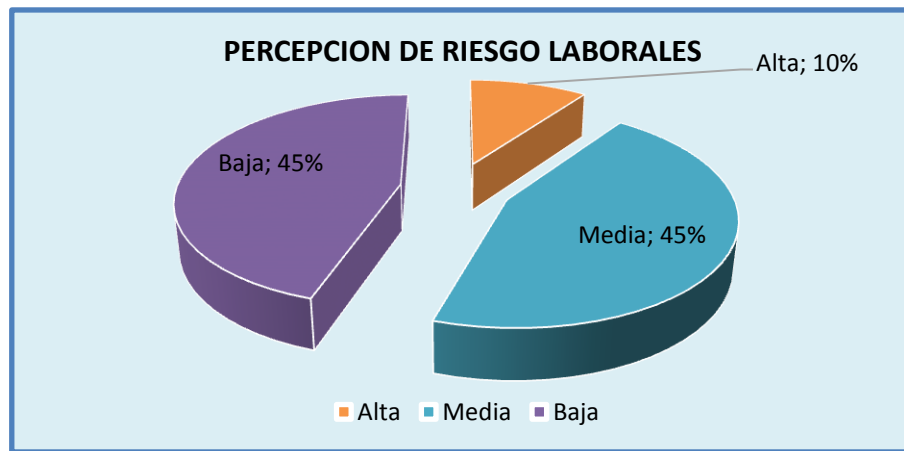
11.2.2 Encuesta aplicada al Personal de Enfermería que labora en la institución

1. ¿Desde su percepción cual es el índice de riesgo laboral que existe en su área de trabajo?

RESPUESTA	ENCUESTAS	PORCENTAJE
Alta	2	10%
Media	11	45%
Baja	11	45%
TOTAL:	24	100%

Fuente: Hospital IESS Milagro

Elaborado por: Lcda. Gabriela Vasquez



ANÁLISIS.- Se pregunta “Desde su percepción cual es el índice de riesgo laboral que existe en su área de trabajo”, el 10% de los encuestados manifiestan que es alta, el 45% consideran que es media y el 45% restante manifiestan que es baja.

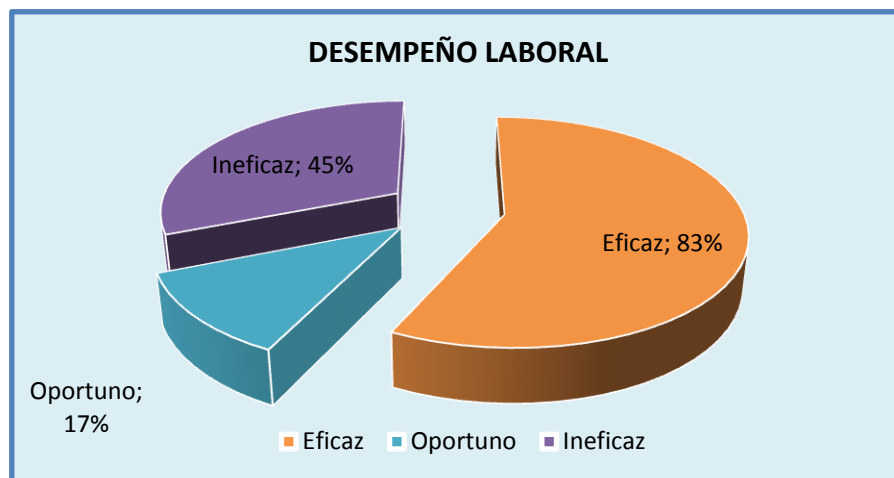
INTERPRETACIÓN.- La respuesta obtenida indica que las enfermeras consideran que el riesgo laboral existente está en un nivel medio-bajo, esto significa que estas profesionales están confiadas en su capacidad de cuidado en el ejercicio de sus labores.

2. ¿Cómo puede valorar su desempeño laboral en la atención de los pacientes del área de cuidados intermedios?

RESPUESTA	ENCUESTAS	PORCENTAJE
Eficaz	20	83%
Oportuno	4	17%
Ineficaz	0	0%
TOTAL:	24	100%

Fuente: Hospital IESS Milagro

Elaborado por: Lcda. Gabriela Vasquez



ANÁLISIS.- Se pregunta “Cómo puede valorar su desempeño laboral en la atención de los pacientes del área de cuidados intermedios”, el 83% responde que es eficaz, 17% oportuno.

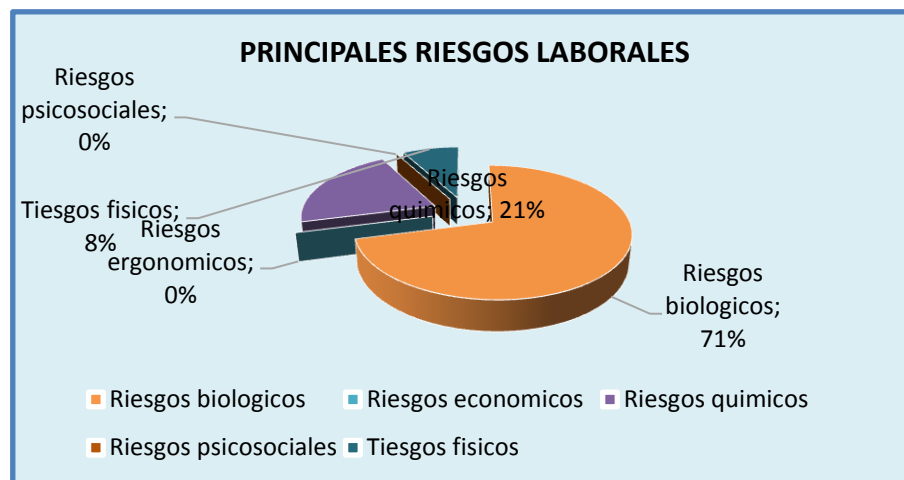
INTERPRETACIÓN.- Las respuestas indican que las enfermeras manifiestan que su servicio no es ineficaz, a su criterio están prestando un servicio profesional con responsabilidad.

3. ¿A su criterio cuales son los principales riesgos laborales que existen en el área de cuidados intermedios?

RESPUESTA	ENCUESTAS	PORCENTAJE
Riesgos biológicos	17	71%
Riesgos ergonómicos	0	0%
Riesgos químicos	5	21%
Riesgos Psicosociales	0	0%
Riesgos físicos	2	8%
TOTAL:	24	100%

Fuente: Hospital IESS Milagro

Elaborado por: Lcda. Gabriela Vasquez



ANÁLISIS.- Se pregunta “A su criterio cuales son los principales riesgos laborales que existen en el área de cuidados intermedios”, el 71% manifiestan que son riesgos Biológicos, 21% riesgos químicos, 8 riesgos físicos.

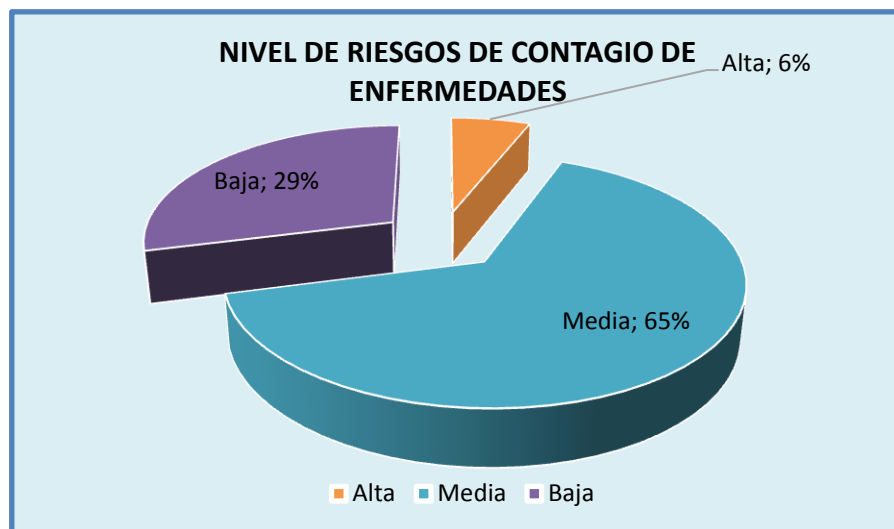
INTERPRETACIÓN.- Esto significa que las enfermeras coinciden con los médicos sobre el tipo de su principal riesgo por el ejercicio de su profesión.

4. ¿A su criterio cuál es el nivel de riesgo de contagio de enfermedades infectocontagiosa en el área de cuidados intermedios?

RESPUESTA	ENCUESTAS	PORCENTAJE
Alto	1	6%
Medio	16	65%
Bajo	7	29%
TOTAL:	24	100%

Fuente: Hospital IESS Milagro

Elaborado por: Lcda. Gabriela Vasquez



ANÁLISIS.- Se pregunta “A su criterio cuál es el nivel de riesgo de contagio de enfermedades infectocontagiosa en el área de cuidados intermedios”, el 6% responde que es alta, el 65% que es media y el 29% baja.

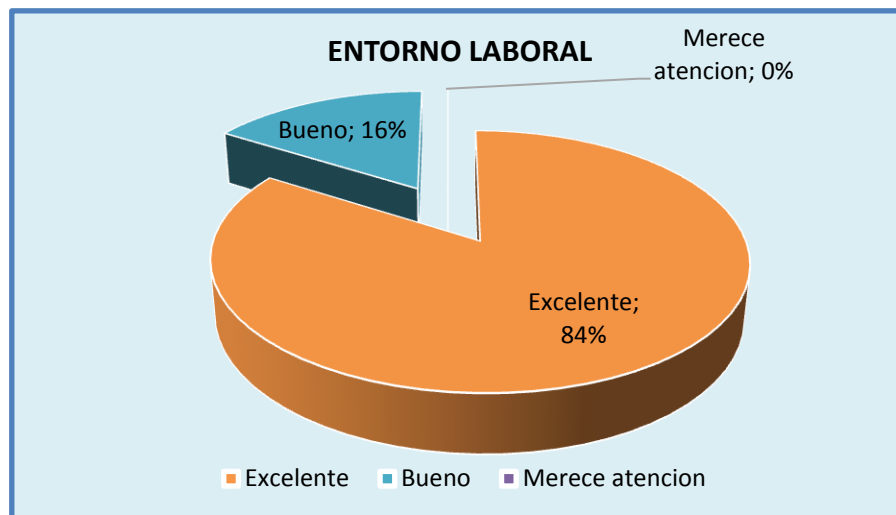
INTERPRETACIÓN.- De acuerdo a los resultados obtenidos en esta pregunta, las enfermeras consideran que el riesgo de contagio es medio-bajo, por lo cual consideramos que debe hacerse un control sobre los procesos de atención al paciente.

5. ¿Cómo puede calificar el entorno donde usted labora?

RESPUESTA	ENCUESTAS	PORCENTAJE
Excelente	20	84%
Bueno	4	16%
Merece atención	0	0%
TOTAL:	24	100%

Fuente: Hospital IESS Milagro

Elaborado por: Lcda. Gabriela Vasquez



ANÁLISIS.- Se pregunta “Cómo puede calificar el entorno donde usted labora”, el 84% indica que es excelente y el 16% manifiesta que es bueno.

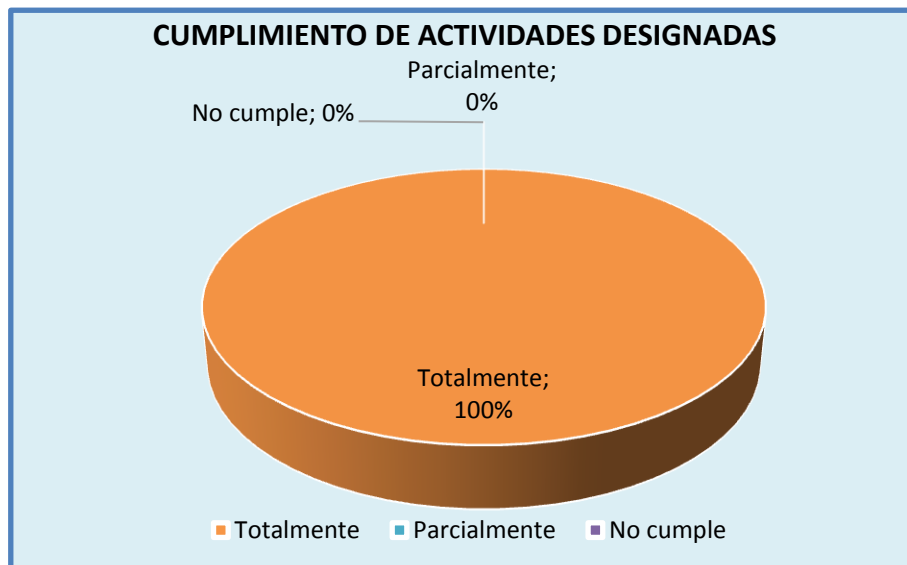
INTERPRETACIÓN.- De acuerdo al resultado anterior, es importante resaltar que el personal de enfermería está conforme en el entorno laboral, lo cual indica que existe una gestión del talento humano no excelente en su totalidad, pero si aceptable.

