

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA

(Creada por Ley N° 25265)



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

“DISEÑO DEL MANUAL DE VIGILANCIA DE SALUD OCUPACIONAL
PARA EL DISTRITO PASTAZA-MERA-SANTA CLARA, PARA EL
PERIODO 2015-2016”

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN DE SEGURIDAD,
SALUD Y MEDIO AMBIENTE EN MINERÍA

PRESENTADO POR:

Bach: PABLO ANDRÉS LÓPEZ CELI

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN:
GESTION DE SEGURIDAD, SALUD Y MEDIO AMBIENTE
EN MINERIA

HUANCAMELICA – PERÚ

2019



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA

(Creado por Ley N° 25265)

ESCUELA DE POSGRADO

(APROBADO CON RESOLUCIÓN N° 736-2005-ANR)



"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Ante el Jurado conformado por los docentes: **MSc. SURICHAQUI GUTIERREZ Franklin, MSc. ARROYO CABALLERO Jaime German y MSc. ESTEVES PAIRAZAMAN Manuel Emiliano**

Asesor: MSc. GUZMAN IBÁÑEZ CESAR SALVADOR

De conformidad al Reglamento único de grados y títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado mediante Resolución N° 330-2019-CU-UNH, ratificado con resolución N° 378-2019-CU-UNH.

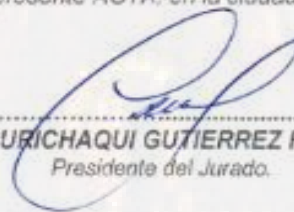
El Candidato al **GRADO DE MAESTRO EN GESTION DE SEGURIDAD, SALUD Y MEDIO AMBIENTE EN MINERIA**

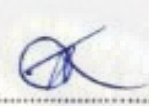
Don, **Pablo Andrés LOPEZ CELI**, procedió a sustentar su trabajo de Investigación titulado **"DISEÑO DEL MANUAL DE VIGILANCIA DE SALUD OCUPACIONAL PARA EL DISTRITO PASTAZA-MERA-SANTA CLARA, PARA EL PERIODO 2015-2016."**

Luego, de haber absuelto las preguntas que le fueron formulados por los Miembros del Jurado, se dio por concluido al ACTO de sustentación, realizándose la deliberación y calificación, resultando:

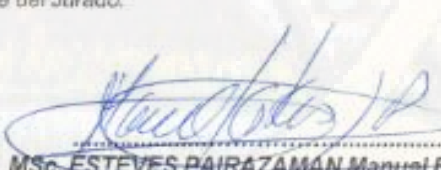
Con el calificativo: Aprobado ☒ Por: Mayoría
Desaprobado ☐

Y para constancia se extiende la presente ACTA, en la ciudad de Huancavelica, a los Quince días del mes de julio del año 2019.

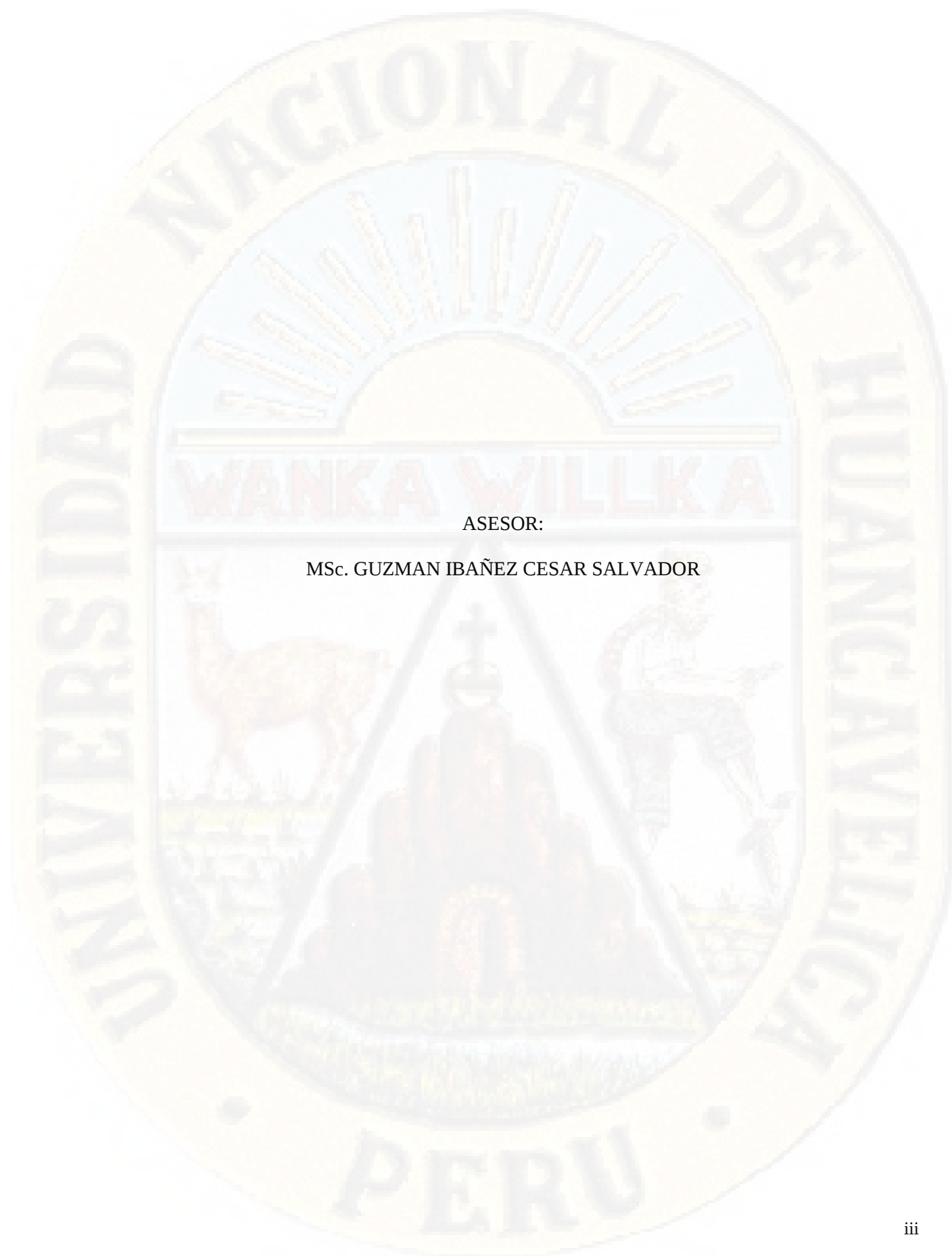

Mg. **SURICHAQUI GUTIERREZ Franklin**
Presidente del Jurado.


MSc. **ARROYO CABALLERO Jaime German**

Secretario del Jurado

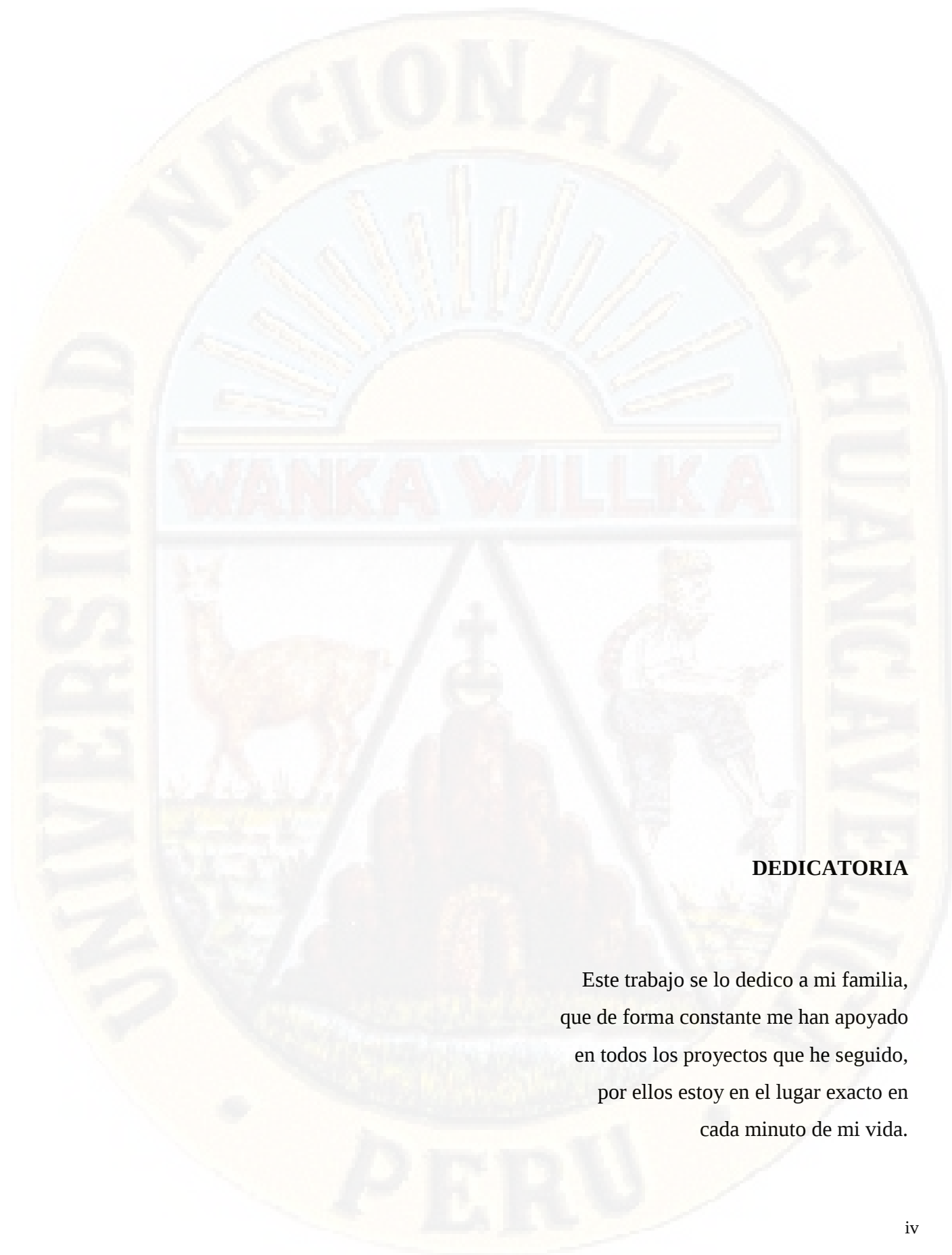

MSc. **ESTEVES PAIRAZAMAN Manuel Emiliano**

Vocal del Jurado



ASESOR:

MSc. GUZMAN IBAÑEZ CESAR SALVADOR



DEDICATORIA

Este trabajo se lo dedico a mi familia,
que de forma constante me han apoyado
en todos los proyectos que he seguido,
por ellos estoy en el lugar exacto en
cada minuto de mi vida.

RESUMEN

La presente maestría consiste en el desarrollo del “DISEÑO DEL MANUAL DE VIGILANCIA DE SALUD OCUPACIONAL PARA EL DISTRITO DE PASTAZA - MERA-SANTA CLARA, PARA EL PERIODO 2015-2016”. El objetivo principal es realizar un Manual de Seguridad y Salud Ocupacional el mismo que será implementado para todo el personal, previo a la evaluación Médico – Ocupacional de cada uno de los trabajadores. Se pretende elaborar un plan de Salud Ocupacional, que permitirá conocer a ciencia cierta, los riesgos y patologías a las cuales están expuestos los trabajadores. El manual está dirigido analizar cada uno de los factores internos y externos que puedan desencadenar un problema a mediano o largo plazo, en las funciones del Distrito de Salud, creando cuadros de seguimiento de acuerdo a la patología encontrada, permitiendo al Médico Encargado, realizar un análisis individual del trabajador, en base a los datos obtenidos en las Fichas Ocupacionales. Como conclusión el Distrito de Pastaza no cuenta con un plan de Salud Ocupacional, que se acople a las necesidades del personal que labora en esta institución, lo que a su vez, aumenta la exposición de riesgos laborales.

Palabras Claves: Manual de Seguridad y Salud Ocupacional, Distrito, Prevención de Riesgo Laboral, Trabajador.

ABSTRACT

This master's degree consists in the development of the "DESIGN OF THE OCCUPATIONAL HEALTH SURVEILLANCE MANUAL FOR PASTAZA DISTRICT -MERA-SANTA CLARA, FOR THE PERIOD 2015-2016". The main objective is to make an Occupational Health and Safety Manual that will be implemented for all personnel, prior to the Medical - Occupational evaluation of each of the workers. It is intended to develop an Occupational Health plan, which will allow to know for sure, the risks and pathologies to which workers are exposed. The manual is aimed at analyzing each of the internal and external factors that may trigger a problem in the medium or long term, in the functions of the Health District, creating follow-up charts according to the pathology found, allowing the Physician in charge to perform a individual analysis of the worker, based on the data obtained in the Occupational Records. As a conclusion, the District of Pastaza does not have an Occupational Health plan, which is adapted to the needs of the personnel that work in this institution, which in turn increases the exposure of occupational risks.

Key Words: Occupational Health and Safety Manual, District, Occupational Risk Prevention, Worker.