6. ¿En la jornada laboral usted cumple con todas las actividades designadas?

RESPUESTA	ENCUESTAS	PORCENTAJE
Totalmente	24	100%
Parcialmente	0	0%
No cumple	0	0%
TOTAL:	24	100%

Fuente: Hospital IESS Milagro

Elaborado por: Lcda. Gabriela Vasquez



ANÁLISIS.- Se pregunta “En la jornada laboral usted cumple con todas las actividades designadas”, el 100% del personal de enfermería encuestado manifiesta que Totalmente.

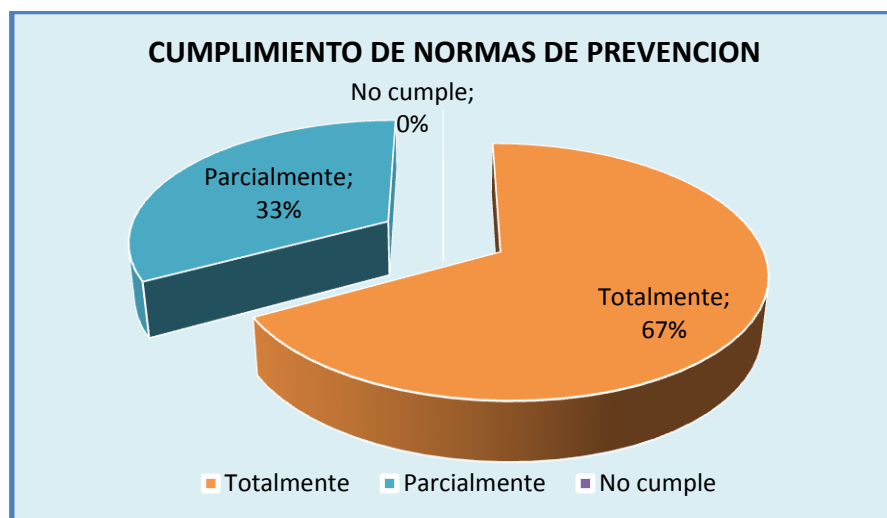
INTERPRETACIÓN.- Este resultado, da a entender que ellos están cumpliendo la planificación realizada por las autoridades en lo que respecta la atención de enfermería en esta institución de salud.

7. ¿A su criterio el plan de cuidados para la atención de cada paciente cumple con las normas de prevención de riesgo laborales?

RESPUESTA	ENCUESTAS	PORCENTAJE
Totalmente	16	67%
Parcialmente	8	33%
No cumple	0	0%
TOTAL:	24	100%

Fuente: Hospital IESS Milagro

Elaborado por: Lcda. Gabriela Vasquez



ANÁLISIS.- Se pregunta “A su criterio el plan de cuidados para la atención de cada paciente cumple con las normas de prevención de riesgo laborales”, el 67% responde totalmente, el 33% indica que parcialmente.

INTERPRETACIÓN.- No existe un criterio unánime que se está cumpliendo con las normas de control de riesgos laborales, por lo cual es necesario conocer cuáles son los procesos y plantear las soluciones a la problemática detectada.

8. ¿Cómo valora usted la calidad de atención que brinda a los pacientes de cuidados intermedios?

RESPUESTA	ENCUESTAS	PORCENTAJE
Excelente	24	100%
Bueno	0	0%
Regular	0	0%
TOTAL:	24	100%

Fuente: Hospital IESS Milagro

Elaborado por: Lcda. Gabriela Vasquez



ANÁLISIS.- Se pregunta “Cómo valora usted la calidad de atención que brinda a los pacientes de cuidados intermedios”, el 100% responde que la atención es excelente.

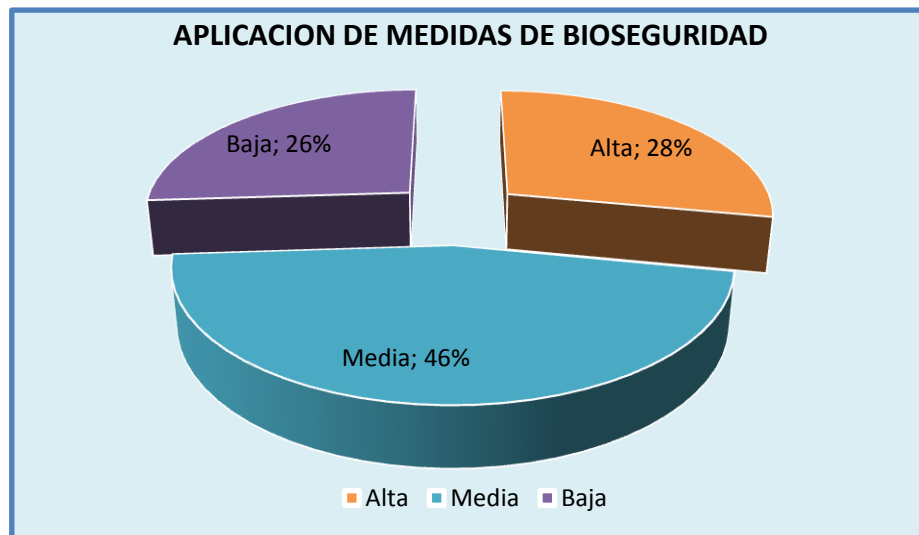
INTERPRETACIÓN.- El personal de enfermería se considera que está prestando un servicio de calidad a los pacientes de cuidados intermedios, esto hay que valorar con otros criterios.

9. ¿Cuál es el grado de aplicación de las Medidas de Bioseguridad que usted aplica en el área de cuidados intermedios?

RESPUESTA	ENCUESTAS	PORCENTAJE
Alto	7	28%
Medio	11	46%
Bajo	6	26%
TOTAL:	24	100%

Fuente: Hospital IESS Milagro

Elaborado por: Lcda. Gabriela Vasquez



ANÁLISIS.- Se pregunta “Cuál es el grado de aplicación de las Medidas de Bioseguridad que usted aplica en el área de cuidados intermedios”, el 28% indica que es alta, el 46% que es media y el 26% que es baja.

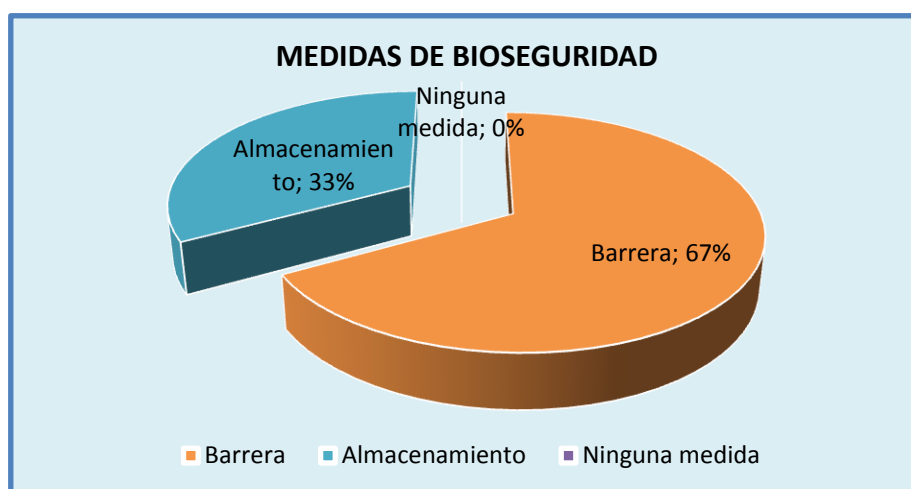
INTERPRETACIÓN.- De acuerdo con las respuestas obtenidas existen criterios distintos entre el personal de enfermería, esto se debe al tipo de pacientes que se trata de manera cotidiana.

10. ¿Cuáles son las medidas de bioseguridad que usted aplica en el área de cuidados intermedios?

RESPUESTA	ENCUESTAS	PORCENTAJE
Barrera	16	67%
Almacenamiento	8	33%
Ninguna medida	0	0%
TOTAL:	24	100%

Fuente: Hospital IESS Milagro

Elaborado por: Lcda. Gabriela Vasquez



ANÁLISIS.- Se pregunta “Cuáles son las medidas de bioseguridad que usted aplica en el área de cuidados intermedios”, el 67% responde Barrera, el 33% almacenamiento.

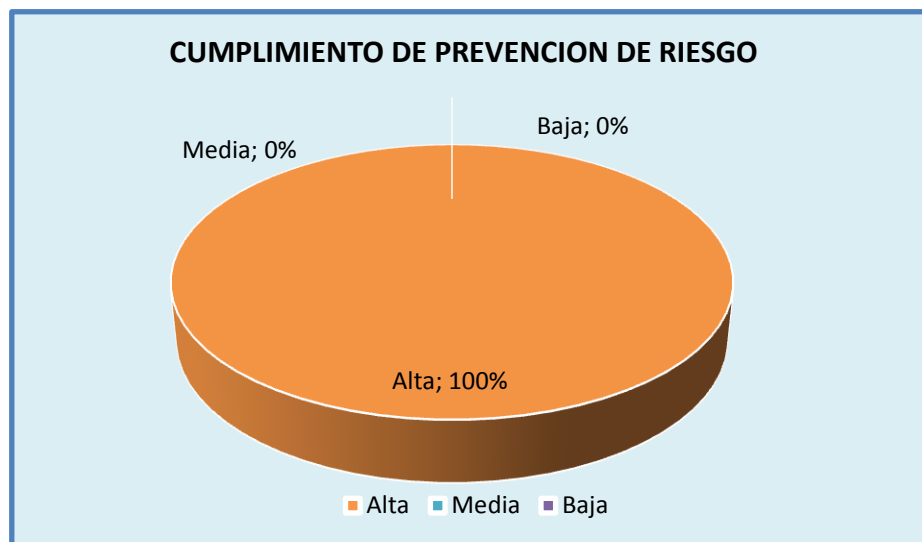
INTERPRETACIÓN.- Este resultado significa que un alto porcentaje utiliza como medida de protección guantes, mascarilla, en cambio un 33% responde que realiza almacenamiento de acuerdo al peligro de los desechos hospitalarios, esto es diferenciar el almacenamiento de los mismos según normas de bioseguridad como son los tachos o fundas según los colores y los guardianes que son para los corto punzantes.

11. ¿Cuál es el grado de cumplimiento que usted aplica para prevenir riesgos infectocontagiosos?

RESPUESTA	ENCUESTAS	PORCENTAJE
Alto	24	100%
Medio	0	0%
Bajo	0	0%
TOTAL:	24	100%

Fuente: Hospital IESS Milagro

Elaborado por: Lcda. Gabriela Vasquez



ANÁLISIS.- Se pregunta “Cuál es el grado de cumplimiento que usted aplica para prevenir riesgos infectocontagiosos”, responden que el 100% es alto.