CONTENIDO

DEDICATORIA.....	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT	vi
CONTENIDO	vii
INDICE DE ILUSTRACIONES Y TABLAS.....	viii
INTRODUCCION	x
CAPITULO I.....	1
EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del Problema	2
1.3. Objetivos de la Investigación	2
1.3.1. Objetivo General	2
1.3.2. Objetivos Específicos.....	3
1.4. Justificación del Estudio.....	3
CAPITULO II	6
MARCO TEORICO	6
2.1. Antecedentes de la investigación.....	6
2.2. Bases Teóricas.....	10
2.3. Formulación de Hipótesis.....	30
2.4. Definición de Términos.....	30
2.5. Identificación de Variables.....	31
2.6. Operacionalización de Variables.....	31
CAPITULO III.....	33
METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION	33
3.1. Tipo de la Investigación	33
3.2. Nivel de Investigación.....	34
3.3. Métodos de Investigación.....	34
3.4. Diseño de Investigación	34

3.5. Población, Muestra y Muestreo.....	35
3.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de Datos.....	36
3.7. Técnicas para procesamiento y análisis de datos	38
CAPITULO IV	39
PRESENTACION DE RESULTADOS	39
4.1. Presentación e Interpretación de datos	39
4.2. Discusión de resultados	171
4.3. Proceso de prueba de hipótesis.....	173
CONCLUSIONES.....	175
RECOMENDACIONES.....	176
REFERENCIA BIBLIOGRAFICA	177
HEMEROGRAFIA.....	180
SITIOS WEB	181
ANEXOS	184
MATRIZ DE CONSISTENCIA	197

INDICE DE ILUSTRACIONES Y TABLAS

CUADRO N° 1: Operacionalización de Variables	33
CUADRO N° 2: Población del Distrito de Salud 16D01 por Sexo.	41
GRÁFICO N°. 1: Población del Distrito de Salud 16D01 por Sexo.....	42
CUADRO N° 3: Población del Distrito Sana y Enferma	43
GRÁFICO N°.2: Población del Distrito Sana y Enferma	43
CUADRO N° 4: Patologías por Población.....	44
GRÁFICO N°.3: Población del Distrito por Patologías	45
CUADRO N° 5: Riegos por áreas de trabajo	48
GRÁFICO N° 4: Riesgos por Áreas de Trabajo	49
GRÁFICO N°. 5: Patologías del Personal del Distrito por cantidades	124
GRÁFICO N°. 6: Patologías del personal del Distrito por porcentajes	124
CUADRO N°. 6: Grado de Hipoacusia y repercusión a nivel de comunicación	130
GRÁFICO N°. 7: Gráficas de Audiometrías: Fase 2: pérdida de la 20 - 30 db de la zona de 4000 Hz	131
GRÁFICO N°. 8: Gráfica de Audiometría: Fase 3: pérdida de 40 db en la zona de 4000 o 6000 Hz, se forma una cubeta traumática	132
GRÁFICO N° 9: Gráfica de Audiometría: Fase 4: afecta directamente a la frecuencia conversatoria	133
GRÁFICO N° 10: Gráfica de Audiometría	134
GRÁFICO N°. 11: De pie	163
GRÁFICO N°. 12: Posición sentada	165
GRÁFICO N°. 13: Relación puesto de trabajo con extremidades superiores	167
GRÁFICO N°. 14: Ejercicios Ergonómicos.....	171
GRÁFICO N°. 15: Ejercicios Ergonómicos.....	172

INTRODUCCION

El plan de Salud Mundial sobre la Salud de los Trabajadores 2005 – 2025 de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional para el Trabajo (OIT) solicitan a sus estados miembros, entre ellos al Perú que el lugar de trabajo el ámbito de desarrollo de la promoción de la Salud en el siglo XXI, reconociendo que, la prevención primaria de los peligros en el trabajo, la protección y promoción de la Salud; como las condiciones de empleo, y una mejor respuesta de los sistemas a la salud de los trabajadores, merecen atención prioritaria dentro de las políticas de los estados, las organizaciones y del personal en el lugar de trabajo, en busca de la necesidad de brindar entornos saludables.

El modelo de Salud Pública de Marc Lalonde, estableció que los determinantes ambientales explican el 25% de nuestras enfermedades. El ambiente debe ser entendido en su componente social y no solo biológico, de esta manera, las condiciones de trabajo, las tareas repetitivas, la exposición a contaminantes en el lugar de trabajo y el comportamiento de las personas son algunos procesos fundamentales en la promoción de la salud y la prevención de enfermedades.

Con la firma de la Declaración de Luxemburgo en el año 1997, se brindó una de las primeras definiciones de Promoción de Salud en el Trabajo (PST), en la que se refiere a la suma de esfuerzos entre los empresarios, los trabajadores y la sociedad para mejorar la salud y el bienestar de las personas en el lugar de trabajo, a través de la participación activa y fomentando el desarrollo individual.

En el Perú, la Dirección General de Promoción de la Salud, definió los lineamientos de la política de Promoción de la Salud en el año 2005, considerando intervenciones a nivel nacional, regional y local basado en 5 ejes estratégicos: desarrollar

alianzas intra e intersectorial, mejorar las condiciones del Medio Ambiente, promoción de la participación comunitaria, reorientación de los servicios de salud con enfoque de promoción de la Salud y la reorientación de la inversión hacia la promoción de la salud y el desarrollo local.

La salud ocupacional en el Ecuador, ha tenido un gran avance, principalmente en las Empresas Privadas, ya que es un requisito para el funcionamiento, tener planes o profesionales médicos brindando servicios de promoción y prevención enfocados al ámbito laboral.

Por su parte en las Instituciones Públicas, sigue siendo una ciencia nueva, que se está aplicando de manera ortodoxa, en muchas ocasiones, sin cumplir con los requisitos mínimos para un óptimo funcionamiento requerido por las entidades estatales de control. En este ámbito el Ministerio de Salud Pública, como ente rector de la Salud dentro del territorio ecuatoriano, está implementando de la manera mejor posible la Salud Ocupacional dentro de los procesos distributivos y administrativos.

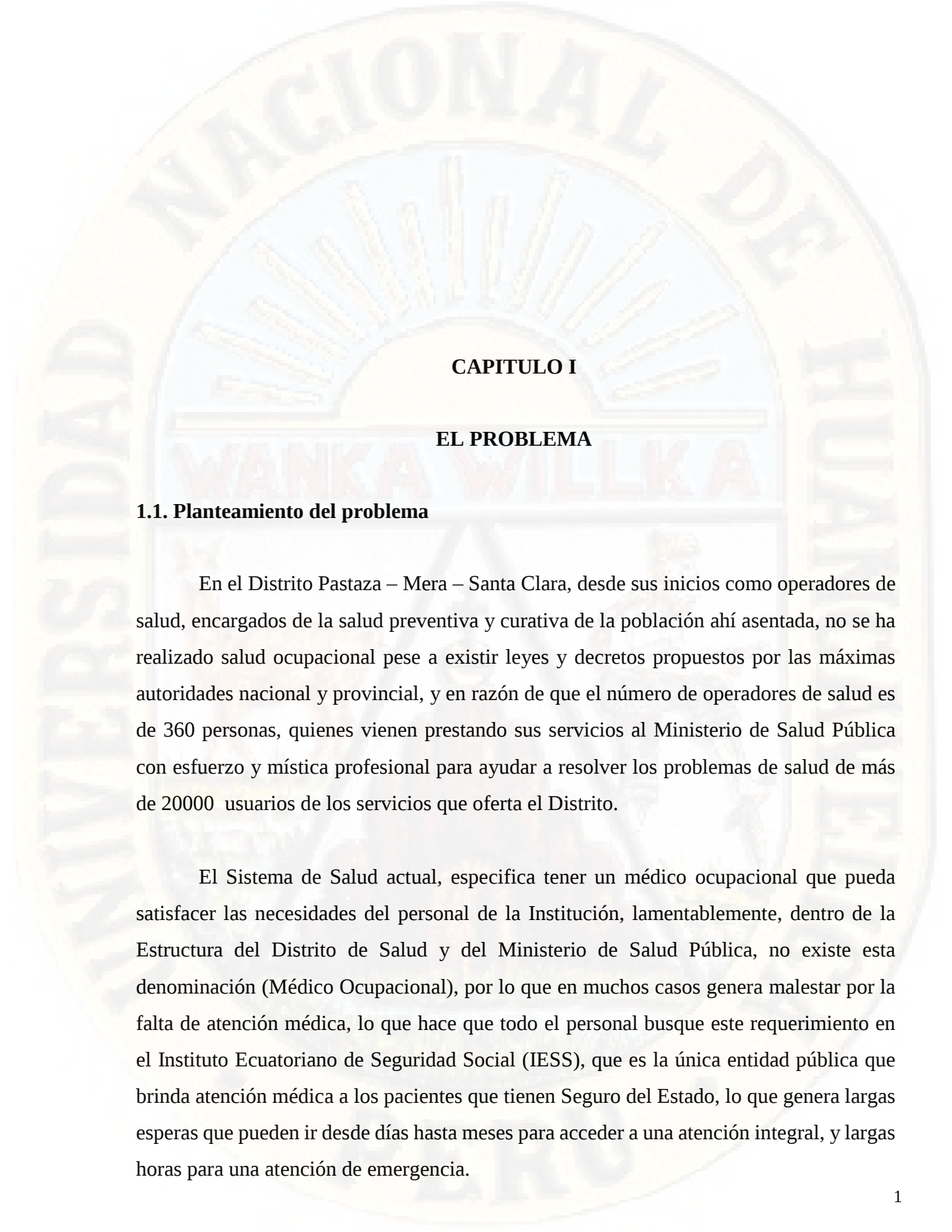
Los principales problemas que tiene el Distrito de Pastaza es la falta de profesionales con conocimientos en Salud Ocupacional. Otro problema latente se puede avizorar que al carecer de un médico ocupacional, es la falta de información estadística de la realizada en lo que respecta a enfermedades profesionales y ocupacionales, que pueden estar presentes, en muchos de los casos se da este problema, por la falta de capacitación en las áreas de trabajo, y falta de conocimiento de los riesgos que se encuentran en dicha áreas. Otro problema que se genera es el caso de emergencias, debido a que no existe un mecanismo de respuesta ante dichos problemas, lo que en muchos casos desencadena un sinnúmero de lesiones y accidentes laborales además de pleno desconocimiento de cómo actuar ante emergencias, es decir Plan de Contingencia y Emergencia contra desastres.

Pero la falta de profesionales, no es por un déficit en la educación superior, sino por un problema en los procesos de Talento Humano de las entidades Públicas, ya que la denominación de Médico Ocupacional o Laboral, es aún inexistente, por lo que no se puede dar una remuneración que sea acorde al perfil y que a la vez pueda competir con las remuneraciones de las empresas privadas.

Ahora bien, la Salud Ocupacional, es una ciencia que al ser aplicada, ayuda a la mitigación de riesgos laborales, estudio y seguimiento de enfermedades profesionales y laborales. Para la aplicación correcta y que vaya encaminada a mejorar la salud de los trabajadores, todo proceso o plan tiene que ser implementado mediante un manual, el mismo que permita a la persona que lo va a realizar, tener un panorama amplio de la empresa o institución, referente a Salud de los trabajadores, permita conocer las causas y cuáles serían los medios para llegar a un estado de salud laboral colectiva.

Este documento, tiene como único objetivo, brindar a la persona que lo lea, los lineamientos para la implementación, seguimiento, evaluación de un plan de Salud Ocupacional para el Distrito 16D01 Pastaza – Mera – Santa Clara – Salud, para que a su vez, pueda tener una perspectiva objetiva y colabore para el mejoramiento de los servicios y productos que esta institución oferta.

Esta investigación se realiza a través de fuentes de información bibliográficas así como de instrumentos que ayuden a recopilar información de dos sujetos de estudio con el fin de diseñar un manual de vigilancia y salud ocupacional para el distrito de Pastaza como medida preventiva de accidentes de riesgos laborales de los trabajadores.



CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

En el Distrito Pastaza – Mera – Santa Clara, desde sus inicios como operadores de salud, encargados de la salud preventiva y curativa de la población ahí asentada, no se ha realizado salud ocupacional pese a existir leyes y decretos propuestos por las máximas autoridades nacional y provincial, y en razón de que el número de operadores de salud es de 360 personas, quienes vienen prestando sus servicios al Ministerio de Salud Pública con esfuerzo y mística profesional para ayudar a resolver los problemas de salud de más de 20000 usuarios de los servicios que oferta el Distrito.

El Sistema de Salud actual, especifica tener un médico ocupacional que pueda satisfacer las necesidades del personal de la Institución, lamentablemente, dentro de la Estructura del Distrito de Salud y del Ministerio de Salud Pública, no existe esta denominación (Médico Ocupacional), por lo que en muchos casos genera malestar por la falta de atención médica, lo que hace que todo el personal busque este requerimiento en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), que es la única entidad pública que brinda atención médica a los pacientes que tienen Seguro del Estado, lo que genera largas esperas que pueden ir desde días hasta meses para acceder a una atención integral, y largas horas para una atención de emergencia.

Otro problema que se genera es el caso de emergencias, debido a que no existe un mecanismo de respuesta ante dichos problemas, lo que en muchos casos desencadena un sinnúmero de lesiones y accidentes laborales además de pleno desconocimiento de cómo actuar ante emergencias, es decir Plan de Contingencia y Emergencia contra desastres.

Otro problema latente se puede avizorar que al carecer de un médico ocupacional, es la falta de información estadística de la realizada en lo que respecta a enfermedades profesionales y ocupacionales, que pueden estar presentes, en muchos de los casos se da este problema, por la falta de capacitación en las áreas de trabajo, y falta de conocimiento de los riesgos que se encuentran en dicha áreas.

Con la elaboración del diseño del manual de vigilancia de salud ocupacional se pretende ayudar a la ciudadanía con una buena atención médica mejorando y protegiendo la salud de los operadores del distrito, con la finalidad de emitir un manual de procedimientos para observar, analizar, evaluar y rectificar los riesgos y malas prácticas laborales que puedan ocurrir dentro del Distrito de Salud.

1.2. Formulación del Problema

¿Cómo influye el manual de vigilancia de la salud ocupacional en el distrito Pastaza –Mera – Santa Clara - Salud, para mejorar el rendimiento de su personal en su actividad de prestación de salud a la población del área de influencia?

V1 Diseño del Manual de Vigilancia de la Salud Ocupacional

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

Elaborar un manual de vigilancia de salud ocupacional para los operadores de salud del distrito Pastaza – Mera – Santa Clara, para mejorar el rendimiento del personal en sus actividades de prestación de salud en beneficio de la población del área de influencia.

1.3.2. Objetivos Específicos.

- Describir las tareas que vienen realizando los operadores de salud del distrito y los riesgos a los que están expuestos en el desempeño de sus actividades.
- Analizar la ley, los decretos y reglamentación existente en relación a los riesgos de salud y que se aplican al distrito.
- Autorizar el manual de vigilancia de salud Ocupacional para el Distrito 16D01 Pastaza – Mera – Santa Clara – Salud, ante los organismos de control de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional.

1.4. Justificación del Estudio

El diseño del manual de vigilancia y de salud ocupacional para el distrito Pastaza – Mera – Santa Clara viene a llenar un vacío legal y de cumplimiento de la ley, los decretos y los reglamentos que para el efecto se han creado en virtud del Plan de Acción de Salud de los Trabajadores creado en 2007 por la Organización Mundial de la Salud, del Código de Trabajo del Ecuador, de las reformas al Código de Trabajo para los trabajadores y la Ley Orgánica del Servidor Público (LOSEP), además de algunos decretos expedidos por

Ministerios y entidades gubernamentales hasta la fecha en lo referente a Seguridad y Salud Ocupacional.

Es necesario detallar que este plan se elabora para mejorar y proteger la salud de los operadores de salud del distrito, con la finalidad de emitir un manual de procedimientos para observar, analizar, evaluar y rectificar los riesgos y malas prácticas laborales que puedan ocurrir dentro del Distrito de Salud, teniendo en cuenta que, si bien es un manual de aplicación, la persona encargada de realizarlo en el campo, puede hacer las rectificaciones según las necesidades actuales de la Institución.

Se requiere que mejore la atención a los usuarios, pacientes de las unidades de salud, y para el efecto los operadores de salud deben cumplir con una serie de normas y disposiciones emanadas del plan de vigilancia y de salud ocupacional, con la finalidad de que se desempeñen con eficiencia y eficacia, para una pronta y oportuna atención en salud a la población del área de influencia del distrito.

a. Factibilidad del Estudio

El manual en cuestión es ejecutable en la medida en que el MSP proporcione los recursos humanos, materiales y financieros que son necesarios para la creación de la unidad de salud ocupacional y para el personal que va a estar a cargo de la implementación del plan propuesto, toda vez que sin los recursos financieros que se requieren para la operatividad del plan, no sería viable que la atención de los operadores de salud mejore eficientemente ni sea eficaz en su desempeño tanto en salud preventiva como en curativa de los usuarios del distrito.

Para el efecto, se deberá contratar una personal para que esté a cargo de la implementación de dicho manual de vigilancia, de darse el caso que no exista el

presupuesto para la contratación de un personal nuevo, se deberá establecer un responsable, el mismo que tiene que poseer conocimientos básicos de salud ocupacional o en su defecto conocer sobre prevención de riesgos laborales.

Se debe tomar en cuenta que el Distrito de Salud, del cual se va a realizar el Manual de Vigilancia de Salud Ocupacional, se encuentra distribuido en 3 cantones de la Provincia de Pastaza, lo que hace es aumentar el territorio que tiene que abarcar dicho plan, además de conocer que las actividades para la implementación tienen que estar a disposición del personal que se encuentra dentro del casco urbano, y para el personal que labora en las zonas rurales, incluyendo aquellas unidades que tienen acceso por vía fluvial o aérea.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de la investigación.

El trabajo tiene algunos antecedentes que han ido plasmando su paso durante el tiempo, desde los primeros seres humanos que tenían que conseguir su alimento y vivienda mediante la búsqueda y las grandes movilizaciones (nómadas), en territorios hostiles, en enfrentamientos incluso con otros seres humanos para conseguir lo requerido. En América Latina no fue la excepción, en especial en el tiempo de la esclavitud, en donde por parte de España, se emitieron algunos decretos para tener un trabajo que sea productivo para los dueños de los esclavos y facilite la explotación de recursos de cada campo.

La ley de Burgos de 1512, en donde se estableció que todo esclavo debe tener 18 años para poder trabajar y que el peso máximo de carga que puede llevar un esclavo debe ser de 23 kilogramos¹. Esto permitió que se regularice de cierta forma el trabajo de los esclavos menores de edad, además que aumentó la producción de los dueños de los esclavos, debido a que, al tener un contingente mayor de edad, podía realizar el trabajo de manera continua.

Otro aspecto importante dentro de la Salud Ocupacional, en el que se realiza un estudio en artesanos, para descubrir enfermedades de tipo laboral, término que se empezó

¹file:///D:/Descargas/Sanchez+Domingo-Leyes+de+Burgos.pdf

a utilizar desde esta época, en donde se detectó y emitió criterios para el tratamiento y manejo de las patologías encontradas en los artesanos, además de la relación que existe entre los materiales que se ocupan en el trabajo con la salud de cada trabajador, además que depende del tipo de material y tiempo de exposición para que exista una enfermedad laboral, estos datos están dentro de la obra de Bernardino Ramazzina en 1773².

El Tratado de Versalles en su fracción XII, deslumbra por primera vez el término de Salud Ocupacional, dando a conocer como tal esta rama de la Medicina enfocada primordialmente al cuidado de los trabajadores, además que, en base a los artículos de este tratado, se da paso a la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como primer organismo regulador de la salud de los Trabajadores a nivel mundial y sobre todo en los países europeos que empezaron con el auge industrial de la época.

Un año primordial dentro de la Salud Laboral y los derechos de los Trabajadores, es en 1946, cuando la Organización Mundial de la Salud (OMS), define el trabajo como “el estado completo de bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de enfermedad”³.

Muchos otros autores han emitido en sus publicaciones, diversos párrafos que tienen un significado profundo en lo que respecta a Bienestar dentro del Trabajo, Salud y Trabajo y Salud de los trabajadores, cada uno de ellos ha plasmado de manera diferente una realidad que a la fecha es la Salud Ocupacional:

“Salud del Trabajo es prevención de Salud del Trabajador dentro de un ambiente propio y salubre”.

²<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/VIGILANCIA%20DE%20LA%20SALUD/Tratado%20sobre%20las%20enfermedades%20de%20los%20trabajadores/tratado%20enfermedades.pdf>

³http://www.who.int/governance/eb/who_constitution_sp.pdf

Se debe tomar en cuenta que para tener una buena salud, es importante que el entorno en donde se desempeñe el trabajador sea el adecuado para poder realizar dicho trabajo, teniendo en cuenta la biología humana, a sabiendas que cada persona es un organismo independiente y por ende diferente; el medio ambiente, todo el entorno que nos rodea actúa de diferente manera frente a cada organismo; el estilo de vida es un factor que desencadenará o no una patología o enfermedad, y dependerá además de los hábitos de cada persona; y, por último pero aun importante el sistema sanitario que es el medio que permitirá que los tres factores anteriores, se interrelacionen de forma conjunta y dependiente cada uno del otro.

Hay que conocer que si bien dentro de la Historia se ha nombrado a grandes personajes que mediante sus publicaciones, de una u otra manera, han logrado ir mejorando el término de la Salud en el Trabajo, la OMS y la OIT, han hecho grandes aportaciones a la salud Laboral, enviando leyes, decretos, publicaciones y manifiestos, en donde se dan algunas pautas a seguir en cada país que se encuentran bajo el mandato de estas organizaciones, pero tomando en cuenta además que, no tienen que ir en contra de la leyes y reglamentos propios de las naciones, debido a que como se expuso anteriormente, son estas organizaciones que emiten documentos guías para la Salud del Trabajo y la Seguridad.

También es importante mencionar que algunos autores han establecido conceptos para el trabajo, debido a que no es solo la fuente de ingreso de remuneración, o el intercambio de fuerza por un pago; es así que algunos autores como TAYLOR, quien explica que cada trabajo tiene una fase y por consiguiente cada fase tiene que ser sometida a un análisis, supervisión y normalizada, a fin de disminuir los movimientos inútiles y costosos, mismos que tienen que ser cambiados por movimientos más económicos y simples⁴.

⁴<http://www.monografias.com/trabajos26/taylor/taylor2.shtml>

Dos autores que también han marcado huella en la salud ocupacional, son HERBERG y MASLOW, el primero creando la Pirámide de Necesidades, y el segundo que agrega otras limitantes para hacer más amplio el estudio de las necesidades de las personas con respecto a los trabajos que existen, es así que explica que existen 2 necesidades, las satisfechas que pueden ser saciadas con la realización de actividades, y las no satisfechas que son las necesidades básicas que tiene todo ser humano. Pero a la vez, HERBERG mediante esta pirámide, emite un criterio aparte, que hace referencia al tipo de empleo y la capacitación que la persona tiene para este empleo, es decir que, para obtener un empleo que satisfaga nuestra necesidad tenemos que competir con otras personas, lo que hace que la capacitación sea indispensable para poder lograr a cubrir dicha vacante, lo que a su vez hace que la capacitación y la necesidad de conseguirla sea mayor y por consiguiente mayor remunerada⁵.

En la revista médica electrónica Volumen 39, n° 2 Matanzas mar – abril 2017: La Vigilancia de la salud consiste en la recogida sistemática y continua de los datos acerca de los problemas específicos en salud; su análisis, interpretación y utilización en la planificación, implementación y evaluación de programas de salud laboral. Los problemas específicos en salud laboral son las condiciones de trabajo (riesgos de trabajo) y sus efectos sobre el trabajador. Como conclusión de este estudio se destaca que la elaboración del protocolo de vigilancia de la salud laboral constituye una guía para los empresarios de los diferentes aspectos y estructuras organizativas que deben tenerse en cuenta en las empresas⁶.

En un análisis de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema Empresarial Cubano, indica que las insuficiencias en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud del Trabajo (SGSST) en las empresas que pueden ser por la ocurrencia de incidentes y accidentes de trabajo con repercusiones en la responsabilidad social de las mismas.

⁵<http://www.monografias.com/trabajos66/piramide-necesidades-maslow/piramide-necesidades-maslow.shtml>

⁶ http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242017000200005

Concluye los Sistemas de Gestión de Seguridad y salud del Trabajo son importantes para medir la capacidad de respuesta de las empresas ante eventos adversos y resalta el compromiso social hacia sus trabajadores y demás empresas tanto a nivel nacional como internacional⁷.

La propuesta de un Programa de Vigilancia Ambiental y Salud para los trabajadores con Exposición a agentes Químicos en fundiciones de cobre en Chile, en donde se midieron los riesgos a los que están expuestos los trabajadores, y se estableció los niveles de acción de vigilancia ambiental y salud de los trabajadores en niveles de 1 a 5. Como conclusión se debe orientar a complementar la prevención por medio de abordaje de otros agentes presentes en el lugar de trabajo como en el rubro de la industria y la fundición, que es donde se apuntó este trabajo.⁸

2.2. Bases Teóricas

Como se expuso en párrafos anteriores, la OIT y la OMS emiten normativas correspondientes a Salud Ocupacional, hay que tener en cuenta que tampoco pueden ir por encima de las leyes de cada nación, siendo primordial que se analice la normativa ecuatoriana con sus leyes, decretos y acuerdos, debido a que el manual de vigilancia de salud es aplicado para una Institución Pública del Estado Ecuatoriano.

A continuación se mencionará la normativa nacional vigente, para tener un alcance de las obligaciones de las empresas para el cumplimiento en lo que respecta a Seguridad y salud Ocupacional.

A. Constitución Política de la República del Ecuador.

⁷ Revista Latinoamericana de Derecho Social, Volumen 22, Enero – junio 2016. Páginas 1 – 46.

⁸ Ciencia & trabajo. Volumen 18 n° 57 Santiago dic. 2016.

Cabe indicar y dejar claro que en el art. 722 de la carta política, se especifica que: toda norma, decreto, estatuto, resolución o disposición carecerán de valor si, de algún modo, estuvieran en contradicción o alterasen sus principios.

Con lo expuesto en el párrafo anterior, se analizarán algunos acápites de la carta política del estado ecuatoriano, como son:

Capítulo Primero

Principios fundamentales.

Art. 1. El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia social, democrática, soberana, independiente, unitaria, intercultural, plurinacional y laico. Se organiza en forma de república y se gobierna de manera descentralizada.

Art. 3. De los deberes del Estado.

1. Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes.

Sección Cuarta.

Cultura y Ciencia.

Art. 23. Las personas tienen derecho a acceder y participar del espacio público como ámbito de deliberación, intercambio cultural, cohesión social y promoción de la igualdad en la diversidad. El derecho a difundir en el espacio público las propias expresiones culturales se ejercerá sin más limitaciones que las que establezca la ley, con sujeción a los principios constitucionales.

Sección Octava. Del trabajo y Seguridad Social.

Art. 33. El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Art. 34. El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiariedad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.

El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo.⁹

Capítulo 3. De los Grupos Prioritarios

Sección Segunda

Art. 39. El Estado garantizará los derechos de las jóvenes y los jóvenes, y promoverá su efectivo ejercicio a través de políticas y programas, instituciones y recursos que aseguren y mantengan de modo permanente su participación e inclusión en todos los ámbitos, en particular en los espacios del poder público.

⁹ http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

El Estado reconocerá a las jóvenes y los jóvenes como actores estratégicos del desarrollo del país, y les garantizará la educación, salud, vivienda, recreación, deporte, tiempo libre, libertad de expresión y asociación. El Estado fomentará su incorporación al trabajo en condiciones justas y dignas, con énfasis en la capacitación, la garantía de acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades de emprendimiento.