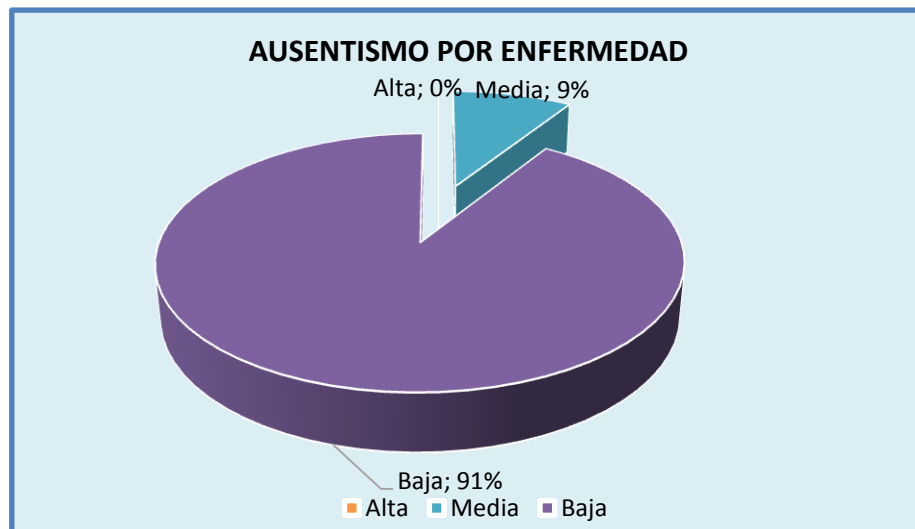
INTERPRETACIÓN.- Esta respuesta que se ha obtenido de parte del personal de enfermería indica que se preocupan de las medidas de seguridad para evitar contagios de enfermedades infectocontagiosas según el nivel de complejidad en la atención de los pacientes.

12. ¿Cuál es el porcentaje de ausentismo por enfermedad originada por el trabajo que usted realiza en la institución?

RESPUESTA	ENCUESTAS	PORCENTAJE
Alto	0	0%
Medio	2	9%
Bajo	22	91%
TOTAL:	24	100%

Fuente: Hospital IESS Milagro

Elaborado por: Lcda. Gabriela Vasquez



ANÁLISIS.- Se pregunta “Cuál es el porcentaje de ausentismo por enfermedad originada por el trabajo que usted realiza en la institución”, el 9% responde que Medio y el 91% es bajo.

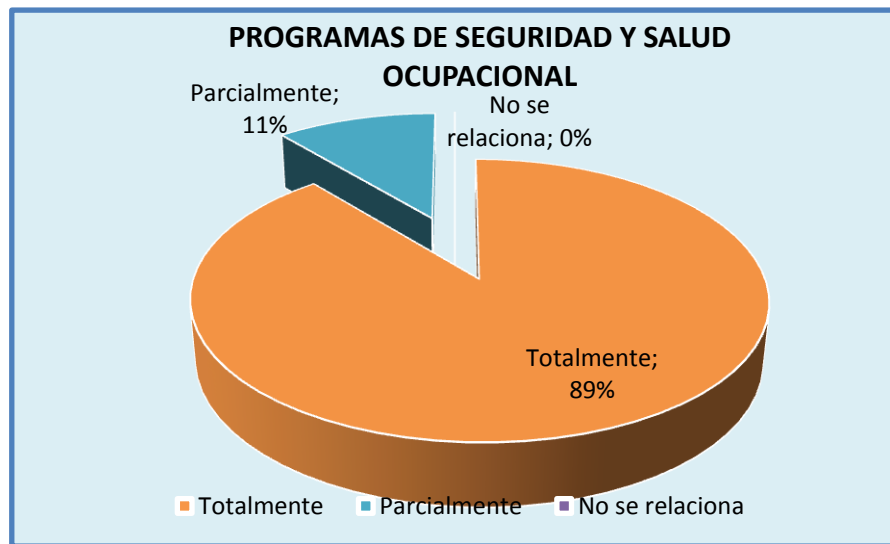
INTERPRETACIÓN.- Esta respuesta indica que el personal de enfermería considera que no son altas las enfermedades laborales y su labor lo hace con responsabilidad para evitar contagios.

13. ¿Los programas de seguridad y salud ocupacional se relacionan con el nivel de productividad de usted en la institución?

RESPUESTA	ENCUESTAS	PORCENTAJE
Totalmente	21	89%
Parcialmente	3	11%
No se relaciona	0	0%
TOTAL:	24	100%

Fuente: Hospital IESS Milagro

Elaborado por: Lcda. Gabriela Vasquez



ANÁLISIS.- Se pregunta “Los programas de seguridad y salud ocupacional se relacionan con el nivel de productividad de usted en la institución”, el 89% responde que totalmente, el 11% indica que parcialmente.

INTERPRETACIÓN.- Existe una gran mayoría que consideran que los programas de seguridad y salud ocupacional si están relacionados con el nivel de productividad de usted en la institución.

14. ¿Le gustaría que en el hospital se ejecute un programa de seguridad y salud ocupacional con enfoque a la prevención de los riesgos laborales en el ejercicio profesional?

RESPUESTA	ENCUESTAS	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	24	100%
Parcialmente de acuerdo	0	0%
No estoy de acuerdo	0	0%
TOTAL:	24	100%

Fuente: Hospital IESS Milagro

Elaborado por: Lcda. Gabriela Vasquez



ANÁLISIS.- Se pregunta “Le gustaría que en el hospital se ejecute un programa de seguridad y salud ocupacional con enfoque a la prevención de los riesgos laborales en el ejercicio profesional”, el 100% de los encuestados responde que están totalmente de acuerdo con esta pregunta.

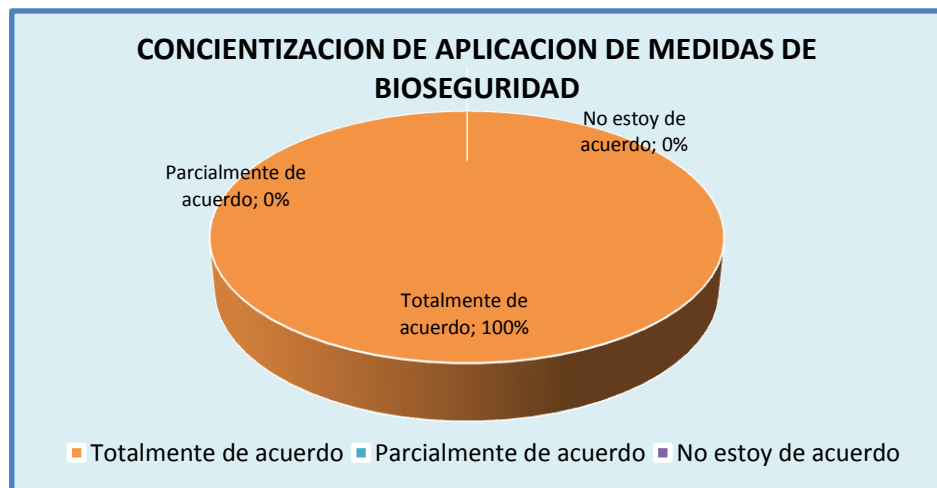
INTERPRETACIÓN.- Esta respuesta obtenida indica que los profesionales de enfermería que laboran en esta institución, desean ofrecer un servicio de calidad a los usuarios.

15. ¿La concientización de la aplicación de medidas de seguridad por su parte, permitirá disminuir problemas infectocontagiosos originados por la falta de precaución?

RESPUESTA	ENCUESTAS	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	24	100%
Parcialmente de acuerdo	0	0%
No estoy de acuerdo	0	0%
TOTAL:	24	100%

Fuente: Hospital IESS Milagro

Elaborado por: Lcda. Gabriela Vasquez



ANÁLISIS.- Se pregunta “La concientización de la aplicación de medidas de seguridad por su parte, permitirá disminuir problemas infectocontagiosos originados de falta de precaución”, el 100% está totalmente de acuerdo con esta pregunta.

INTERPRETACIÓN.- Los encuestados están de acuerdo de que la aplicación de medidas de seguridad por su parte, va a disminuir los problemas infectocontagiosos causados por la falta de precaución.

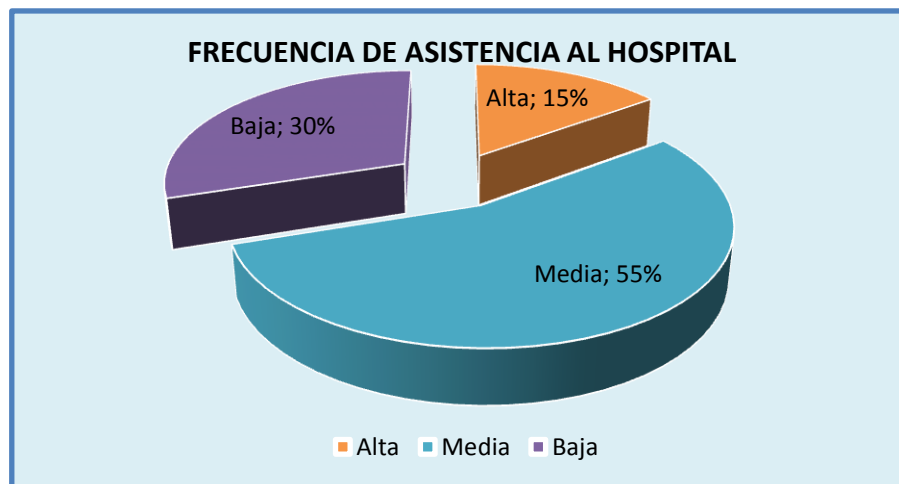
11.2.3 Encuesta aplicada a los usuarios del servicio de salud

1. ¿Cuál es la frecuencia que usted asiste al Hospital del IESS de la ciudad de Milagro?

RESPUESTA	ENCUESTAS	PORCENTAJE
Alta	20	15%
Media	72	55%
Baja	39	30%
TOTAL:	131	100%

Fuente: Hospital IESS Milagro

Elaborado por: Lcda. Gabriela Vasquez



ANÁLISIS.- Se pregunta “Cuál es la frecuencia que usted asiste al Hospital del IESS de la ciudad de Milagro”, el 15% de los encuestados manifiestan que alta, el 55% consideran que es media y el 30% restante manifiestan que es baja.

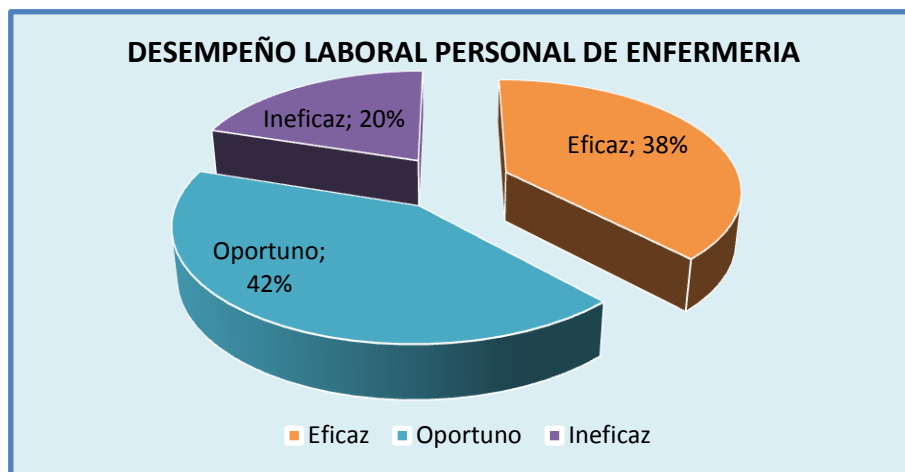
INTERPRETACIÓN.- Los usuarios que utilizan el servicio de salud del IESS en la ciudad de milagro, asisten al mismo en un alto índice no de manera continua sino esporádica, por eso los resultados da un 45% media-baja.

2. ¿Cómo puede valorar el desempeño laboral del personal de enfermería hacia los pacientes del área de cuidados intermedios?

RESPUESTA	ENCUESTAS	PORCENTAJE
Eficaz	50	38%
Oportuno	55	42%
Ineficaz	26	20%
TOTAL:	131	100%

Fuente: Hospital IESS Milagro

Elaborado por: Lcda. Gabriela Vasquez



ANÁLISIS.- Se pregunta “Cómo puede valorar el desempeño laboral del personal de enfermería hacia los pacientes del área de cuidados intermedios”, el 38% responde que es eficaz, 42% oportuno y el 20% indica que es ineficaz.