Sección Cuarta, Mujeres Embarazadas.

Art. 43. El Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia los derechos a:

1. No ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral.
2. La gratuidad de los servicios de salud materna.
3. La protección prioritaria y cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto.
4. Disponer de las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y durante el periodo de lactancia.

Sección Quinta.

Niñas, Niños y Adolescentes.

Art. 46. El Estado adoptará, entre otras, las siguientes medidas que aseguren a las niñas, niños y adolescentes:

Protección especial contra cualquier tipo de explotación laboral o económica. Se prohíbe el trabajo de menores de quince años, y se implementarán políticas de erradicación progresiva del trabajo infantil. El trabajo de las adolescentes y los adolescentes será excepcional, y no podrá conculcar su derecho a la educación ni realizarse en situaciones

nocivas o peligrosas para su salud o su desarrollo personal. Se respetará, reconocerá y respaldará su trabajo y las demás actividades siempre que no atenten a su formación y a su desarrollo integral.¹⁰

Sección Sexta.

Personas con Discapacidad

Art. 47. El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social.

5. El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas.

B. Decisión 584, Instrumento Andino de Seguridad y Salud del Trabajo

Capítulo II

Política de Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 4.-En el marco de sus sistemas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, los países miembros deberán propiciar el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, a fin de prevenir daños en la integridad física y mental de los trabajadores que sean consecuencia, guarden relación o sobrevengan durante el trabajo.

¹⁰ http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

Para el cumplimiento de tal obligación, cada país miembro elaborará, pondrá en práctica y revisará periódicamente su política nacional de mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Dicha política tendrá los siguientes objetivos específicos:

- a. Propiciar y apoyar una coordinación interinstitucional que permita una planificación adecuada y la racionalización de los recursos; así como de la identificación de riesgos a la salud ocupacional en cada sector económico;
- b. Identificar y actualizar los principales problemas de índole general o sectorial y elaborar las propuestas de solución acordes con los avances científicos y tecnológicos;
- d. Actualizar, sistematizar y armonizar sus normas nacionales sobre seguridad y salud en el trabajo propiciando programas para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo, orientado a la creación y/o fortalecimiento de los Planes Nacionales de Normalización Técnica en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo;
- e. Propiciar programas para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo, con el propósito de contribuir a la creación de una cultura de prevención de los riesgos laborales;
- f. Asegurar el cumplimiento de programas de formación o capacitación para los trabajadores, acordes con los riesgos prioritarios a los cuales potencialmente se expondrán, en materia de promoción y prevención de la seguridad y salud en el trabajo;

Capítulo 3

Gestión de la Seguridad y Salud en Centros de trabajo, Obligaciones de los Empleadores.

Artículo 11.-En todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales. Estas medidas deberán basarse, para el logro de este objetivo, en directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su entorno como responsabilidad social y empresarial.

Diseñar una estrategia para la elaboración y puesta en marcha de medidas de prevención, incluidas las relacionadas con los métodos de trabajo y de producción, que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores;

Artículo 12.-Los empleadores deberán adoptar y garantizar el cumplimiento de las medidas necesarias para proteger la salud y el bienestar de los trabajadores, entre otros, a través de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 14.-Los empleadores serán responsables de que los trabajadores se sometan a los exámenes médicos de pre empleo, periódicos y de retiro, acorde con los riesgos a que están expuestos en sus labores. Tales exámenes serán practicados, preferentemente, por médicos especialistas en salud ocupacional y no implicarán ningún costo para los trabajadores y, en la medida de lo posible, se realizarán durante la jornada de trabajo.

Artículo 15.-Todo trabajador tendrá acceso y se le garantizará el derecho a la atención de primeros auxilios en casos de emergencia derivados de accidentes de trabajo o de enfermedad común repentina.

En los lugares de trabajo donde se desarrollen actividades de alto riesgo o en donde lo determine la legislación nacional, deberá garantizarse la atención por servicios médicos, de servicios de salud en el trabajo o mediante mecanismos similares

De los Derechos y Obligaciones de los Trabajadores

Artículo 18.-Todos los trabajadores tienen derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, que garanticen su salud, seguridad y bienestar.

Los derechos de consulta, participación, formación, vigilancia y control de la salud en materia de prevención, forman parte del derecho de los trabajadores a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.¹¹

C. Código de Trabajo

Capítulo III

De los efectos del Contrato.

Artículo. 38.- Riesgos provenientes del trabajo.- Los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño personal, estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones de este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

¹¹ <http://www.utm.edu.ec/unidadriesgos/documentos/decision584.pdf>

Capítulo IV

De las Obligaciones del Empleador y del Trabajador

Artículo. 42.- Obligaciones del empleador.- Son obligaciones del empleador, entre otras:

Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelen el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad;

Artículo. 45.- Obligaciones del trabajador.- Son obligaciones del trabajador, entre otras:

Comunicar al empleador o a su representante los peligros de daños materiales que amenacen la vida o los intereses de empleadores o trabajadores;

Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades.

Capítulo VII

Del trabajo de Mujeres y menores

Artículos: 134 a 156

Título IV

De los Riesgos de Trabajo

Capítulo I

Determinación de los Riesgos y Responsabilidad Patronal.

(Del Artículo. 347 al 358)

Capítulo II

De los Accidentes

(Artículos: 359 al 362)

Capítulo 3

De las Enfermedades Profesionales

(Artículos: 363 y 364)

Capítulo V

(Artículos: 410 al 439)

Artículo. 430.- Asistencia médica y farmacéutica.- Para la efectividad de las obligaciones de proporcionar sin demora asistencia médica y farmacéutica establecidas en el artículo 365; y, además, para prevenir los riesgos laborales a los que se encuentran sujetos los trabajadores, los empleadores, sean éstos personas naturales o jurídicas, observarán las siguientes reglas

1. Todo empleador conservará en el lugar de trabajo un botiquín con los medicamentos indispensables para la atención de sus trabajadores, en los casos de

emergencia, por accidentes de trabajo o de enfermedad común repentina. Si el empleador tuviera veinticinco o más trabajadores, dispondrá, además de un local destinado a enfermería;

2. El empleador que tuviere más de cien trabajadores establecerá en el lugar de trabajo, en un local adecuado para el efecto, un servicio médico permanente, el mismo que, a más de cumplir con lo determinado en el numeral anterior, proporcionará a todos los trabajadores, medicina laboral preventiva. Este servicio contará con el personal médico y paramédico necesario y estará sujeto a la reglamentación dictada por el Ministerio de Trabajo y Empleo y supervisado por el Ministerio de Salud Pública; y,

3. Si en el concepto del médico o de la persona encargada del servicio, según el caso, no se pudiera proporcionar al trabajador la asistencia que precisa, en el lugar de trabajo, ordenará el traslado del trabajador, a costo del empleador, a la unidad médica del IESS o al centro médico más cercano del lugar del trabajo, para la pronta y oportuna atención.¹²

D. Ley Orgánica del Servidor Público (LOSEP)

Artículo 23.- Derechos de las servidoras y los servidores públicos.- Son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos, entre otros:

Desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar;¹³

¹² <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2015/03/CODIGO-DEL-TRABAJO-1.pdf>

¹³ http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_p%C3%BAb.pdf

E. Reglamento General a la Ley Orgánica del Servidor Público

Capítulo VIII

De la Salud Ocupacional

(Artículos: del 228 al 241)¹⁴

F. Acuerdo 1404, Reglamento para el Funcionamiento de Servicios Médico de Una Empresa

1.- HIGIENE DEL TRABAJO:

- a. Estudio y vigilancia de las condiciones ambientales en los sitios de trabajo, con el fin de obtener y conservar los valores óptimos posibles de ventilación, iluminación, temperatura y humedad;
- b. Estudio de la fijación de los límites para una prevención efectiva de los riesgos de intoxicaciones y enfermedades ocasionadas por: ruido, vibraciones, trepidaciones, radiación, exposición a solventes y materiales líquidos, sólidos o vapores, humos, polvos, y nieblas tóxicas o peligrosas producidas o utilizadas en el trabajo;
- c. Análisis y clasificación de puestos de trabajo, para seleccionar el personal, en base a la valoración de los requerimientos psicofisiológicos de las tareas a desempeñarse, y en relación con los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales;

¹⁴ http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.4_reg_losep.pdf

- d. Promoción y vigilancia para el adecuado mantenimiento de los servicios sanitarios generales, tales como: comedores, servicios higiénicos, suministros de agua potable y otros en los sitios de trabajo;
- e. Vigilancia de lo dispuesto en el numeral 4 del artículo 41 (42) del Código del Trabajo, controlando además, que la alimentación sea hecha a base de los mínimos requerimientos dietéticos y calóricos;
- f. Colaboración en el control de la contaminación ambiental en concordancia con la Ley respectiva;
- g. Presentación de la información periódica de las actividades realizadas, a los organismos de supervisión y control.

2.- ESTADO DE SALUD DEL TRABAJADOR:

- a. Apertura de la ficha médica ocupacional al momento de ingreso de los trabajadores a la empresa, mediante el formulario que al efecto proporcionará el IESS;
- b. Examen médico preventivo anual de seguimiento y vigilancia de la salud de todos los trabajadores;
- c. Examen especial en los casos de trabajadores cuyas labores involucren alto riesgo para la salud, el que se realizará semestralmente o a intervalos más cortos según la necesidad;
- d. Atención médico-quirúrgica de nivel primario y de urgencia;
- e. Transferencia de pacientes a Unidades Médicas del IESS, cuando se requiera atención médica especializada o exámenes auxiliares de diagnóstico;

- f. Mantenimiento del nivel de inmunidad por medio de la vacunación a los trabajadores y sus familiares, con mayor razón en tratándose de epidemias.

3.- RIESGOS DEL TRABAJO:

Además de las funciones indicadas, el médico de empresa cumplirá con las siguientes:

- a. Integrar el Comité de Higiene y Seguridad de la Empresa y asesorar en los casos en que no cuente con un técnico especializado en esta materia;
- b. Colaborar con el Departamento de Seguridad de la empresa en la investigación de los accidentes de trabajo;
- c. Investigar las enfermedades ocupacionales que se puedan presentar en la empresa.
- d. Llevar la estadística de todos los accidentes producidos, según el formulario del IESS, a falta de un Departamento de Seguridad en la empresa.

4.- DE LA EDUCACIÓN HIGIÉNICO-SANITARIA DE LOS TRABAJADORES:

- a. Divulgar los conocimientos indispensables para la prevención de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo;
- b. Organizar programas de educación para la salud en base a conferencias, charlas, concursos, recreaciones, y actividades deportivas destinadas a mantener la formación preventiva de la salud y seguridad mediante cualquier recurso educativo y publicitario;
- c. Colaborar con las autoridades de salud en las campañas de educación preventiva y solicitar asesoramiento de estas Instituciones si fuere necesario.

Artículo. 16.- DE LOS SERVICIOS MÉDICOS DE LA EMPRESA.- Los empleadores deberán dar estricto cumplimiento a la obligación establecida en el Art. 425 (436) del Código del Trabajo y su Reglamento. Los servicios médicos de la empresa propenderán a la mutua colaboración con los servicios de Seguridad e Higiene del Trabajo.

Artículo. 47. EMPRESAS CON SERVICIO MÉDICO.- En las empresas obligadas a constituir Servicio Médico autónomo o mancomunado, será éste el encargado de prestar los primeros auxilios a los trabajadores que lo requieran, por accidente o enfermedad, durante su permanencia en el centro de trabajo, de conformidad con lo establecido en el Reglamento de Servicio Médico de la Empresa.¹⁵

5.- VIGILANCIA DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

El proceso de vigilancia de la Salud Ocupacional, es fundamental dentro de cada empresa, ya que permite conocer los riesgos a los que cada trabajador se encuentra expuesto. El objetivo primordial es investigar, evaluar y mitigar los daños a la salud que puedan darse por causas dentro de cada puesto de trabajo.

Este cometido se lo tiene que realizar siguiendo al trabajador dentro de su espacio laboral, como en su espacio personal, analizando todas las variables que aparezcan para

¹⁵ <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/12/Reglamento-para-el-Funcionamiento-de-Servicios-M%C3%A9dicos-Acuerdo-Ministerial-1404.pdf>

mejorar la salud y evitar problemas que puedan desencadenar en pérdidas de talento humano y de recursos para la empresa.

Para el proceso de vigilancia de la salud se debe tener en cuenta:

1. Examen Pre – ocupacional: este proceso es esencial para la selección y contratación de personal, el mismo que tiene que pasar por una entrevista médica en la que se establezca las pautas para el ingreso a una dependencia de trabajo.
2. Evaluación Inicial: ésta se lo realizará siempre que exista un cambio de trabajo o nuevos riesgos laborales, que permita valorar de forma directa al trabajador y su nivel de dificultad para adaptarse a un nuevo entorno de trabajo. Además permite clasificar a los trabajadores según su sensibilidad a los cambios.
3. Evaluación Periódica: se lo va a realizar a intervalos de tiempo determinados por los factores como tipo, tiempo de exposición y los daños potenciales. Además proporciona datos clínicos y subclínicos derivados del trabajo.
4. Evaluación en Ausencias Prolongadas – Evaluación de Reintegro: mediante esta evaluación se podrá conocer cuáles fueron los mecanismos que causaron la falta temporal al puesto de trabajo. Además permitirá realizar los cambios respectivos para evitar que se vuelva a repetir el fenómeno que ocasionó dicho problema.
5. Evaluación de Retiro: es realizada a todos los trabajadores que por diversas razones son retirados de los puestos de trabajo, permite al observador tener una perspectiva de cómo ha afectado los riesgos laborales a dicha persona, también permite descartar una enfermedad de tipo profesional, conociendo de antemano que en algunas ocasiones, dichas enfermedades pueden aparecer luego del periodo de trabajo.

G. Otros Cuerpos Legales

Acuerdo Ministerial 398 (VIH SIDA)

Acuerdo Ministerial 220

Reglamento de Seguridad y Salud Para Construcción y Obras Públicas

Reglamento de Seguridad del Trabajo contra Riesgos en Instalaciones de Energía Eléctrica.

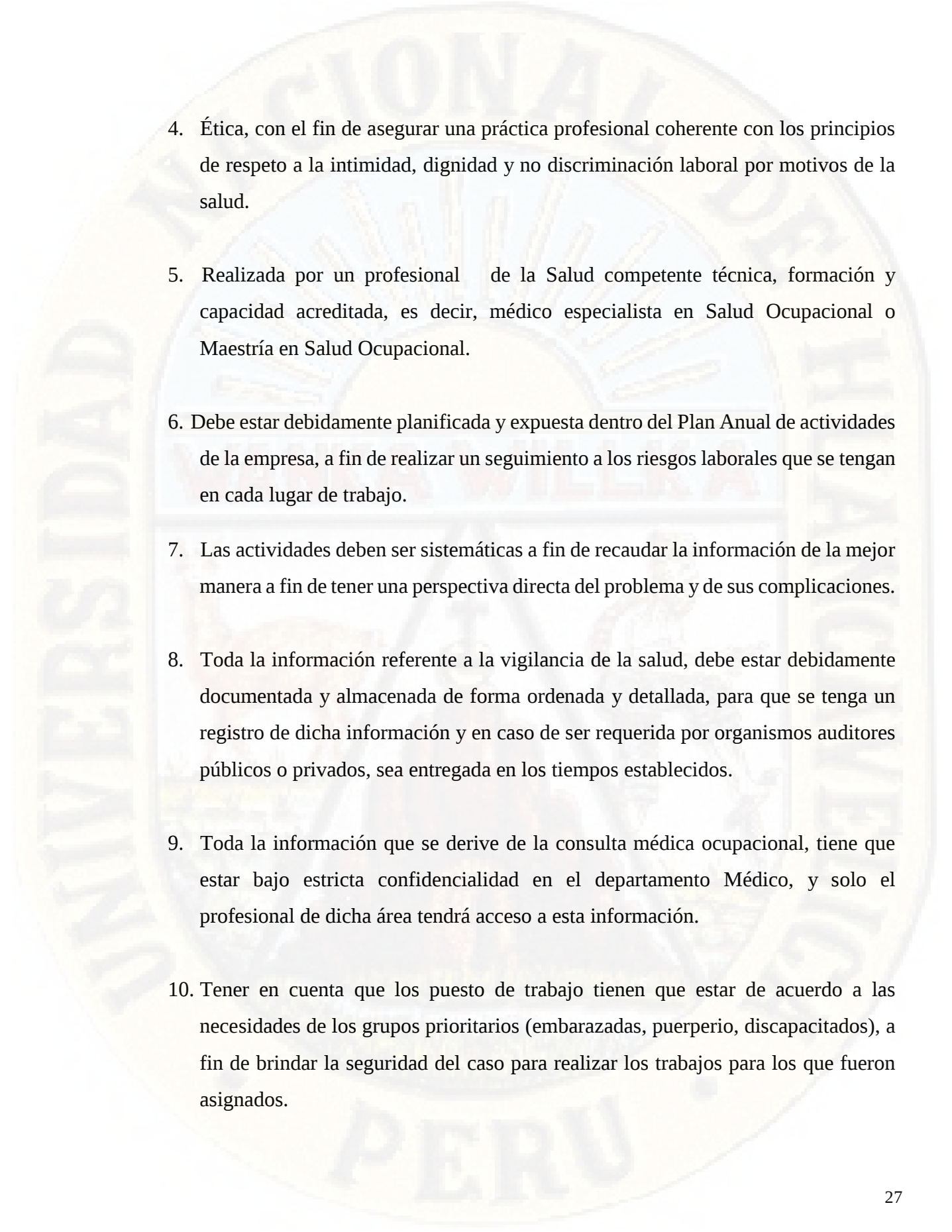
Reglamento Orgánico Funcional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

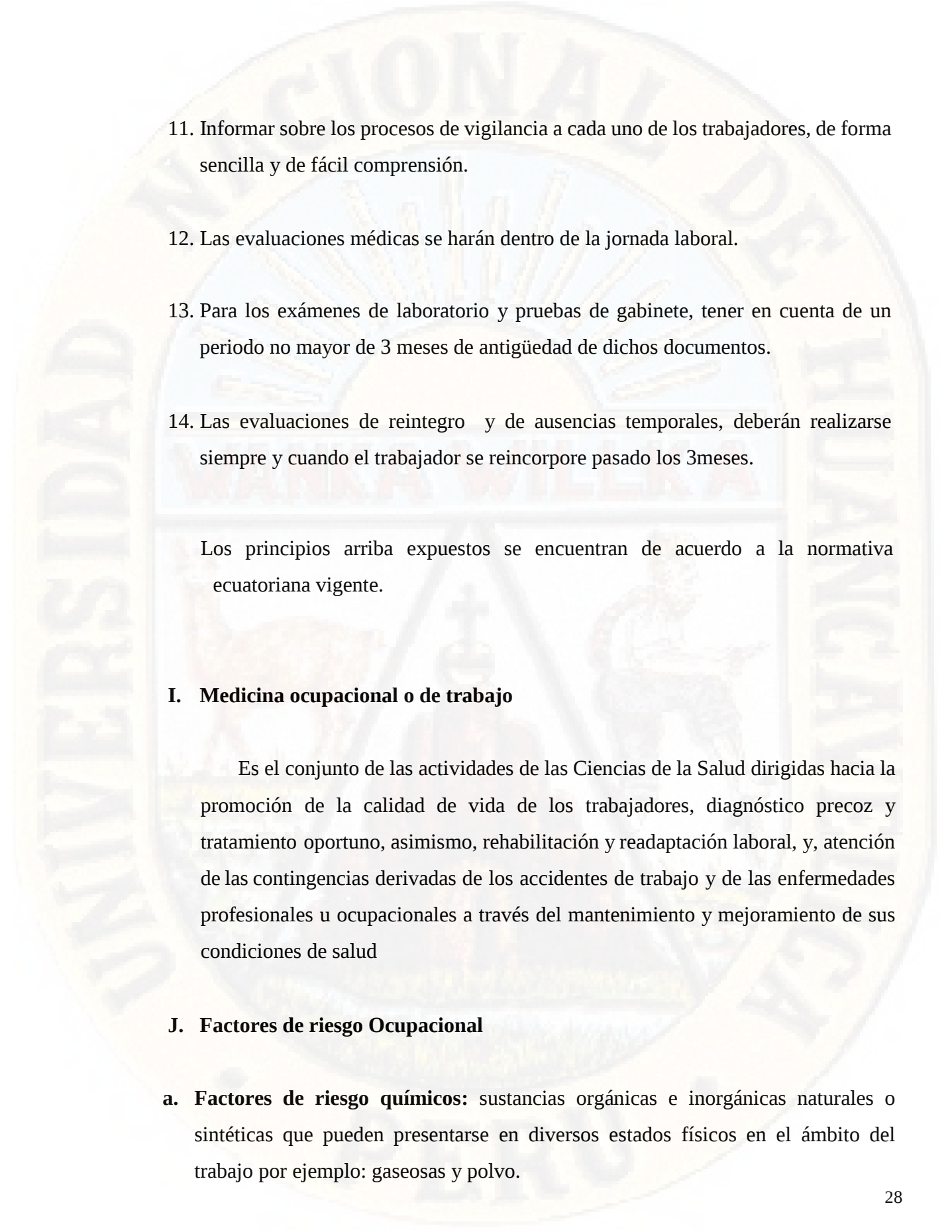
Reglamento General del Seguro de Riesgos del Trabajo, Resolución 741

Sistema de Auditoria de Riesgos del Trabajo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (SART).

H. Principios de la Vigilancia de la Salud

1. Todo empleador tiene la obligación de garantizar la vigilancia de la salud de forma periódica para sus trabajadores, en función del trabajo de desempeña.
2. Las medidas de vigilancia aplicadas a un trabajador, deberá manejar se de manera que no se atente contra la persona y en estricta confidencialidad.
3. Los resultados de exámenes de laboratorio y diagnósticos en base a estos serán informados a cada uno de los trabajadores afectados.

- 
4. Ética, con el fin de asegurar una práctica profesional coherente con los principios de respeto a la intimidad, dignidad y no discriminación laboral por motivos de la salud.
 5. Realizada por un profesional de la Salud competente técnica, formación y capacidad acreditada, es decir, médico especialista en Salud Ocupacional o Maestría en Salud Ocupacional.
 6. Debe estar debidamente planificada y expuesta dentro del Plan Anual de actividades de la empresa, a fin de realizar un seguimiento a los riesgos laborales que se tengan en cada lugar de trabajo.
 7. Las actividades deben ser sistemáticas a fin de recaudar la información de la mejor manera a fin de tener una perspectiva directa del problema y de sus complicaciones.
 8. Toda la información referente a la vigilancia de la salud, debe estar debidamente documentada y almacenada de forma ordenada y detallada, para que se tenga un registro de dicha información y en caso de ser requerida por organismos auditores públicos o privados, sea entregada en los tiempos establecidos.
 9. Toda la información que se derive de la consulta médica ocupacional, tiene que estar bajo estricta confidencialidad en el departamento Médico, y solo el profesional de dicha área tendrá acceso a esta información.
 10. Tener en cuenta que los puesto de trabajo tienen que estar de acuerdo a las necesidades de los grupos prioritarios (embarazadas, puerperio, discapacitados), a fin de brindar la seguridad del caso para realizar los trabajos para los que fueron asignados.

- 
11. Informar sobre los procesos de vigilancia a cada uno de los trabajadores, de forma sencilla y de fácil comprensión.
 12. Las evaluaciones médicas se harán dentro de la jornada laboral.
 13. Para los exámenes de laboratorio y pruebas de gabinete, tener en cuenta de un periodo no mayor de 3 meses de antigüedad de dichos documentos.
 14. Las evaluaciones de reintegro y de ausencias temporales, deberán realizarse siempre y cuando el trabajador se reincorpore pasado los 3 meses.

Los principios arriba expuestos se encuentran de acuerdo a la normativa ecuatoriana vigente.

I. Medicina ocupacional o de trabajo

Es el conjunto de las actividades de las Ciencias de la Salud dirigidas hacia la promoción de la calidad de vida de los trabajadores, diagnóstico precoz y tratamiento oportuno, asimismo, rehabilitación y readaptación laboral, y, atención de las contingencias derivadas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales u ocupacionales a través del mantenimiento y mejoramiento de sus condiciones de salud

J. Factores de riesgo Ocupacional

- a. **Factores de riesgo químicos:** sustancias orgánicas e inorgánicas naturales o sintéticas que pueden presentarse en diversos estados físicos en el ámbito del trabajo por ejemplo: gaseosas y polvo.

- b. Factores de riesgo Físicos:** representan un intercambio brusco de energía entre el individuo y el ambiente, en una proporción mayor a la que el organismo es capaz de soportar, entre los más importantes tenemos: Ruido, vibración, temperatura, humedad, ventilación, presión, iluminación, radiaciones no ionizantes
- c. Factores de riesgo biológicos:** están constituidos por microorganismos de naturaleza patógena que pueden infectar a los trabajadores cuya fuente de origen la constituye el hombre, los animales y la materia orgánica entre ellas tenemos: Bacterias, virus y hongos y parásitos
- d. Factores de riesgo psicosociales:** son aquellos factores que se encuentran presente en una situación laboral que están directamente relacionadas con la empresa y el trabajador.

Consecuencia de los factores de riesgo psicosociales

En el trabajo: Cambios en el comportamiento, deterioro de la actividad física y mental tales como (problemas neurológicos, asma, cardiopatía, úlceras)

En la empresa: pérdidas económicas en producción y productividad laboral

- e. Factores de riesgo Ergonómicos:** es el conjunto de disciplinas y técnicas orientadas a lograr la adaptación de los elementos y medios del trabajo del hombre.

K. Seguridad Ocupacional

Está representado por una parte de la Salud Ocupacional, que comprende un conjunto de actividades de orden técnico, legal, humano y económico, para la protección del trabajador, la propiedad física de la empresa mediante la prevención y el control de las acciones del hombre, de las máquinas y del medio ambiente de trabajo, con la finalidad de prevenir y corregir las condiciones y actos inseguros que pueden causar accidentes.

L. Prevención y Promoción de la salud de los trabajadores

La prevención y los programas de la salud del trabajador es un factor muy importante porque ayuda a los empleados a cuidar su salud.

2.3. Formulación de Hipótesis

No se formula hipótesis por ser una investigación descriptiva.

2.4. Definición de términos

Manual: documentos en donde se describen instrucciones a seguir para llegar a un objetivo general o específico.

Prevención: es la disposición que se hace de forma anticipada para minimizar un riesgo. El objetivo es evitar que se concrete un perjuicio eventual.

Promoción: es el término que hace referencia a iniciar e impulsar un proceso, una cosa, elevar a alguien a un cargo o empleo superior al que tenía, o tomar la iniciativa para realizar algo.

Riesgo: es la combinación de la probabilidad de que se produzca un evento y sus consecuencias negativas. Siendo los factores que lo componen la amenaza y la vulnerabilidad.

Salud: Es un estado de bienestar o de equilibrio que puede ser visto a nivel subjetivo (ser humano asume como aceptable el estado general en el que se encuentra), o nivel objetivo (se constata la ausencia de enfermedades o factores que puedan desencadenar enfermedad).