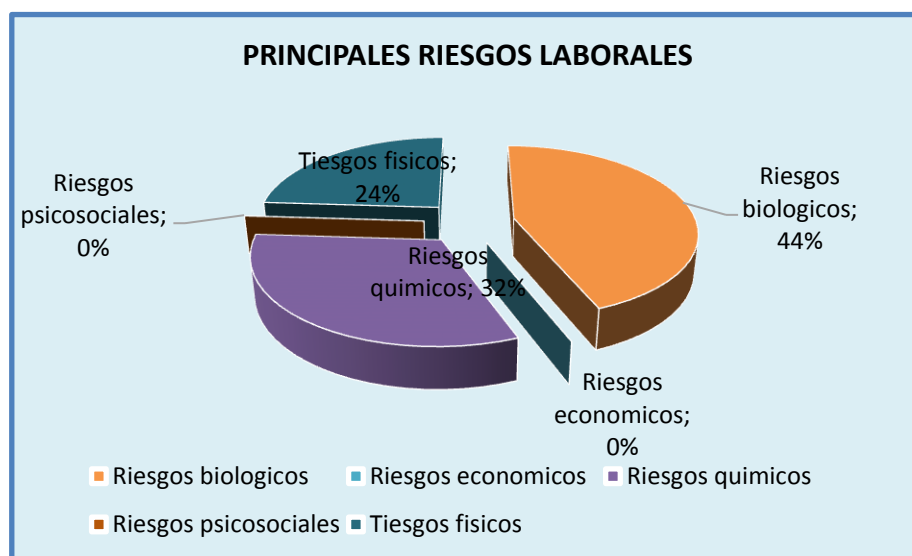
INTERPRETACIÓN.- Se determina que los pacientes consideran en un bajo porcentaje que el servicio de enfermería es ineficaz, la mayoría cataloga como oportuna y eficaz, hay que analizar este criterio negativo, para superar y que exista en el paciente la satisfacción de un servicio de calidad.

3. ¿A su criterio cuales son los principales riesgos a los que está usted expuesto por una mala gestión del personal de enfermería?

RESPUESTA	ENCUESTAS	PORCENTAJE
Riesgos biológicos	58	44%
Riesgos económicos	0	0%
Riesgos químicos	42	32%
Riesgos Psicosociales	0	0%
Riesgos físicos	31	24%
TOTAL:	131	100%

Fuente: Hospital IESS Milagro

Elaborado por: Lcda. Gabriela Vasquez



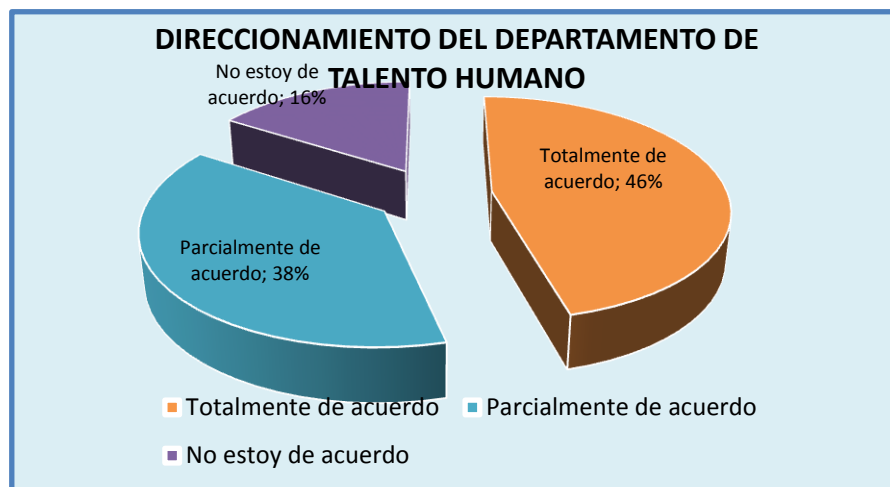
ANÁLISIS.- Se pregunta “A su criterio cuales son los principales riesgos a los que está usted expuesto por una mala gestión del personal de enfermería”, el 44% manifiestan que son riesgos Biológicos, 32% riesgos químicos y 24% riesgos físicos.

INTERPRETACIÓN.- Esto significa que los pacientes tienen una sensación de riesgo por el servicio que presta el personal de enfermería.

4. ¿Considera usted que la gestión del Departamento de Talento Humano de esta institución, es direccionado de manera eficaz?

RESPUESTA	ENCUESTAS	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	60	46%
Parcialmente de acuerdo	50	38%
No estoy de acuerdo	21	16%
TOTAL:	131	100%

Fuente: Hospital IESS Milagro
Elaborado por: Lcda. Gabriela Vasquez



ANÁLISIS.- Se pregunta “Considera usted que la gestión del Departamento de Talento Humano de esta institución, es direccionado de manera eficaz”, el 46% responde que está totalmente de acuerdo, el 65% parcialmente de acuerdo y el 16% No están de acuerdo.

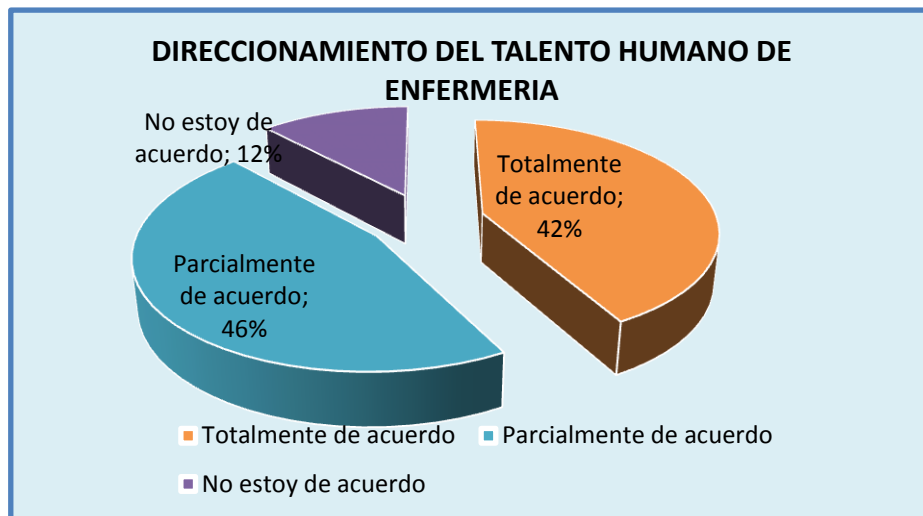
INTERPRETACIÓN.- Hay un 16% que no está de acuerdo con la Dirección del Departamento de Talento Humano, a pesar que el criterio negativo es poco, es importante determinar cuáles son las fallas de esta gestión gerencial. El 84% restante tiene un criterio de satisfacción de manera total y parcial, ratificando el criterio de determinar dónde está la falla.

5. ¿A su criterio existe una dirección del Talento Humano de Enfermería que permita ofrecer un servicio de calidad?

RESPUESTA	ENCUESTAS	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	60	42%
Parcialmente de acuerdo	50	46%
No estoy de acuerdo	21	12%
TOTAL:	131	100%

Fuente: Hospital IESS Milagro

Elaborado por: Lcda. Gabriela Vasquez



ANÁLISIS.- Se pregunta “A su criterio existe una dirección del talento humano de enfermería que permita ofrecer un servicio de calidad”, el 42% responde que está totalmente de acuerdo, el 46% parcialmente de acuerdo y el 12% No están de acuerdo.

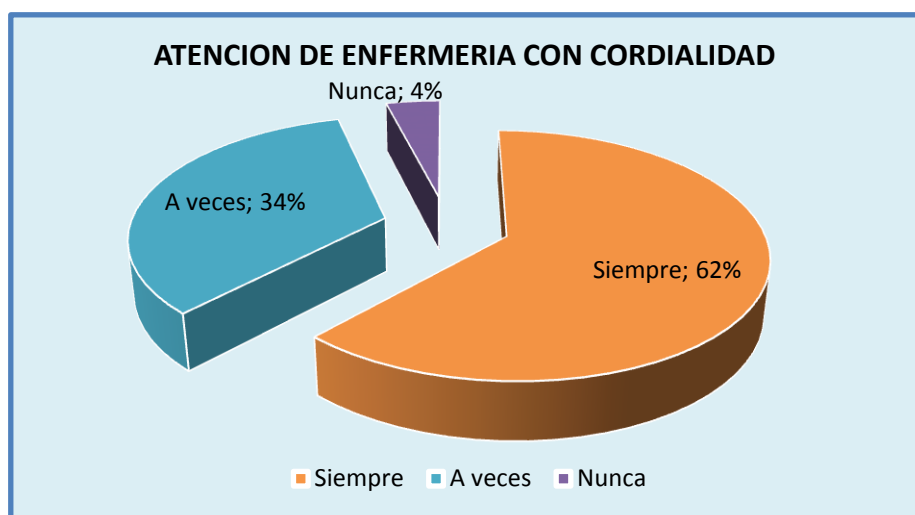
INTERPRETACIÓN.- Es importante el criterio del afiliado, quien es el usuario del servicio de salud del IESS, hay un 88% que está de acuerdo con la gestión del talento humano, consideran que el mismo ofrece un servicio de calidad.

6. ¿Cuándo usted asiste a hacerse atender en el Hospital del IESS, el personal de enfermería lo atiende con cordialidad?

RESPUESTA	ENCUESTAS	PORCENTAJE
Siempre	81	62%
A veces	45	34%
Nunca	5	4%
TOTAL:	131	100%

Fuente: Hospital IESS Milagro

Elaborado por: Lcda. Gabriela Vasquez



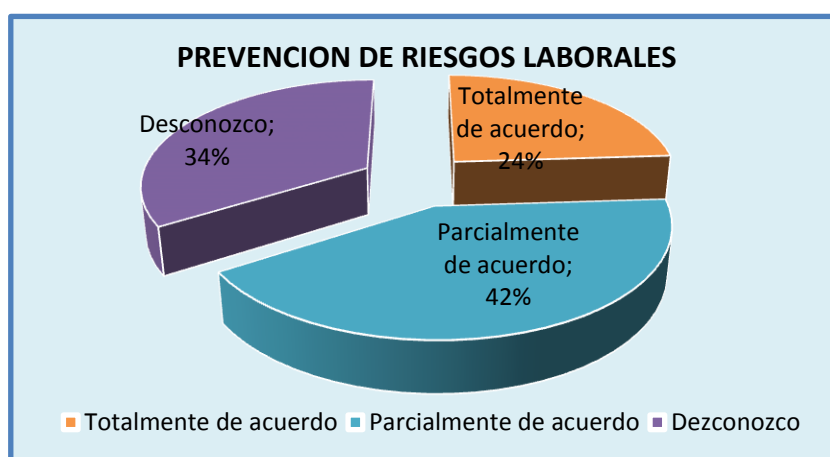
ANÁLISIS.- Se pregunta “Cuándo usted asiste a hacerse atender en el Hospital del IESS, el personal de enfermería lo atiende con cordialidad”, el 62% responde que siempre, 34% indican que a veces y 4% que nunca.

INTERPRETACIÓN.- Los pacientes indican que el personal de enfermería los atiende bien, solo un 4% no está conforme con el servicio, hay que determinar este criterio.

7. ¿Considera que la gestión del Talento Humano de este Hospital, permite evitar riesgos laborales en el personal de enfermería?

RESPUESTA	ENCUESTAS	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	31	24%
Parcialmente de acuerdo	55	42%
Desconozco	45	34%
TOTAL:	131	100%

Fuente: Hospital IESS Milagro
Elaborado por: Lcda. Gabriela Vasquez



ANÁLISIS.- Se pregunta “Considera que la gestión del talento humano de este Hospital, permite evitar riesgos laborales en el personal de enfermería”, el 42% responde que está totalmente de acuerdo, el 24% indica que parcialmente de acuerdo, y el 34% manifiesta desconocer

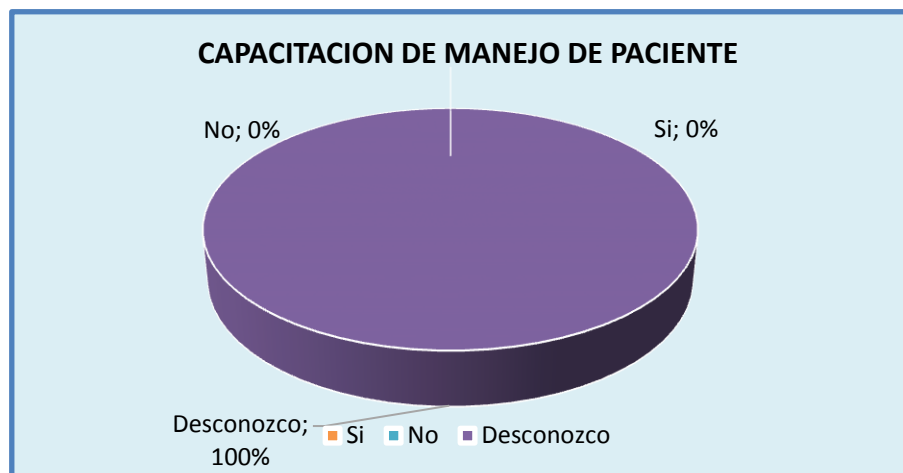
INTERPRETACIÓN.- Respecto a esta pregunta existe un criterio compartido, por lo cual el criterio es solo visual, de lo que el paciente observa cuando asiste a este centro de salud.