Salud Ocupacional: es un conjunto de actividades asociados a disciplinas multidisciplinarias, cuyo objetivo es la promoción y manteniendo de más alto grado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores de todas las profesiones promoviendo la adapt

Trabajo: ejecución de tareas que implican un esfuerzo físico o mental y que tienen como objetivo la producción de bienes y servicios para atender las necesidades humanas, en la mayoría de los casos es remunerada.

Trabajador: es la persona física que con la edad legal mínima presta sus servicios retribuidos subordinados otra persona, a una empresa o institución.

Vigilancia: es el proceso de monitoreo de personas, objetos o procesos dentro de sistemas, para la conformidad de normas esperadas y sistemas confiables para control de seguridad social.

2.5. Identificación de Variables

Con base en la información proporcionada en la hipótesis, encontramos la siguiente variable:

V1 Variable de Caracterización: Diseño de un Manual de Vigilancia de Salud Ocupacional.

2.6. Operacionalización de Variables

Para explicar la operacionalización de las variables, se procede a elaborar un cuadro que demuestre lo siguiente:

CUADRO N° 1: Operacionalización de Variables

variables	Indicador	Valor final	Tipo de variable
Diseño de Manual de Vigilancia de Salud Ocupacional	• Historia Clínica Ocupacional • Análisis de Puestos de Trabajo. • Patologías	Detección de patologías Tipificar los riesgos en cada puesto de trabajo Tipos de Patologías encontradas	Cuantitativa discreta. Cuantitativa discreta. Cualitativa ordinal.

CAPITULO III

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

3.1. Tipo de la Investigación

Siendo el Distrito de Salud 16D01, una Institución de Salud Pública, se tiene que tomar en cuenta que el Tipo de Investigación que se realizará será Observacional, Prospectivo. Transversal y Descriptivo.

Observacional:

Son estudios de carácter estadístico y demográfico, ya sean de tipo sociológico o biológico – estudios epidemiológicos en los que no hay intervención por parte del investigador, y este se limita a medir las variables que define en el estudio¹⁶.

Prospectivo:

Es un estudio longitudinal en el tiempo que se diseña y comienza a realizarse en el presente¹⁷.

Transversal:

Estudio que analiza datos de variables recopiladas en un periodo de tiempo sobre una población, muestra o subconjunto predefinido. Los datos recopilados en este tipo de estudio provienen de personas que son similares en todas las variables, excepto en la variable que se está estudiando¹⁸.

Descriptivo:¹⁶ https://es.wikipedia.org/wiki/Estudio_observacional

¹⁷ https://es.wikipedia.org/wiki/Estudio_epidemiol%C3%B3gico

¹⁸ <https://www.questionpro.com/blog/es/estudio-transversal/>

El estudio descriptivo se encarga de puntualizar las características de la población que se está estudiando. Esta metodología se centra en el “qué”, en el lugar del “por qué” del sujeto de investigación. Es decir describe el tema de investigación, sin cubrir el por qué ocurre.¹⁹

3.2. Nivel de Investigación

La investigación que se va a realizar para este tema, es Descriptiva por tener una variable. La variable es Diseño del Manual de Vigilancia de la Salud Ocupacional.

3.3. Métodos de Investigación

Debido a que el tipo de investigación de este trabajo es descriptiva, la información que se ha obtenido para iniciar, fue por medio de la Historia Clínica Ocupacional, misma que se realizó de forma personal a cada trabajador.

El análisis de los puestos de trabajo, parte importante de la información que se requiere para esta investigación, misma que fue tomada en el sitio.

El análisis de los datos recabados de los dos procesos arriba mencionados, permite obtener resultados y una visión clara para establecer los parámetros de trabajo para el Diseño del Manual de vigilancia.

Esto permite trabajar con datos concisos que, permite interpretar de forma adecuada y emitir un protocolo de Vigilancia de salud para el Distrito.

3.4. Diseño de Investigación

Para tener un mejor campo de estudio de lo que se va a realizar dentro del Distrito 16D01, se tomará en cuenta la variable que se van a utilizar para llegar a nuestro resultado.

¹⁹ <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-descriptiva/>

De esto se deduce que el Diseño de la presente Investigación estará enmarcada dentro de los siguientes tipos de investigación: Observacional, Prospectivo, Transversal Descriptivo.

3.5. Población, Muestra y Muestreo

La población tomada en cuenta es 350 empleados, distribuidos en las diferentes áreas de trabajo.

La muestra se define de la siguiente fórmula:

$$N = \frac{N \sigma^2 * Z_{\infty}^2}{e^2 * (N - 1) + \sigma^2 * Z_{\infty}^2}$$

Donde:

N: total de población

Z_{∞} : 1.96 al cuadrado (si la seguridad es del 95%)

σ : desviación estándar de la población

e: límite aceptable de error

$$N = \frac{350 * 0.5^2 * 1.96^2}{0.05^2 * (350 - 1) + 0.5^2 * 1.96^2}$$

$$N = \frac{336.14}{1.8329}$$

$$N = 183.3$$

La Muestra según la fórmula aplicada es 183 trabajadores

El muestreo a utilizar en este estudio será Muestreo Aleatorio de Conglomerados, ya que a la población la dividimos en varios conglomerados y estudiarlos de forma aleatoria.

Para esto dividimos en dos conglomerados específicos:

Trabajadores sanos y trabajadores enfermos.

Hombres y mujeres.

3.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de Datos

Para este estudio se han tomado las siguientes técnicas de recolección de datos:

Encuesta:

Con esta técnica de recolección de datos de lugar a establecer contacto con las unidades de observación por medio de cuestionarios previamente establecidos. La modalidad es personal al momento de la Cita Médica de cada trabajador.

Entrevista:

Es una situación de interrelación o diálogo entre personas, el entrevistador y el entrevistado, el tipo de entrevista que se realizó fue la estructurada mediante la Historia Clínica Ocupacional.

Análisis Documental:

Este tipo de técnica se obtiene los datos de la fuente secundaria (Historia Clínica y Análisis de Puestos de trabajo).

Historia Clínica: este documento se lo realizó en el mes de Octubre del 2014, a todo el personal del Distrito, para lo cual se solicitó:

- Exámenes de laboratorio: Sangre, Orina, Heces, Virales.

- Rayos X: Columna Vertebral y de Tórax.

Además se contó con la colaboración del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social mediante el Hospital del Puyo, para la realización de todos los procedimientos. Esta actividad tomó un total de 2 meses hasta completar el personal.

Cabe indicar que una vez que se abrió la ficha ocupacional, se comparó datos de cada personal con la historia clínica de cada uno, por lo que se empezó a enviar a las diferentes especialidades para tener un campo mayor de estudio sobre las patologías que se encuentran en la población laboral del Distrito.

Hojas de Seguridad: como parte del trabajo del departamento de Seguridad del Distrito 16D01, se tomó en cuenta las supervisiones de las áreas de trabajo del Distrito, tomando en cuenta que al momento a nivel de infraestructura el Ministerio de Salud Pública del Ecuador, tiene algunas nomenclaturas:

- Primer nivel: Puesto de Salud, Centro de Salud tipo A, B y C.
- Segundo Nivel: Hospital Básico y Hospitales cantonales.
- Tercer Nivel: Hospital provincial, hospital de especialidades.

A nivel del distrito 16D01, se tiene unidades de primer nivel, siendo semejantes los riesgos que se pueden encontrar dentro de cada una de las estructuras. Por esto, dentro del estudio, se tomó en cuenta la movilización de talento humano, a cada uno de los puestos de trabajo, ya que la accesibilidad a estos, es por medio de vía terrestre, aérea y fluvial, lo que produce un riesgo medio elevado por la geografía de la región.

Se debe tener en cuenta que la Historia Clínica Laboral es un documento legal, por lo que la información que se encuentra dentro de esta, es de confidencialidad médico –

paciente, siendo importante que la información que se recaude se lo hace a través de patologías y no de pacientes.

Toda la información que se obtiene de la ficha ocupacional está verificada por el Médico de la empresa y por el paciente, ya que existen firmas de responsabilidad.

La información que se obtiene de las Hojas de Seguridad, es consecuente con cada lugar de trabajo, pero tiene que interactuar con la patología de base del personal que la padezca, para que pueda hacerse un estudio fidedigno y seguro, así poder establecer pautas eficaces para el mejoramiento de la salud de los trabajadores y el bienestar económico de la empresa.

3.7. Técnicas para procesamiento y análisis de datos

Para explicar el uso de las técnicas para el procesamiento y análisis de datos del diagnóstico efectuado a la unidad operativa, en este caso el Distrito 16D01 Pastaza – Mera – Santa Clara - Salud, mediante hoja electrónica de Excel.

CAPITULO IV

PRESENTACION DE RESULTADOS

4.1. Presentación e Interpretación de datos

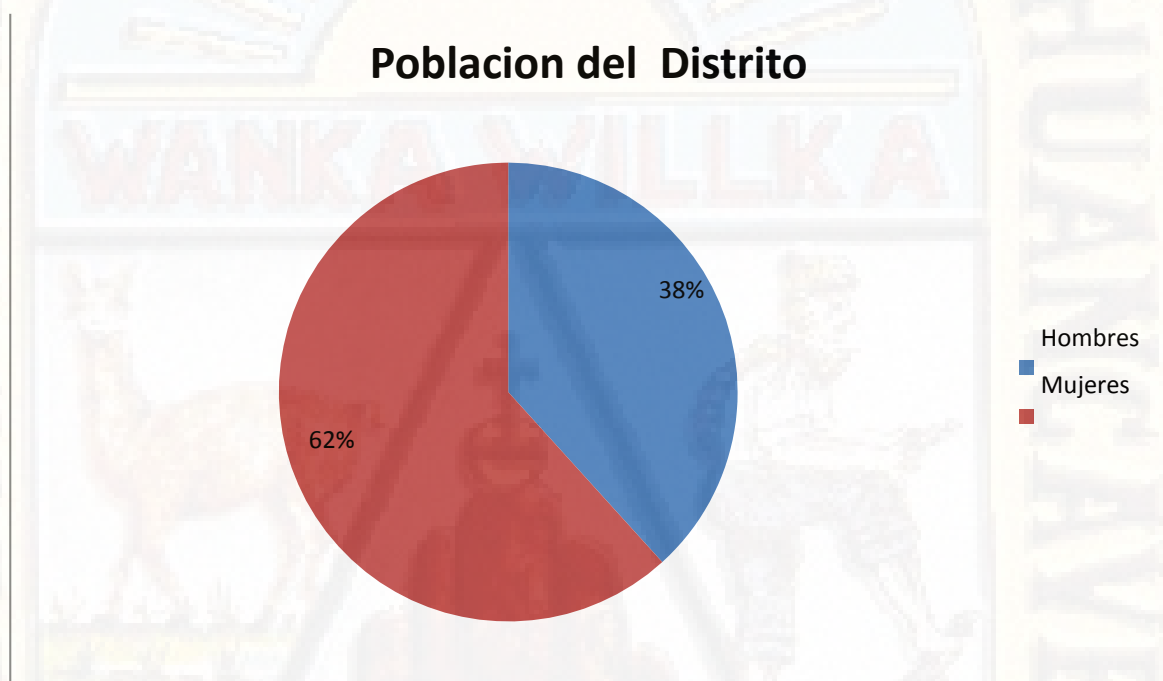
Se debe tomar en cuenta que toda la información que se ha recabado para el presente documento, es obtenida de las historias clínicas ocupacionales que fueron levantadas de forma personal, además que se realizó un seguimiento con la historia clínica que reposa en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Se debe anotar que la población total del Distrito 16D01, es de 350 personas, distribuidas a lo largo del territorio de la Provincia de Pastaza.

CUADRO N° 2: Población del Distrito de Salud 16D01 por Sexo.

DESCRIPCIÓN	NÚMERO
Hombres	134
Mujeres	216
TOTAL	350

GRÁFICO N°. 1: Población del Distrito de Salud 16D01 por Sexo



Es decir del total de 350 empleados que laboran en el Distrito, 134 son varones y 216 empleados son mujeres, lo que denota, que puede existir una incidencia mayor de enfermedades con prevalencia femenina dentro de los lugares de trabajo.

Se debe anotar que existen patologías que se definen según el sexo de cada persona, es decir que pueden ser susceptibles para estas patologías, como son Infecciones

del Tracto Urinario, Contractura Muscular, Enfermedades Inflamatorias del Aparato Reproductivo, entre otras.

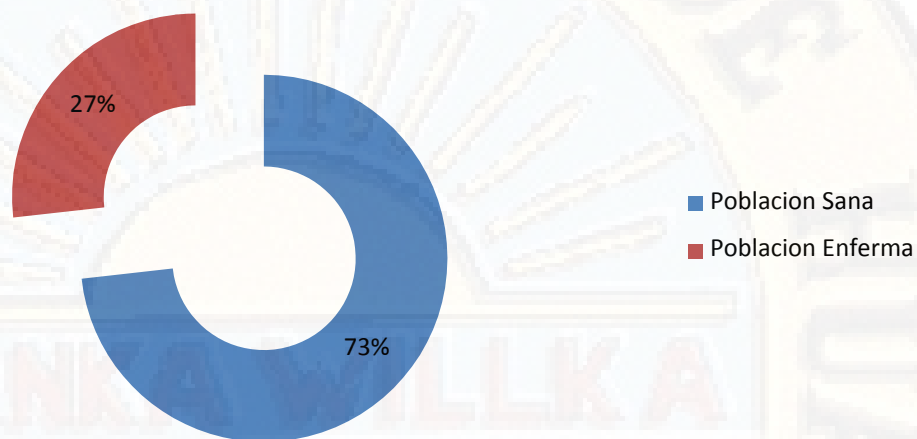
A continuación se establece un marco del total de empleados con patologías, indistintamente si fueron causadas en el lugar de trabajo, o adquiridas.