8. ¿Conoce usted si se ha capacitado en el manejo de pacientes de cuidado intermedio al personal de enfermería?

RESPUESTA	ENCUESTAS	PORCENTAJE
Si	0	0%
No	0	0%
Desconozco	131	100%
TOTAL:	131	100%

Fuente: Hospital IESS Milagro

Elaborado por: Lcda. Gabriela Vasquez



ANÁLISIS.- Se pregunta “Conoce usted si se ha capacitado en el manejo de pacientes de cuidado intermedio al personal de enfermería”, el 100% responde desconoce.

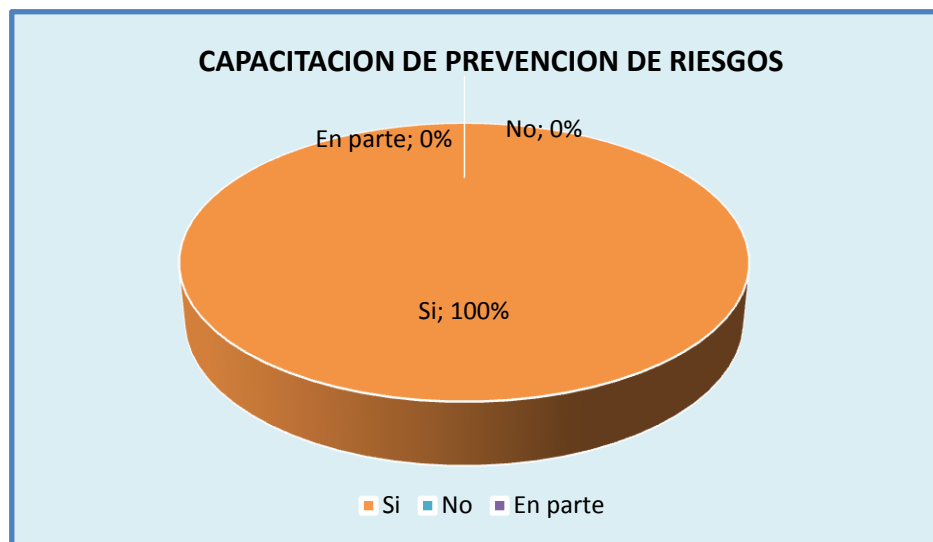
INTERPRETACIÓN.- Lo anterior indica que el Departamento de Talento Humano no socializa las actividades administrativas con los usuarios, es importante que ellos conozcan cual es el nivel profesional de las personas que los tratan y cuidan.

9. ¿Considera usted importante que el personal de enfermería sea capacitado en la prevención de riesgos laborales?

RESPUESTA	ENCUESTAS	PORCENTAJE
Si	131	100%
No	0	0%
En parte	0	0%
TOTAL:	131	100%

Fuente: Hospital IESS Milagro

Elaborado por: Lcda. Gabriela Vasquez



ANÁLISIS.- Se pregunta “Considera usted importante que el personal de enfermería sea capacitado en la prevención de riesgos laborales”, el 100% indica que Sí.

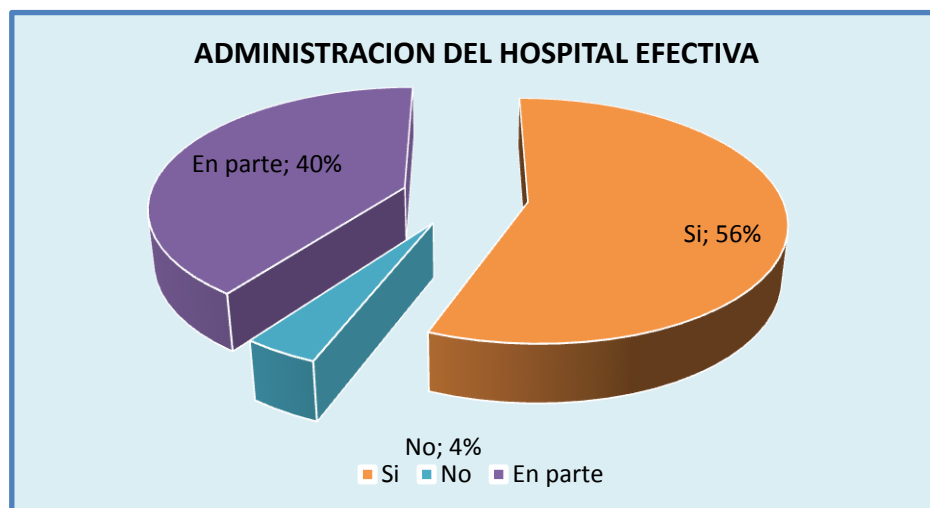
INTERPRETACIÓN.- Esto representa la preocupación de los pacientes por su seguridad, por eso desean que los enfermeros/as estén capacitados y no tengan riesgos laborales como infecciones accidentales.

10. ¿A su criterio la administración del Hospital es efectiva?

RESPUESTA	ENCUESTAS	PORCENTAJE
Si	73	56%
No	5	4%
En parte	53	40%
TOTAL:	131	100%

Fuente: Hospital IESS Milagro

Elaborado por: Lcda. Gabriela Vasquez



ANÁLISIS.- Se pregunta “A su criterio la administración del Hospital es efectiva”, el 56% responde que sí, el 4% dicen que no y el 40% responde que en parte.

INTERPRETACIÓN.- Existe un nivel de confianza del 56%, es importante el criterio de los pacientes, porque este criterio está relacionado con la gestión administrativa del Talento Humano.

11.3 Conclusiones y recomendaciones generales

11.3.1 Conclusiones.

En relación al objetivo general se ha llegado a las siguientes conclusiones:

- De acuerdo al criterio del personal médico y pacientes encuestados existe una alta satisfacción de manera total y parcial sobre la Dirección del Departamento de Talento Humano, pero a pesar que el criterio negativo es poco, es importante comprobar cuáles son las deficiencias del departamento para evitar riesgos laborales en el personal de enfermería.
- En relación al riesgo laboral que existe en el área de cuidados intermedios, y que la misma afecta a los empleados que están vinculados directamente, como es el personal de enfermería esta en los niveles medio-alto, y entre los principales riesgos que existe son los biológicos, químicos y físicos, por lo cual la gerencia debe tomar muy en cuenta su gestión y considerar las normas de seguridad pertinentes.
- Aunque existe una evaluación compartida por parte del personal médico y pacientes, el desempeño laboral del personal de enfermería se logra determinar que en la atención de los pacientes es eficaz en el área investigada y que además existe satisfacción del personal médico, al manifestar en su gran mayoría que el entorno laboral donde desenvuelven sus tareas profesionales es excelente, y que cumple con las tareas asignadas, esto demuestra que prevalece el don de mando de parte de los superiores de acuerdo al orgánico funcional de esta institución de salud del cantón Milagro.

- Se ha determinado que se aplican medidas de bioseguridad, y el grado de cumplimiento de prevención de riesgos, es medio-alto, por lo cual es necesario que los programas de seguridad y salud ocupacional estén relacionados con el nivel de productividad del personal de Enfermería, esto avala a la gestión institucional.

11.3.2 Recomendaciones

De las conclusiones indicadas, proponemos las siguientes recomendaciones:

- Que la Gerencia tome decisiones administrativas, para que el departamento de Recursos Humanos mejore las deficiencias para evitar riesgos laborales y controle la aplicación de normas de bioseguridad por parte del personal de enfermería del área de cuidados intermedios.
- Cumplir con las evaluaciones periódicas de normas de bioseguridad y prevención de los principales riesgos laborales biológicos, químicos y físicos en el área hospitalaria, con la finalidad de tomar las medidas correctivas oportunas en beneficio del usuario interno y externo de la Institución.
- Mantener el entorno laboral existente en la actualidad, para que se siga manteniendo el cumplimiento de las tareas asignadas, de acuerdo al orgánico funcional de esta institución de salud del cantón Milagro.
- Diseñar y ejecutar eventos de seguridad y salud ocupacional en las áreas hospitalarias que estén relacionados con el nivel de productividad del personal de Enfermería, para avalar la gestión institucional.

12. PROPUESTA DE APLICACIÓN DE RESULTADOS.

12.1 Alternativa obtenida

Mejorar la gestión administrativa para que se disminuyan los riesgos laborales del personal de enfermería del Área de Cuidados Intermedios del Hospital IESS Milagro.

12.2 Alcance de la alternativa

La presente alternativa va a permitir orientar la gestión administrativa por medio de la “Conformación de comité de salud y seguridad ocupacional –SSO-.En reemplazo del Comité Paritario de Seguridad e Higiene del Trabajo”, la misma va a lograr:

Asegurar que la organización de salud desarrolle una planificación estratégica, para que en el área de enfermería maneje al talento humano dentro de las normas de seguridad, para evitar accidentes de todo tipo en la relación paciente-enfermero.

12.3 Resultados esperados de la alternativa

La aplicación de la alternativa, va a permitir:

- Disminución del ausentismo por enfermedad y bajos costos de atención de la salud y seguridad social,
- Empleados saludables y motivados,

- Mejor colaboración, organización y armonía en el lugar de trabajo,
- Mayor productividad y
- Mejor calidad de los servicios prestados

12.5 Propuesta

Conformación de comité de salud y seguridad ocupacional –CSSO en el Hospital IESS Milagro

12.5.1 - Base Legal

Este proceso de implementación y socialización de la política de Seguridad y Salud del trabajo se encuentra dirigido a cumplir con las disposiciones y estamentos legales que establece el IESS artículo 8 de la Resolución C.D. 333. Artículo 14 del decreto ejecutivo 2393 “DE LOS COMITÉS DE SEGURIDAD E HIGIENE DEL TRABAJO”

12.5.2 Objetivo

Objetivo General

Establecer el procedimiento para constituir y poner en funcionamiento efectivo al Comité de Salud y Seguridad Ocupacional –CSSO en el Hospital IESS Milagro

Objetivo Específicos

- Cumplir con los modelos que establece la reglamentación en relación a Seguridad y Salud del trabajo
- Lograr que la responsabilidad de la gerencia de salvaguardar la seguridad y salud de los empleados se efectúe completamente.
- Asegurar que el derecho de los empleados se verifiquen por el comité

12.5.3. Alcance

Este procedimiento para la constitución del Comité de Salud y Seguridad Ocupacional –CSSO, se encuentra dirigido para todos los usuarios internos y externos del Hospital.

12.5.4. Responsables

12.5.4.1 Director Médico y Administrativo

- Convocar a elecciones anuales del Comité de Salud y Seguridad Ocupacional –CSSO para que el personal del hospital participe activamente en las elecciones.
- Cumplir con las recomendaciones emitidas por el comité.

12.5.4.2 Directores Técnicos y Jefaturas.

Controlar la transparencia de las elecciones y cumplimiento de las recomendaciones emitidas por el comité a todo el personal internos y externos del Hospital

12.5.4.3 Responsable de Talento Humano.

Coordinar con el Comité de Salud y Seguridad Ocupacional –CSSO el cumplimiento de las recomendaciones en relación a las políticas establecidas de seguridad y salud del trabajo

12.5.4.4 Responsable de Salud y Seguridad de Trabajo y Medico de personal.

Participa activamente en las reuniones mensuales Comité de Salud y Seguridad Ocupacional –CSSO, con voz pero sin voto en relaciona las decisiones que se tomen y realiza notificación mensuales al comité.

12.5.4.5 Ejecutantes (Servicios Generales, usuarios internos y externos.)

Cumplimiento de las recomendaciones efectuadas y ayudar en las capacitaciones o verificaciones de seguridad.

12.6 Desarrollo de la Propuesta

12.6.1 Procedimiento para la conformación de Comité de Salud y Seguridad Ocupacional –CSSO

La Dirección Administrativa y Medica tomara la decisión de llamar a elecciones cada año a ratificar en sus funciones Comité de Salud y Seguridad Ocupacional –CSSO, cumpliendo con lo establecido Artículo 14 del decreto ejecutivo 2393 “DE LOS COMITÉS DE SEGURIDAD E HIGIENE DEL TRABAJO” en relación con los objetivos de la Política de Seguridad y Salud Ocupacional.

Para ser parte del Comité de Salud y Seguridad Ocupacional –CSSO, tiene que cumplir los siguientes requisitos.

- Ser empleado del Hospital
- Ser mayor de Edad
- Saber leer y escribir
- Tener conocimiento básico de Higiene y Seguridad ocupacional.

Teniendo en cuenta este elemento la Dirección del Hospital realizara los siguientes pasos.

- Nombrar a 3 representantes del empleador con sus respectivos suplente.
- Realizara una convocatoria a todos los empleados del hospital en el cual su único punto será las elecciones del Comité de Salud y Seguridad Ocupacional –CSSO, donde se da a conocer, la fecha, día, lugar y hora y representantes del empleador principales y suplentes, con ocho días de anticipación.
- Se oficiara a un delegado del Ministerio de Relaciones Laborales para que se encuentre presente en el momento de la elección y realice la respectiva posesión.
- Se elegirá en la asamblea 3 representantes de los empleados y tres suplentes.
- Se posesionara a los integrantes del comité.
- Luego en la primera reunión del comité se elegirá al presidente y al secretario siendo el presidente representante del empleador y el secretario representante de los empleados o inverso.
- En la primera reunión deberá estar presente el medico ocupacional y el responsable de seguridad.

- Deberán ser llenados los formularios adjuntando los requisitos necesarios para el Ministerio de Relaciones Laborales y al departamento del riesgo de trabajo.
- La dirección Entregara la lista de verificación para su respectiva planificación y cumplimiento.

12.6.2. Actividades del CSSO

Las acciones que ejecuta el Comité de Salud y Seguridad Ocupacional, con la finalidad de obtener un contexto laboral seguro, son:

- Desarrollar un programa educativo constante para promover la seguridad del personal que labora en la institución de salud.
- Asesorar a los empleados y trabajadores sobre temas de salud y seguridad laboral.
- Apoyaren el diseño de medidas de seguridad ocupacional que soluciones los problemas de salud laboral.
- Organizar campañas informativas sobre riesgos laborales.
- Promover la asistencia de empleados y trabajadores a la capacitación y orientación sobre seguridad laboral.
- Controlar el cumplimiento de prácticas de trabajo seguras.

- Asesorar en el uso de instrumentales, aparatos y elementos de resguardo personal.
- Cumplir reconocimientos en las áreas de labor para identificar virtuales riesgos profesionales.
- Analizar las historias de accidentes e incidentes de trabajo con la finalidad de identificar las causas y prevenir los mismos.
- Crear políticas institucionales para la seguridad del empleado y trabajados, por medio de procesos de trabajo seguros.
- Cumplir con el cronograma de sesiones que se establece anualmente y de existir eventos mayores se auto convocan en 8 días.

12.6.3 Procedimientos de la gestión de salud y seguridad ocupacional

Un sistema de gestión de Salud y Seguridad Ocupacional tiene, que constantemente realizar retroalimentación para obtener información y perfeccionamiento para evitar accidentes:

Implementar un sistema de gestión de CSSO tiene dos etapas:

- En la primera se realiza un diagnóstico que admita la instalación del sistema (Pasos iniciales).

- En la fase siguientes e desarrolla (Mejora continua) las características de retroalimentación y participación, para que pueden ser claramente percibidas.

Corresponde a la Gerencia de Talento Humano comenzar el proceso, para lo cual es importante consultar con los Departamentos vinculados con la SSO que existan en el Hospital.

Con estos pasos iniciales se busca obtener información que permita implementar una gestión de SSO en el Hospital.

a. Pasos iniciales

Inventariar todas las estructuras y procedimientos existentes en el servicio de salud que tiendan a una relación con el CSSO (comités de infecciones hospitalarias, manejo de desastres, rutinas de vacunación, etc.).

El proceso de planificación, y las labores que forman la etapa inicial tienen que ser dirigidos por la Gerencia.

Esta etapa culmina implementando la estructura mínima del sistema, cumpliendo las reglas de la OIT/OMS y nacionales.

b. Mejora continua

Los procedimientos de la mejora continúa, se sustentan en:

Proceso de diálogo o consulta

Este proceso es el medio por medio del cual los empleadores y los trabajadores van a llegar a acuerdos que permitan que la salud y la seguridad en el sitio de trabajo mejoren. Cuando se tiene por finalidad ejecutar cambios en el lugar de trabajo, se debe consultar con los empleados y trabajadores de manera anticipada, y la misma debe ser un proceso continuo.

Cuando existe el dialogo o la consulta se va a evitar riesgos vinculados con su labor cotidiana, este dialogo puede contribuir a obtener soluciones a los problemas de seguridad laboral en el área de salud.

Al relacionar al trabajador de manera directa en el proceso de identificación de los problemas, se siente parte de la solución, que va a permitir cambios en las medidas de seguridad, en este caso los trabajadores están comprometidos directamente con esos cambios que se den en la organización.

Este proceso de consulta o dialogo, involucra:

- Plantear políticas, planes y procedimientos, que permitan la identificación, evaluación y control de los riesgos profesionales en el territorio laboral.
- Examinar las estadísticas donde se detallen los accidentes ocurridos en la organización.

- Consentir que los trabajadores participen en la solución de los problemas que se suceden en la organización.
- Involucrar a los directivos, dirigentes de empleados y trabajadores, en la búsqueda de soluciones.
- Consultar con los delegados de los gremios, sobre problemas de seguridad y salud ocupacional que ocurren en la institución hospitalaria.
- Planificar cursos de capacitación sobre seguridad y salud ocupacional dirigido a los trabajadores de la institución.

Para conocer los criterios de los trabajadores existen varias técnicas, entre ellas la encuesta.

Planificación

Para cumplir los objetivos del Sistema de Salud y Seguridad Ocupacional, es importante que las instituciones de salud concreten una planificación estratégica para la gestión institucional.

La planificación es indispensable para que la institución que presta servicios de salud mantenga el ambiente y las condiciones de trabajo adecuadas.

Para que la planificación se cumpla, se debe considerar:

- La consulta debe ejecutarse por personas expertas, para tener una mejor relación con los trabajadores y/o sus representantes.
- Tiene que sustentarse en un examen de la situación, y que los resultados tienen que estar documentados.
- Debe puntualizarse objetivos claros, establecer las metas cuantificables o los indicadores a lograr.
- Tiene que agregar un plan de acción donde se definan tareas y fechas de entrega.

La planificación del talento humano en salud y riesgos profesionales debe ser dirigido a toso los niveles de la institución, desde el más bajo puesto hasta el más alto, para que todos conjuguen el mismo criterio sobre salud y seguridad ocupacional.

Provisión de información

La institución debe facilitar información a sus trabajadores, pacientes, proveedores, etc., ya todas las personas o instituciones que solicitan servicios de salud, para que esto permita identificar:

- Los riesgos reconocidos o identificados;
- Como controlar los riesgos principales, que permitan evitar que ocasionen daños al recurso humano, así como a lo físico institucional;

- Como usar y cuidar los equipos que protegen a las personas que están en constante contacto con elementos contaminantes.
- Cualquier riesgo que los empleadores puedan crear durante el trabajo y la forma de control de la probabilidad de daño a sí mismos u otros;
- indicadores de los estilos de trabajo;
- Los procesos que deben aplicarse en casos de emergencia, para las instalaciones de atención de salud.

Es necesario desarrollar un amplio proceso de socialización sobre los datos que se tienen sobre salud y seguridad profesional, para lo cual existen una serie de métodos para llegar a profesionales de la salud, pacientes y ciudadanía.

Entre estas actividades, tenemos:

- Reuniones por áreas con el personal que labora en la institución, para facilitar información de salud y seguridad, y ejecutar las disposiciones
- Hacer conocer el Manual de puestos y de deberes nuevos o modificados,
- Notas en carteleras,
- Designación de un delegado de salud y seguridad para cada área de trabajo.

Información para visitantes en el lugar de trabajo

Hay que establecer un mecanismo para que las personas que visiten la institución hospitalaria, especialmente familiares de los pacientes, sepan sobre los peligros que pueden originar no cumplir con ciertas medidas de seguridad, así como indicar las medidas que la institución toma para preservar la salud y seguridad de todas las personas que ingresan al Hospital

La información debe incluir:

- Procedimientos que deben realizar cuando en la institución se produzcan emergencias de cualquier tipo.
- Que deben observar y cumplir con las disposiciones e instrucciones que guían a los visitantes especialmente para evitar sufrir problemas de salud, causados por accidentes.
- La institución debe usar señalética clara y concisa, que permita la seguridad en las áreas de riesgo, para evitar accidentes sean estos laborales o a terceros que se encuentran en las instalaciones.
- Prohibir el ingreso a los visitantes, especialmente en áreas donde existen riesgos de trabajo, o porque su presencia puede constituir en un elemento gravitantes para que se produzcan accidentes laborales.

Educación y capacitación

Los patronos constantemente deben capacitar sobre salud y seguridad ocupacional al talento humano que colabora en la institución, así como a los pacientes que acuden a la casa de salud.

La capacitación debe estar dirigida a todos los niveles, para garantizar que la administración y los trabajadores asuman sus roles y responsabilidades, así como consolidar la cultura de la prevención ocupacional en la institución.

La capacitación en salud y seguridad ocupacional para los trabajadores puede incorporarse a la:

- Nuevos trabajadores.
- Capacitación en el manejo de máquinas y equipos.
- Capacitación para el manejo del talento humano y los procesos de atención de la salud.

Es importante que la institución lleve un registro por cada trabajador, donde se indique la capacitación recibida, así como los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que ha sufrido durante el tiempo que colabora en este centro hospitalario.

13.- BIBLIOGRAFÍA.

Castillo, R. (22 de Marzo de 2013). Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos96/la-administracion-servicios-salud/la-administracion-servicios-salud.shtml>

Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: McGraw Hill.

Constitucion 2008 - Ecuador. (s.f.).

Dessler, G. (2009). *Administración de Personal*. Mexico: Pentice Hall.

Franco, L. (2014). *Gestión del Talento Humano*. Ambato: Universidad Tecnica de Amabato.

Galviz, T. (2013). *prezi.com*. Obtenido de <http://prezi.com/yadixc5f-x2i/riesgos-laborales/>

Gestiopolis. (2014). Obtenido de <http://www.gestiopolis.com/dirgp/rec/gesttalento.htm>

IESS. (2014). *www.iess.gob.ec*. Obtenido de <https://www.iess.gob.ec/es/empleador>

Ministerio de Salud - Colombia. (1997). *www.incolplas.com.co*. Obtenido de Manual de conductas - Bioseguridad: http://www.incolplas.com.co/manual_bioseguridad.html

Mondy, W. (2009). *Administracion de Recursos Humanos*. Mexico: Prentice Hall.

Morales, J. (22 de Marzo de 2013). *www.monografias.com*. Obtenido de La Administracion en los servicios de salud: <http://www.monografias.com/trabajos96/la-administracion-servicios-salud/la-administracion-servicios-salud.shtml>

Muñoz - Calderon. (2008). Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-70272008000200008&script=sci_arttext

Muñoz, Calderon. (2008). Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-70272008000200008&script=sci_arttext

Olorteguy, D. (27 de Mayo de 2007). <http://www.monografias.com/trabajos15/rrhh-hospitales/rrhh-hospitales.shtml>. Obtenido de Administración de Recursos Humanos en Clínicas y Hospitales: <http://www.monografias.com/trabajos15/rrhh-hospitales/rrhh-hospitales.shtml>

Ortun, V. (1993). Obtenido de <http://www.econ.upf.edu/~ortun/publicacions/GacSanit93.pdf>

Sandoval, H. (2013). *Salud ocupacional en enfermeria*. Peru: Clinica Ricardo Palma.

Tayupanda, S. (1 de Noviembre de 2012). Obtenido de

<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/620/1/T-UCE-0006-21.pdf>

Valenzuela, S. (2013). Salud laboral: Situacion de los accidentes de trabajo en el equipo de Enfermeria. *Enfermeria Clinica*.