CUADRO N° 3: Población del Distrito Sana y Enferma

DESCRIPCIÓN	NÚMERO
Población Sana	222
Población Enferma	128
TOTAL	350

GRÁFICO N°.2: Población del Distrito Sana y Enferma

Distrito 16D01



Del cuadro arriba expuesto, se tiene que de los 350 empleados que laboran dentro de la Institución, 128 empleados tienen alguna patología que limita leve, mediana o gravemente las funciones que realizan dentro de cada puesto de trabajo. Cabe indicar que se desconoce si estas patologías fueron adquiridas dentro de los puestos de trabajo, o en otras áreas no laborales.

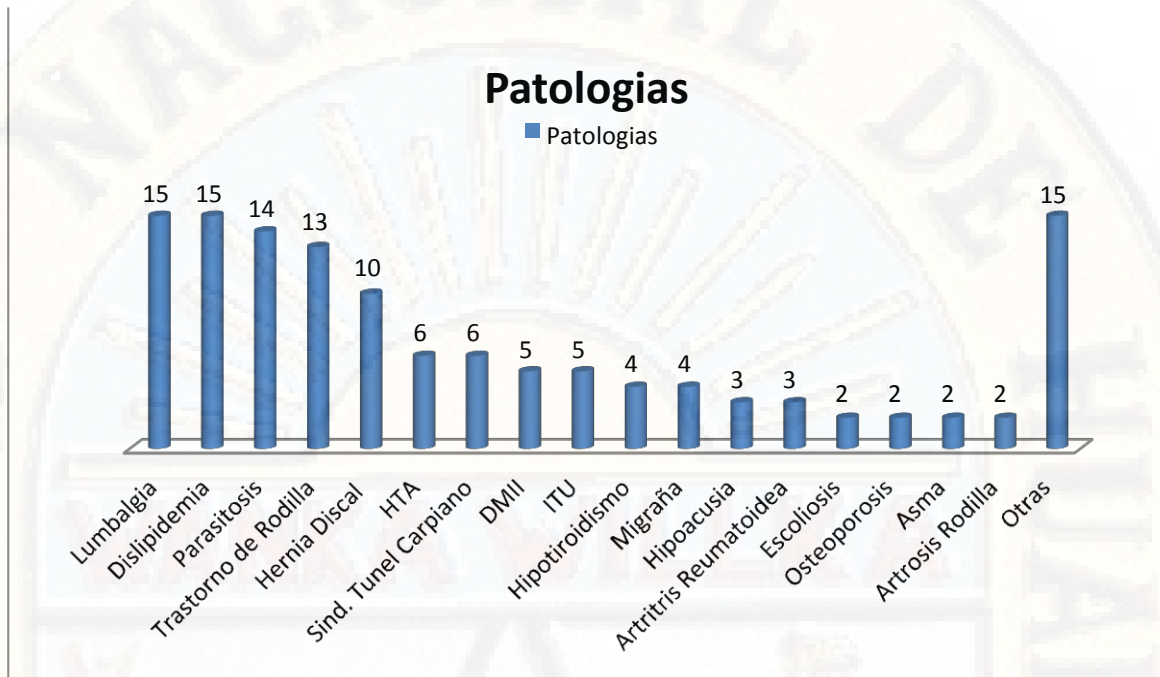
De la muestra analizada, podemos definir que existen patologías que tienen una mayor prevalencia dentro de los grupos de trabajo, teniendo importancia debido a las complicaciones que puede acarrear cada una de estas.

CUADRO N° 4: Patologías por Población

PATOLOGÍA	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Lumbalgia	15	2	13

Dislipidemia	15	9	6
Parasitosis	14	6	8
Trastorno de Rodilla	13	3	10
Hernia Discal	10	5	5
HTA	6	4	2
Túnel Carpiano	6	2	4
DM II	6	3	3
ITU	5	0	5
Hipotiroidismo	4	1	3
Migraña	4	0	4
Hipoacusia	3	1	2
Artritis Reumatoide	3	1	2
Escoliosis	2	0	2
Osteoporosis	2	0	2
Asma	2	1	1
Artrosis de Rodilla	2	1	1
Otras	15	5	10
TOTAL	128	45	83

GRÁFICO N°.3: Población del Distrito por Patologías



Del cuadro anterior se puede observar que las patologías más frecuentes en la población del Distrito de Salud 16D01, son las de columna y trastornos en el metabolismo de carbohidratos. La primera se debe básicamente a una falta de educación en normas básicas de ergonomía que se debe emplear en cada lugar de trabajo, sumado con un deficiente mobiliario y esfuerzo físico para la manipulación y transporte de cargas.

El Metabolismo de Carbohidratos, si bien tiene un componente hereditario, se tiene que tomar en cuenta que dicho componente puede aumentar las posibilidades si no se mantiene una dieta saludable y balanceada, lamentablemente no se tiene establecido un comedor para la distribución de alimentos de acuerdo a las necesidades de cada persona, haciendo a la vez, que el consumo de carbohidratos y demás compuestos alimentarios, sean de manera descomunal y sin un seguimiento del peso y talla que son significativos para el control y mantenimiento de la patología.

Ahora bien, también se debe analizar los puestos de trabajo, debido a que para el plan de vigilancia de salud, se debe tomar en cuenta el aporte de Talento Humano y las áreas de trabajo, para determinar si existe algún riesgo para la vida del trabajador.

Áreas de Trabajo

La Salud Ocupacional es un campo que se tiene que intervenir de forma conjunta el Medio de Trabajo y la persona, por eso también se debe analizar a las áreas de trabajo, para conocer cuáles pueden ser los riesgos a los que se expone al personal de forma directa o indirecta, a continuación se establecen los riesgos que se detectaron de acuerdo a las áreas de trabajo.

CUADRO N° 5: Riegos por áreas de trabajo

Área de Trabajo	Físicos	Químicos	Biológicos	Mecánicos	Ergonómicos	Psicológicos
Administrativa	3	1	2	4	5	5
Médica	3	1	4	2	3	4
Odontológica	4	2	4	4	4	4
Enfermería	3	1	4	2	2	4
Bodega	5	3	3	3	4	2
TOTAL	18	8	17	15	18	19

Nomenclatura:

Verde: Riesgo nulo

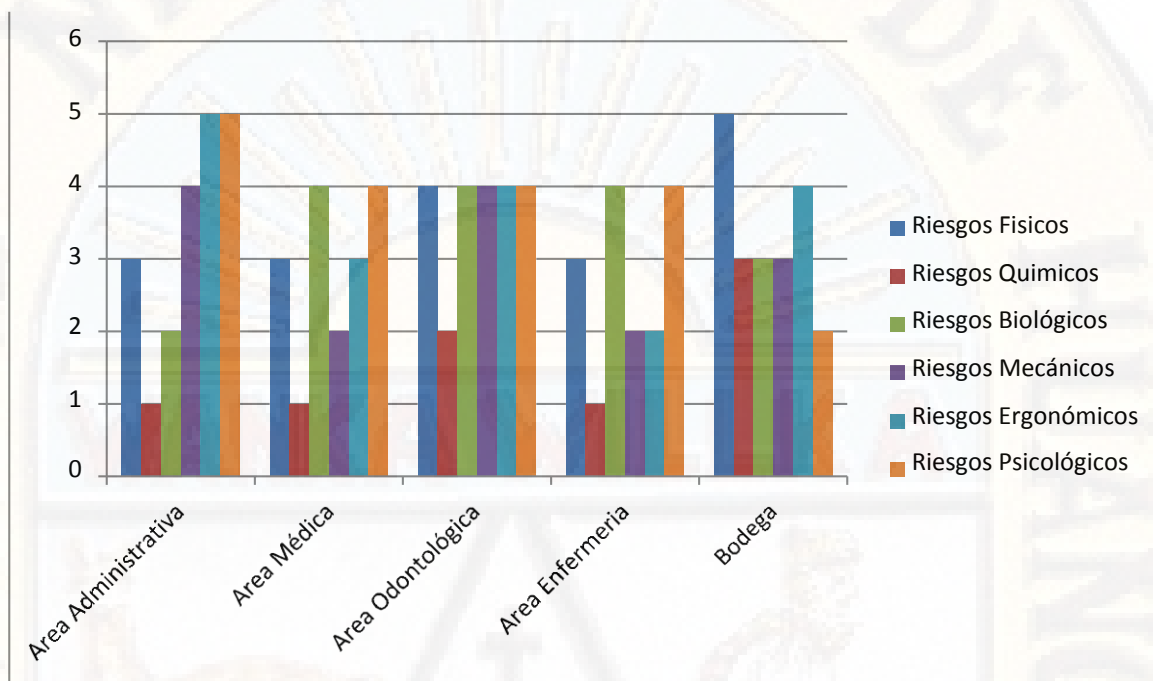
Celeste: Riesgo bajo

Amarillo: Riesgos Medio

Anaranjado: Riesgo Alto

Rojo: Riesgo Inminente

GRÁFICO N° 4: Riesgos por Áreas de Trabajo



Cabe indicar que este cuadro se lo realizó en base a la medición de riesgos que se llevó a cabo en el distrito en el mes de Diciembre del 2014 a enero del 2015, obteniéndose los resultados que están expuestos en el cuadro, cabe indicar que la matriz ocupada fue la 333 y la IPER para tener un criterio más amplio de los problemas que se puedan suscitar dentro de las áreas de trabajo.

PLAN MÉDICO DE CONTINGENCIA (MEDEVAC)

PLAN MÉDICO DE CONTINGENCIA (MEDEVAC)

GENERALIDADES

El presente Plan médico de Contingencia Médica tiene como objeto establecer los parámetros primarios para brindar los primeros auxilios en caso de emergencia dentro de la Jefatura Distrital de Salud, al personal que se encuentra laborando y usuarios externos. Cabe indicar que dicho procedimiento una vez validado y aprobado por el ente máximo del Distrito, tiene que ser difundido a todo el personal para conocimiento del mismo.

El pilar fundamental del MEDEVAC, es la capacitación en Primeros Auxilios, y como nuestra Institución, se encarga de brindar servicios de Atención a pacientes (parte del personal que labora administrativamente es médico, odontólogo o enfermera), se va a dirigir a la capacitación del personal que no tiene conocimientos.

La O.M.S, establece las siguientes normas para el MEDEVAC:

- Se tiene que hacer un análisis rápido de la situación de emergencia, en donde conste tipo de emergencia, número de personas afectadas o lesionadas, su localización y necesidades, esto está a cargo de la Directora del Distrito, Analista Distrital de Secretaria de Riesgos y el Médico Ocupacional.
- En caso que el suceso arroje un gran número de personas con lesiones de gravedad, es obligación del médico dar prioridad a los casos graves mediante la selección de los mismos según la gravedad de la lesión y la ubicación.
- En caso de ser necesario, se brindará los primeros auxilios en el lugar en donde se encuentre la persona afecta.
- La Directora Distrital, será la encargada de informar sobre el accidente a la Coordinación Zonal para que se envíe el apoyo logístico necesario.

PROCEDIMIENTO

Primero se tiene que determinar el tipo de lesiones del personal afectado por el accidente:

Lesiones Menores: son todas aquellas que no ponen en peligro la vida de las personas, además no requieren de atención médica inmediata.

Lesiones Mayores: son todas las lesiones que requieren atención inmediata, inclusive en el sitio del accidente, ponen en riesgo a la vida de la persona. Dentro de este grupo, podemos encontrar: hemorragias, atrapamientos mayor del 50%, fracturas, lesiones de la columna. El jefe de cada Departamento tiene la obligación de brindar los primeros auxilios al personal que se encuentre bajo su cargo, en caso de carecer de estos conocimientos, comunicar al médico para que sea éste quien brinde dicha atención.

Jefe departamento: debe alertar al médico sobre el accidente, número de lesionados en orden de prioridad, para establecer un plan de transferencia de emergencia a una casa asistencial de salud.

- El jefe del departamento tiene que alertar al médico sobre lo sucedido, para que se traslade al lugar del accidente y brinde los primeros auxilios.
- El médico determinará el tipo de lesión y su gravedad, a su vez notificará al jefe del departamento sobre el medio de transporte necesario para el traslado del paciente a la casa de salud.

- El jefe del departamento notificará vía telefónica a la secretaria de la Dirección o a la persona en cargada de Ventanilla Única, para la notificación a los organismos de socorro.
- Una vez trasladado el paciente, el jefe del departamento, se encargará de notificar de forma escrita el accidente y número de lesionados a la Directora Distrital.

Médico:

- Dispondrá del maletín de primeros auxilios y equipo para transporte de emergencia (tabla rígida, collarín duro adulto) disponibles y en buen estado de conservación.
- Se trasladará de manera inmediata al lugar del accidente para brindar los primeros auxilios.
- Dispondrá del personal que se encuentre dentro del área del accidente y sin lesiones para el traslado del paciente en camilla.
- Acompañará al accidentado hasta la casa de salud más cercana, para conocer más información sobre su estado. Y en caso de traslado a una unidad de mayor complejidad, dará a conocer a la Directora Distrital.
- El transporte estará a cargo de los equipos de socorro, si se diera el caso que no se tenga a la mano dicho transporte, será obligación de la Analista de Transporte y Servicios Institucionales del Distrito, brindar uno de los carros de la Institución para que realice esta función.

Analista Distrital de Secretaria de Gestión de Riesgos.