Valero, I. (13 de Febrero de 2014). Obtenido de <http://grupo1arh.blogspot.com/>

ANEXOS



Universidad Técnica de Babahoyo
Vicerrectorado Académico



Centro de Estudios de Postgrado y Educación Continua

TEMA: La gestión del talento humano y su relación con los riesgos laborales del personal de enfermería que atienden a pacientes en el área de cuidados intermedios del Hospital IESS de la ciudad de Milagro, provincia del Guayas.

Encuesta sobre La gestión del talento humano y su relación con los riesgos laborales del personal de enfermería que atienden a pacientes en el área de cuidados intermedios dirigida al personal Médico del Área de Cuidados Intermedios del Hospital IESS Milagro febrero 2014

INSTRUCTIVO

El presente documento tiene como propósito obtener información sobre La gestión del talento humano y su relación con los riesgos laborales del personal de enfermería que atienden a pacientes en el área de cuidados intermedios del Hospital del IESS de Milagro, con la finalidad de obtener datos necesarios para la investigación, las respuestas que se obtienen son de absoluta reserva lo que contribuirán a encontrar alternativas de solución de la problemática investigativa.

Gracias por su colaboración

Fecha: _____

Datos Generales

Nombre: _____ **Edad:** _____

1.- ¿Desde su percepción el índice de riesgo laboral que existe en el área de trabajo es?

Alta _____
Medio _____
Baja _____

2.- ¿El desempeño laboral del personal de enfermería en la atención de los pacientes del área es?

Eficaz _____
Oportuno _____
Ineficaz _____

3.- ¿Los principales riesgos laborales que se perciben en el área son?

Riesgos Biológicos _____
Riesgos Ergonómicos _____
Riesgos Químicos _____
Riesgos Psicosociales _____
Riesgos físicos _____

4.- ¿El nivel de riesgo de contagio de enfermedades infectocontagiosa en el área es:

Alto _____
Medio _____
Bajo _____

5.- ¿El entorno laboral es considerado?

Excelente _____
Bueno _____
Merece atención _____

6.- ¿En la jornada laboral cumplen con todas las actividades designadas?

Si _____
No _____
Porque _____

7.- ¿El plan de cuidados para la atención de cada paciente cumple con las normas de prevención de riesgo laborales?

Si _____
No _____
Porque _____

8.- ¿La calidad de atención que brinda el personal de Enfermería es?

Excelente _____
Bueno _____
Merece atención _____

9.- ¿El grado de aplicación de las Medidas de Bioseguridad es?

Alto _____
Medio _____
Bajo _____

10.- ¿Las medidas de bioseguridad que aplican el personal de Enfermería en el área son de:

Barrera _____
Almacenamiento _____
No aplica _____

11.- ¿El grado de cumplimiento de prevención de riesgos es?

Alto _____
Medio _____
Bajo _____

12.- ¿El porcentaje de ausentismo por enfermedad relacionada con el trabajo es?

Alto _____
Medio _____
Bajo _____

13.- ¿Los programas de seguridad y salud ocupacional se relacionan con el nivel de productividad del personal de Enfermería?

SI _____
NO _____
PORQUE _____

14.- ¿Le gustaría que en el hospital se ejecute un programa de seguridad y salud ocupacional con enfoque a la prevención de los riesgos laborales en el ejercicio profesional?

SI _____
NO _____
PORQUE _____

15.- ¿La concientización del Personal de Enfermería permitirá la aplicación de procedimientos de trabajo seguro en un nivel?

Alto _____
Medio _____
Bajo _____



Universidad Técnica de Babahoyo
Vicerrectorado Académico



Centro de Estudios de Postgrado y Educación Continua

TEMA: La gestión del talento humano y su relación con los riesgos laborales del personal de enfermería que atienden a pacientes en el área de cuidados intermedios dirigida al personal de Enfermería del Área de Cuidados Intermedios del Hospital IESS Milagro

Encuesta sobre La gestión del talento humano y su relación con los riesgos laborales del personal de enfermería que atienden a pacientes en el área de cuidados intermedios dirigida al personal Enfermería del Área de Cuidados Intermedios del Hospital IESS Milagro febrero 2014

INSTRUCTIVO

El presente documento tiene como propósito obtener información sobre La gestión del talento humano y su relación con los riesgos laborales del personal de enfermería que atienden a pacientes en el área de cuidados intermedios del Hospital del IESS de Milagro, con la finalidad de obtener datos necesarios para la investigación, las respuestas que se obtienen son de absoluta reserva lo que contribuirán a encontrar alternativas de solución de la problemática investigativa.

Gracias por su colaboración

Fecha: _____

Datos Generales

Nombre: _____ **Edad:** _____

1.- ¿Desde su percepción el índice de riesgo laboral que existe en el área de trabajo es?

Alta _____
Medio _____
Baja _____

2.- ¿El desempeño laboral del personal de enfermería en la atención de los pacientes del área es?

Eficaz _____
Oportuno _____
Ineficaz _____

3.- ¿Los principales riesgos laborales que se perciben en el área son?

Riesgos Biológicos _____
Riesgos Ergonómicos _____
Riesgos Químicos _____
Riesgos Psicosociales _____
Riesgos físicos _____

4.- ¿El nivel de riesgo de contagio de enfermedades infectocontagiosa en el área es:

Alto _____
Medio _____
Bajo _____

5.- ¿El entorno laboral es considerado?

Excelente _____
Bueno _____
Merece atención _____

6.- ¿En la jornada laboral cumplen con todas las actividades designadas?

Si _____
No _____
Porque _____

7.- ¿El plan de cuidados para la atención de cada paciente cumple con las normas de prevención de riesgo laborales?

Si _____
No _____
Porque _____

8.- ¿La calidad de atención que brinda el personal de Enfermería es?

Excelente _____
Bueno _____
Merece atención _____

9.- ¿El grado de aplicación de las Medidas de Bioseguridad es?

Alto _____
Medio _____
Bajo _____

10.- ¿Las medidas de bioseguridad que aplican el personal de Enfermería en el área son de:

Barrera _____
Almacenamiento _____
No aplica _____

11.- ¿El grado de cumplimiento de prevención de riesgos es?

Alto _____
Medio _____
Bajo _____

12.- ¿El porcentaje de ausentismo por enfermedad relacionada con el trabajo es?

Alto _____
Medio _____
Bajo _____

13.- ¿Los programas de seguridad y salud ocupacional se relacionan con el nivel de productividad del personal de Enfermería?

SI _____
NO _____
PORQUE _____

14.- ¿Le gustaría que en el hospital se ejecute un programa de seguridad y salud ocupacional con enfoque a la prevención de los riesgos laborales en el ejercicio profesional?

SI _____
NO _____
PORQUE _____

15.- ¿La concientización del Personal de Enfermería permitirá la aplicación de procedimientos de trabajo seguro en un nivel?

Alto _____
Medio _____

FORMULARIO 1

Calculo de Tasas

$$\text{TASA DE INCIDENCIA} = \frac{\text{Número total anual de accidentes de trabajo}}{\text{Número de trabajadores}}$$

$$\text{TASA DE ACCIDENTE} = \frac{\text{Número total de incapacidades temporales} \times 100}{\text{Número de trabajadores a tiempo completo (TTC)}}$$

$$\text{Número de TTC} = \frac{\text{Número total de horas pagadas por año}}{\text{Horas pagadas / TTC / año}}$$

$$\text{TASA DE FRECUENCIA} = \frac{\text{Número total de accidentes de trabajo con pérdida de tiempo} \times 200.000}{\text{Horas-persona trabajadas}}$$

$$\text{TASA DE SEVERIDAD} = \frac{\text{Número de días perdidos} \times 200.000}{\text{Horas-persona trabajadas}}$$

Formulario 2

REGISTRÓ DE EXPOSICION A PUNCION O CORTE

Apellido: _____ Nombre: _____

Accidente N° (Uso interno) _____

- 1) Fecha del accidente (___) (___) (___)
- 2) Hora del accidente: (___) (___)
- 3) Departamento/servicio donde ocurrió: _____
- 4) Departamento/Servicio de origen de accidentado: _____
- 5) Cargo del trabajador accidentado (marque solo una)
 - a. Medico (Especificar especialidad) _____
 - b. Médico Residente (Especificar Especialidad) _____
 - c. Interno: (___)
 - d. Enfermera (___)
 - e. Fisioterapeuta (___)
 - f. Tecnólogo laboratorio clínico (___)
 - g. Otro tecnólogo (___)
 - h. Odontólogo (___)
 - i. Personal servicio/limpieza (___)
 - j. Portero/seguridad (___)
- 6) Lugar que ocurrió el accidente:
 - a. Habitación/sala de paciente (___)
 - b. Fuera de habitación/sala (___)
 - c. Departamento de Emergencia (___)
 - d. Quirófano (___)
 - e. Unidad de extracciones (___)
 - f. Unidad de Diálisis (___)
 - g. Radiología (___)
 - h. Laboratorio Clínico (___)

- i. Servicios generales ()
- j. Sala de partos ()
- k. Otros: Describir: _____

7) Estaba identificado el Paciente Fuente

- a. Si ()
- b. No ()
- c. Desconocido ()
- d. No Aplicable ()

8) El accidentado, era el usuario original del objeto punzante/cortante

- a. Si ()
- b. No ()
- c. Desconocido ()
- d. No Aplicable ()

9) El objeto cortante/punzante estaba:

- a. Contaminado ()
- b. No contaminado ()
- c. Desconocido ()

10) En que fue usado originalmente el objeto punzante/cortante:

- a. Desconocido ()
- b. Inyección ()
- c. Heparina ()
- d. Para conectar vía IV ()
- e. Para iniciar vía IV ()
- f. Para extraer sangre venosa ()
- g. Para extraer sangre arterial ()
- h. Para colocar una vía arterial ()
- i. Sutura ()
- j. Corte ()

- k. Perforación ()
- l. Electro cauterización ()
- m. Otro. Describir: _____

11) Cuando ocurrió el accidente

- a. Antes de usar el material ()
- b. Durante el uso del material ()
- c. Al inmovilizar al paciente ()
- d. Al finalizar el procedimiento ()
- e. Al preparar el material para su reutilización ()
- f. Después de descartado ()
- g. Otro. Describir: _____

12) Tipo de dispositivo causante el accidente:

- a. Aguja – hueca ()
- b. Quirúrgico ()
- c. Vidrio ()

13) Instrumento quirúrgico u otro objeto filoso

- a. Lanceta ()
- b. Aguja de sutura ()
- c. Bisturí reusable ()
- d. Rasuradora ()
- e. Pipeta ()
- f. Tijeras ()
- g. Cortador de hueso ()
- h. Gancho de hueso ()
- i. Gancho de toalla ()
- j. Cuchilla de micrótopo ()
- k. Trocar ()
- l. Tubo de aspiración ()

- m. Tubo de ensayo ()
- n. Bisturí descartable ()
- o. Separadores ()
- p. Grapas/sutura de acero ()
- q. Perforador ()

14) La herida fue:

- a. Superficial ()
- b. Moderada ()
- c. Severa ()

15) Fue necesario tratamiento medico

- a. Si ()
- b. No ()

Formulario 3

Lista de identificación de instancias de SSO preexistentes

Servicio de Salud. Fecha.

INSTANCIAS DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL EXISTENTES EN EL SERVICIO DE SALUD	Si	No	No se aplica
---	----	----	--------------

DEFINICIÓN Y DIFUSIÓN DE LA POLÍTICA DE SSO

¿Existe en el establecimiento un documento oficial con las políticas de salud y seguridad en el trabajo?			
El documento en que se programan las políticas y objetivos ha sido difundido a:			
a) Directores y jefes departamentales			
b) Jefes de áreas, delegados y técnicos de campo			
c) Supervisores			
d) Trabajadores generales			

COMPROMISOS GERENCIALES

¿La administración ha establecido comunicación de las funciones de responsabilidad y aportación en la salud y seguridad ocupacional que le corresponden a cada nivel de la organización?			
Estas funciones comprenden:			
a) Directores y jefes departamentales			
b) Jefes de áreas, delegados y técnicos de campo			
c) Supervisores			
d) Trabajadores generales			

¿Se incluye la mejora continua como segmento de esta responsabilidad?			
¿La adquisición de aparatos y materias primas contiene el significado de seguridad?			
¿La seguridad alterna de ser proactiva más que reactiva?			

PARTICIPACIÓN DE LA ADMINISTRACION EN LA PROMOCIÓN DEL CSSO

¿La administración de áreas de trabajo ha motivado a reuniones habituales anuales para evaluar el desempeño y precisar metas del CSSO?			
¿Participa la administración en esas reuniones?			
¿La administración ha promovido algunas reuniones en el último año en la que han participado los jefes departamentales, supervisores y jefes de áreas para estudiar las variables de la prevención de riesgos?			
¿De las reuniones se han acogido medidas por escrito?			
¿Las medidas acogidas han causado mejoras en la gestión de la prevención y disposición de los trabajos de la institución?			
¿Se han perfeccionado acciones provisorias en los últimos dos años?			

ORGANIZACIÓN DEL RÉGIMEN DE CSSO

SERVICIOS MÉDICOS DE LA INSTITUCION

¿Hay servicios médicos en la institución?			
¿Se encuentra el servicio médico de la institución suscrito en el Sistema Nacional de Salud?			

¿El médico ocupacional tiene formación en salud ocupacional?			
Anote la alineación que tiene			
¿Ha participado en un evento sobre salud ocupacional en el último periodo?			
¿Cuentan con un personal de secretaría?			
¿Participa el servicio hospitalario en las actividades de salud ocupacional de la institución (conjuntos en el trabajo u otras comisiones)?			
¿Tiene personal de enfermeras para el servicio médico de la institución?			
¿Cuenta con otro personal de apoyo? Diga cuál			

SOLICITUDES DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL EFECTIVOS

EN EL SERVICIO DE SALUD

¿Realiza trabajos preventivos de padecimientos laborales?			
¿Realiza trabajos de tipo preventivo de padecimientos comunes (diabetes, hipertensión)?			
¿Realiza trabajos de tipo preventivo para accidentes laborales?			

COMISIÓN DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL (CSSO)

¿Se hay determinado una Delegación de Salud y Seguridad Ocupacional (CSSO)?			
¿Ha tenido reuniones el CSSO en el último mes del año?			
La CSSO se reúne :			
a) Muchas veces al año			

b) Una sola vez al mes			
¿La CSSO lleva el registro de actas de las reuniones realizadas?			
¿Los representantes de los empleados en el CSSO son elegidos oportunamente?			
Está suscripta la Comisión en las dependencias nacionales como es el: Ministerio o Secretaría de Trabajo y Salud			
¿La CSSO tiene actividades específicas de la programación sobre prevención?			

COORDINACIÓN DE OTRAS DELEGACIONES CON EL CSSO

(Marcar NO SE APLICA en caso de no prexistir en el servicio de salud el Comité)

¿Comité de Control de Infecciones Intrahospitalarias?			
¿Comité de Control de Incendios?			
¿Comité de Control de Emergencias y desastres?			
¿Comité de Control de Desechos Hospitalarios Peligrosos?			
¿Otras?			

PROFESIONAL EN SALUD OCUPACIONAL

Existe una persona con cargos asignados en Salud Ocupacional (Higiene, Seguridad y Prevención de Riesgos)?			
La persona fijada posee grado académico de :			
a) Técnico en Salud			
b) Bachiller de Especialidad			

c) Licenciatura de Salud			
d) Maestría en Salud			
El profesional se fija según el tiempo de trabajo:			
a) Varias horas en la semana			
b) Medio turno			
c) Tiempo total			
¿El profesional ha asistido a alguna capacitación específica en la materia, fuera de la institución durante los últimos dos años?			
¿El profesional posee materiales para el estudio de las condiciones de trabajo y medio ambiente para el análisis de los sitios de trabajo?			
¿La administración requiere la aprobación del profesional para adquirir equipos y productos?			
¿El profesional inspecciona los proyectos de nuevas edificaciones e instalaciones de edificios?			
¿Participa en las acciones del CSSO?			

INSTANCIAS DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL EXISTENTES

EN EL SERVICIO DE SALUD

PROGRAMACIONES DE CSSO

INFORMACIÓN SOLICITADA

¿Se hay determinado un método de información a los trabajadores?			
a) Sobre los riesgos laborales			

b) Cambios en los sistemas de trabajo			
c) Manuales de los cargos de trabajo			
¿Se ha utilizado un medio escrito de publicidad para los trabajadores de la institución?			
La administración ha determinado un programa de reuniones informativas para:			
a) Directores y jefes departamentales			
b) Jefes de áreas, delegados y técnicos de campo			
c) Supervisores			
d) Trabajadores generales			
¿Se le provee de información escrita sobre la prevención de riesgos al empleado nuevo o reubicado, al incorporarse a su lugar de trabajo?			

FORMACIÓN

¿Se facilita al empleado un período de inducción al ingresar a la institución o al cambiar de lugar de trabajo.			
(cursos de inducción al personal)			
¿Se tiene un manual de procedimientos e instrucciones para labor formativa?			
El procedimiento de formación es (si preexiste):			
Uniforme para todos			
Específico para todos los puestos o áreas de trabajo			
¿Se tiene una persona responsable de la formación?			

¿Se realiza un diagnóstico sobre las necesidades de formación?			
¿La gerencia ha participado en las acciones de formación tendientes a mejorar la gestión de la prevención?			
¿Se lleva a cabo la formación de empleados en primeros auxilios?			
¿Se lleva a cabo la capacitación de trabajadores en prevención y combate de incendios?			
Se lleva a cabo la capacitación en salud ocupacional?			
¿Las labores formativas son parte de un plan de formación?			
En las actividades formativas se considera a:			
a) Algunos trabajadores			
b) La mayoría de los trabajadores			
c) Todos los trabajadores			
¿Se capacita e instruye a los trabajadores para perfeccionar sus aptitudes en el puesto de trabajo?			
¿La institución da facilidades para la capacitación fuera de la misma (permisos, becas, etc.)?			

CONTROL ESTADÍSTICO DE LOS ACCIDENTES

¿Se ha establecido un sistema de comunicación y registro de los accidentes codificados?			
¿El sistema de notificación y registro de los accidentes está clasificado por áreas de trabajo en la institución?			
¿Se hacen análisis de estadísticas de accidentabilidad de trabajadores (índices de frecuencia y gravedad)?			

¿Se clasifican los accidentes según:			
a) La forma y tipo de accidentes laborales?			
b) El agente material?			
c) La naturaleza de la lesión causada?			
d) La causa de los accidentes laborales?			
¿Se hace informes estadísticos de la accidentabilidad, examinando los factores de riesgo?			
¿Se ha determinado un sistema de notificación y registro de los accidentes agrupados?			
¿El sistema de notificación y registro de los accidentes está clasificado por áreas de trabajo?			
¿Se hacen análisis de estadísticas de accidentabilidad (índices de frecuencia y gravedad)?			
¿Se clasifican los accidentes según:			
a) La forma y tipo de accidentes?			
b) El agente material?			
c) La naturaleza de la lesión?			
d) Las causas de los accidentes laborales?			
¿Se hace estadística de la accidentabilidad, analizando los factores de riesgo?			

INSTANCIAS DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL EXISTENTES

EN EL SERVICIO DE SALUD

Se informa los resultados de la accidentabilidad a:			
---	--	--	--

a) Directores y jefes departamentales			
b) Jefes de áreas, delegados y técnicos			
c) Supervisores			
d) Trabajadores generales			
A partir de los resultados de las estadísticas se han elaborado un plan de medidas para reducir los accidentes:			
a) En general			
b) Específicos			
¿Se comunican los accidentes a las autoridades competentes del Registro de Accidentes Laborales?			
¿Se comunican los accidentes que no requieren pago de incapacidad?			

INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES

¿Se indagan los accidentes de trabajo?			
¿Se cuenta con un formato para la investigación?			
El formato permite recoger:			
a) El análisis de las causas del accidente producido			
b) Las acciones correctoras del accidente causado			
¿Quién realiza la investigación?			
¿El experto de salud ocupacional participa en la investigación?			
¿Con la investigación de los accidentes se corrigen las condiciones de trabajo deficientes?			

¿Se tiene una vigilancia del cumplimiento de las acciones correctoras?			
El grado de cumplimiento de las acciones correctoras es:			
a) Alto			
b) Mediano			
c) Bajo			
Los resultados de la investigación se informan a:			
a) La Administración			
b) Los directores y Jefes departamentales			
c) Los responsables de áreas			
d) Los supervisores, jefes de sección afectada			
e) Los trabajadores del área			
f) Al Comité de Seguridad y Salud Ocupacional			

INSPECCIONES DE SEGURIDAD

¿Se realizan investigaciones de seguridad e higiene periódicamente?			
Se inspeccionan:			
a) La mayoría de las áreas o secciones			
b) Algunas áreas o secciones			
c) Solo algunas áreas			
¿Se maneja un formulario de inspección?			

¿El formato señala el cumplimiento de un listado de verificación?			
¿El formulario tiene un apartado para el análisis y valoración de los factores de riesgo?			
¿El formulario tiene las recomendaciones de las medidas de control y de corrección?			
¿Existe una guía de revisión por puestos, equipos, instalaciones y métodos de trabajo?			

INSTANCIAS DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL EXISTENTES

EN EL SERVICIO DE SALUD

La inspección es realizada por:			
a) El personal experto en Higiene y Seguridad			
b) Otro personal técnico			
c) La Comisión de Salud Ocupacional.			
¿Con la investigación se adquiere el compromiso de corregir las carencias en las condiciones de trabajo?			
¿Se cuenta con un registro sobre el cumplimiento de las medidas libres y correctoras?			
El grado de cumplimiento de las medidas libres y correctoras? es:			
a) Alto			
b) Mediano			
c) Bajo			
Los resultados de la inspección se informan a:			

a) La Administración			
b) Los directores y Jefes departamentales			
c) Los responsables de áreas			
d) Los supervisores, jefes de sección afectada			
e) Los trabajadores del área afectada			
f) Al Comité de Seguridad y Salud Ocupacional			

CONTROL DE RIESGOS HIGIÉNICOS

¿Existe un esquema de vigilancia higiénico periódico (ruido, vibraciones, etc.)?			
¿Se tiene con los materiales para medir los factores de riesgo? indique cuáles son			
¿Se busca investigación toxicológica de los productos manejados?			
¿Están las medidas de seguridad disponibles para los empleados que utilizan los productos y servicios?			
¿La institución tiene conocimiento de los reglamentos de Higiene y Seguridad que le aquejan?			
Se efectúa con las normas de higiene y seguridad:			
a) Totalmente			
b) Parcialmente			
¿Se ejecutan exámenes médicos pre ocupacional?			
¿Se efectúan evaluaciones habituales a los trabajadores?			
¿Las medidas preventivas van encaminadas hacia el control de			

los factores de riesgo más que hacia la protección personal?			
¿Se lleva un control habitual de la implantación de las medidas preventivas y de corrección?			

PROTECCIÓN PERSONAL

¿Se ha determinado la obligatoriedad del uso de mecanismo de protección personal cuando se requiera?			
¿Se controla que se adquiera equipo de protección adecuado?			
¿Se controla el manejo de los equipos?			
¿Se prepara a los trabajadores en el uso del equipo protector?			
¿Los trabajadores participan en la adquisición de los equipos?			

NORMAS Y PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO

¿Conocen en la institución la reglamentación vigente en el país sobre salud ocupacional en el sector de salud?			
¿Disponen de copia de la reglamentación?			
¿Las reglas y procedimientos de seguridad e higiene son de estricto cumplimiento por los trabajadores de la institución?			

INSTANCIAS DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL EXISTENTES

EN EL SERVICIO DE SALUD

Las normas de seguridad se sujetan:			
a) Medidas de prevención habitual			
b) Medidas definidas para los cargos de trabajo			
c) Instrucciones de trabajo seguros			
¿Participan los trabajadores en la preparación de las normas?			

¿En la elaboración de las normas la administración consulta a la Comisión de Salud Ocupacional?			
¿Las normas de seguridad son examinadas habitualmente?			
¿Las normas son siempre conocidas por el personal?			
¿Están útiles para todos los trabajadores?			
¿Las normas son conocidas siempre por visitantes y proveedores?			

VALORACIÓN REALIZADA POR: _____

FECHA: _____

FIRMA: _____

**REALIZANDO ENCUESTA AL PERSONAL MEDICO,
ENFERMERIA Y PACIENTES**



**REALIZANDO ENCUESTA AL PERSONAL MEDICO,
ENFERMERIA Y PACIENTES**