- Activar el plan de Contingencia y evacuación del personal.
- Desplazar al personal a las zonas de seguridad, previamente establecidas y divulgadas al personal.
- Realizar un conteo rápido del personal que se ha evacuado, a fin de establecer si existe faltantes.
- Guiar al personal de ECU 911 (Bomberos, Policía, etc.) para que puedan ingresar en el lugar del accidente y facilitar el flujo de vehículos hacia el mismo, en caso de no poder realizar dicha actividad, será responsabilidad de Analista, la conformación de Equipos de primera y segunda respuesta para accidentes.
- Realizar el informe técnico del accidente, y presentarlo a la Directora Distrital.
- Evaluar conjuntamente con el Médico de la Empresa el accidente para determinar la posible causa y tomar las medidas correspondientes de prevención.

DIVULGACION DEL PLAN MÉDICO DE CONTINGENCIA

- El analista de Secretaria de Gestión de Riesgos del Distrito se reunirá con el personal para la divulgación del Plan de Contingencia.

- Reuniones con el personal que va a formar los equipos de Primera y Segunda Respuesta para asignación de las tareas y responsabilidades.
- Al personal se le capacitará en el Plan de Contingencia Médico por parte del Médico de la Institución.
- Croquis de ubicación de extintores dentro de las áreas de trabajo.
- Divulgación de las salidas de emergencia y de punto de encuentro.

CASAS DE ASISTENCIA MÉDICA

El Distrito de Salud 16D01, se encuentra ubicado dentro de la periferia urbana de la ciudad de Puyo (Barrio Obrero), por lo que se tiene de 2 Casas asistenciales:

HOSPITALES CERCANOS

- | | |
|----------------------------|-----------------|
| • Hospital IESS Puyo | 032 – 885 – 378 |
| • Hospital Provincial Puyo | 032 – 793 – 268 |

UNIDADES DE AUXILIO INMEDIATO

- | | |
|-----------|-----|
| • ECU 911 | 911 |
|-----------|-----|

Criterio de aplicación, población, examen inicial de riesgos

La población con la que se va a trabajar, esto es el personal que se encuentran dentro del rol de funcionarios del Distrito 16D01, tanto los que pertenecen a la LOSEP, Contrato Colectivo y Código de Trabajo y que se encuentran distribuidos dentro del territorio de los Cantones Pastaza, Mera y Santa Clara, de igual manera se incluirá al personal que se encuentra trabajando mediante acuerdos binacionales de cooperación (Ecuador – Cuba y Ecuador – Venezuela).

El criterio que se propone y como paso inicial para la elaboración de aplicación del Plan de Vigilancia de la Salud Ocupacional, se esboza en el siguiente documento de análisis de los puestos de trabajo de las empleados y trabajadores de una empresa o institución.

A continuación se pone en conocimiento los puestos de trabajo, cabe indicar que para una manera más didáctica, se ha dividido al Distrito en personal Administrativo y Personal operativo:

CARTERA DE SERVICIOS DEL DISTRITO DE SALUD 16D01, ANÁLISIS DE RIESGOS PERSONAL ADMINISTRATIVO

CARGO	DESCRIPCION FUNDAMENTAL DEL TRABAJO	FACTORES DE RIESGO	CONDICION Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO
Director Distrital	Organiza y conduce la red de	Físicos: no considerables.	Ambiente de trabajo aceptable. Poca iluminación artificial y natural.

	servicios de salud pública. • Dirige la aplicación de políticas de salud, en el ámbito de su competencia • Implementa y evalúa planes, programas y estrategias de mejoramiento de la calidad de atención de los servicios de salud. • Conduce gerencialmente las unidades de planificación, técnica y administrativo financiero. • Cumple y hace cumplir en el distrito las normativas vigentes, leyes,	Químicos: no considerables. Mecánicos: trabajo de oficina, no uso de maquinaria. Biológicos: no presentes en área de trabajo. Ergonómicos: posicionales, silla, escritorio, teclado, pantalla de visualización. Psicosociales: alto nivel de estrés, tensión laboral, alejado de familia, poca actividad física.	Bajo nivel de ruido. No contaminante en lugar de trabajo. No uso de maquinaria Ausencia de ventilación artificial y poca ventilación natural. Uso de equipo de computación.
--	---	---	--

	reglamento, protocolos, estándares y otros instrumentos legales.		
Analista de Talento Humano	• Elabora informes de procesos de concursos de méritos y oposición de acuerdo a la normativa vigente. • Elabora informes y ejecuta procesos de selección y contratación dentro de la LOSEP y Código de Trabajo. • Elabora informes de validación de los requerimientos de talento humano en base a planificación del	Físicos: no considerables. Químicos no considerables Mecánicos: no uso de maquinaria Biológicos: exposición a agentes ambientales y vectores. Ergonómicos: posicional por escritorio y silla, teclado y pantalla de visualización. Psicosociales: estrés laboral,	Ambiente de trabajo aceptable Iluminación adecuada natural y artificial Carece de ventilación artificial y ventilación natural aceptable. No uso de maquinaria Bajo nivel de ruido Relaciones interpersonales buenas Uso de equipo de computación Falta de orden en el lugar de trabajo.

	talento humano del distrito • Elabora le numérico posicional y distributivo de sueldos a nivel distrital. • Elabora el informe técnico para creación, supresión y optimización de los puestos de trabajo. • Realiza el proceso de evaluación de desempeño de los entes administrativos bajo su jurisdicción y elabora informe consolidado.	tensión emocional, sedentarismo.	
Analista Jurídico	• Monitorea y controla procesos contenciosos,	Físicos: no considerables.	Ambiente de trabajo aceptable

	administrativos, recursos y acciones constitucionales, laborales, civiles, especiales, penales, defensoría del Pueblo, mediación y arbitraje. • Elabora y presenta demandas, contestación, seguimiento, tramitación de procesos judiciales del distrito. • Revisa procesos de contratación pública nivel distrital • Revisa y elabora informes de asesoramiento	Químicos: no considerables Mecánicos: no uso de maquinaria Biológicos: exposición a agentes ambientales y vectores. Ergonómicos: posicional por escritorio y silla, teclado y pantalla de visualización. Psicosociales: estrés laboral, tensión emocional, sedentarismo.	Iluminación adecuada natural y artificial Carece de ventilación artificial y ventilación natural aceptable. No uso de maquinaria Bajo nivel de ruido Relaciones interpersonales buenas Uso de equipo de computación Falta de orden en el lugar de trabajo.
--	--	---	---

	sobre procesos coactivos. • Emite criterios jurídicos respecto a contratos detenidos y contratistas fallidos a nivel distrital • Lidera el sistema de información compilado, sistematizado y actualizado de procesos judiciales distritales.		
Analista de Planificación	• Realizar reformas presupuestarias para redistribución de recursos. • Elabora informe de análisis de necesidades de financiamiento	Físicos: no considerables. Químicos: no considerables Mecánicos: no uso de maquinaria	Ambiente de trabajo aceptable Iluminación adecuada natural y artificial Carece de ventilación artificial y ventilación natural aceptable.

	por proyecto de inversión. • Elabora informes de seguimiento, evaluación y control de los avances de planificación institucional. • Elabora propuestas de reajuste y mejoramiento de planes, programas y proyectos. • Elabora reportes de flujo de caja por proyecto e inversión en el Distrito.	Biológicos: exposición a agentes ambientales y vectores. Ergonómicos: posicional por escritorio y silla, teclado y pantalla de visualización. Psicosociales: estrés laboral, tensión emocional, sedentarismo. Demasiado tiempo alejado de la familia	No uso de maquinaria Bajo nivel de ruido Relaciones interpersonales buenas Uso de equipo de computación Falta de orden en el lugar de trabajo. Hacinamiento
Analista de Estadística y Análisis de Información	• Elabora banco de datos de información estadística e indicadores de salud.	Físicos: no considerables. Químicos: no considerables	Ambiente de trabajo aceptable Iluminación adecuada natural y artificial Carece de ventilación

	• Elabora informes de control de cumplimiento de estándares e indicadores de planificación. • Elabora informes de monitoreo, validación y controles de calidad del dato. • Elabora bases de datos distritales validadas y bajo normas establecidas de planta central. • Codifica el diagnóstico para el perfil epidemiológico en base a bases estadísticas institucionales. • Elabora necesidades de capacitación	Mecánicos: no uso de maquinaria Biológicos: exposición a agentes ambientales y vectores. Ergonómicos: posicional por escritorio y silla, teclado y pantalla de visualización. Psicosociales: estrés laboral, tensión emocional, sedentarismo. Demasiado tiempo alejado de la familia	artificial y ventilación natural aceptable. No uso de maquinaria Bajo nivel de ruido Relaciones interpersonales buenas Uso de equipo de computación Falta de orden en el lugar de trabajo. Hacinamiento
--	---	---	--

	sobre el uso de herramientas e instrumentos para el levantamiento de datos. • Elabora reportes de control del cumplimiento de metodologías, manuales para la recolección de información estadística.		
Analista de gestión de Riesgos	• Realiza inventario de amenazas naturales y antropométricas • Realiza inventario de información demográfica, determinantes sociales y ambientales en salud. • Realiza inventario de información sobre riesgos de	Físicos: no considerables. Químicos: no considerables Mecánicos: no uso de maquinaria Biológicos: exposición a agentes ambientales y vectores.	Ambiente de trabajo aceptable Iluminación adecuada natural y artificial Carece de ventilación artificial y ventilación natural aceptable. No uso de maquinaria Bajo nivel de ruido

	enfermedades transmisibles y no transmisibles. • Elabora análisis de grados de vulnerabilidad y zonas de riesgos a nivel distrital. • Elabora informes para acciones de ejecución y reducción de riesgos y recuperación de la salud en un sector afectado. • Elabora informes de planes de contingencia y emergencia distrital. • Elabora informes de políticas, protocolos, procedimientos, herramientas y	Ergonómicos: posicional por escritorio y silla, teclado y pantalla de visualización. Psicosociales: estrés laboral, tensión emocional, sedentarismo. Demasiado tiempo alejado de la familia	Relaciones interpersonales buenas Uso de equipo de computación Falta de orden en el lugar de trabajo. Hacinamiento
--	---	--	--

	acciones ante efectos adversos.		
Analista de Informática y redes	• Revisa y valida informes de aplicación de las especificaciones técnicas de recursos informáticos. • Revisa y valida informes de implementación de buenas prácticas de acceso y utilización de recursos y servicios tecnológicos. • Desarrolla plan de crecimiento de redes y comunicaciones. • Revisa y valida informes de desarrollo y funcionamiento	Físicos: no existe extintor. Químicos: productos ácidos y aceites par limpieza de equipos Mecánicos: uso de maquinaria pequeña y compresor Biológicos: exposición a agentes ambientales y vectores. Ergonómicos: posicional por escritorio y silla, teclado y pantalla de visualización.	Ambiente de trabajo aceptable Iluminación no adecuada natural y artificial Carece de ventilación artificial y natural Uso de maquinaria Bajo medio de ruido Relaciones interpersonales buenas Uso de equipo de computación Falta de orden en el lugar de trabajo.

	de infraestructura tecnológica • Revisa y valida informes de aplicación de sistemas de información. • Revisa y valida informes de ejecución de soporte técnico brindado al usuario • Revisa y valida informes de inventario periódico de equipos tecnológicos.	Psicosociales: estrés laboral, tensión emocional, sedentarismo. Demasiado tiempo alejado de la familia	
Analista de administrativo Financiero	• Planifica, coordina y controla la gestión de las instancias bajo su cargo	Físicos: no considerables. Químicos: no considerables	Ambiente de trabajo aceptable Iluminación artificial adecuada Carece de ventilación

	• Asesora a las dependencias distritales en la materia de su competencia. • Coordina y controla la aplicación de políticas, normas e instrumentos en el ámbito de su competencia. • Coordina y controla las actividades administrativas de talento humano, materiales, tecnológicos, documentación, económicos y financieros de la institución a nivel distrital. • Planifica y coordina programas,	Mecánicos: no uso de maquinaria Biológicos: exposición a agentes ambientales y vectores. Ergonómicos: posicional por escritorio y silla, teclado y pantalla de visualización. Poco espacio en lugar de trabajo Psicosociales: estrés laboral, tensión emocional, sedentarismo. Demasiado tiempo alejado de la familia	artificial y ventilación natural aceptable. No uso de maquinaria Bajo nivel de ruido Relaciones interpersonales buenas Uso de equipo de computación Falta de orden en el lugar de trabajo. Hacinamiento
--	--	--	--

	proyectos y presupuestos en el ámbito de su competencia. • Coordina y controla la aplicación de metodologías y procedimientos para fortalecer la gestión de desconcentración operativa de procesos administrativos, financieros y talento humano		
Analista de Servicios Institucionales y mantenimiento	• Supervisa y elabora plan de mantenimiento preventivo y correctivo del inmueble y parque vehicular del distrito. • Revisa los comprobantes de	Físicos: no considerables. Químicos: no considerables Mecánicos: no uso de maquinaria Biológicos: exposición a	Ambiente de trabajo aceptable Iluminación artificial adecuada Carece de ventilación artificial y ventilación natural aceptable. No uso de maquinaria

	órdenes de pago referentes a los servicios controlados para el establecimiento por compra de accesorios, materiales y piezas de mantenimiento de bienes y vehículos. • Define y elabora la renovación del parque automotor. • Controla la ejecución de lineamientos de bienes muebles e inmuebles, informes de trabajo de técnico y choferes, revisión de vehículos y pagos. Administración	agentes ambientales y vectores. Ergonómicos: posicional por escritorio y silla, teclado y pantalla de visualización. Poco espacio en lugar de trabajo Psicosociales: estrés laboral, tensión emocional, sedentarismo. Demasiado tiempo alejado de la familia	Bajo nivel de ruido Relaciones interpersonales buenas Uso de equipo de computación Falta de orden en el lugar de trabajo. Hacinamiento
--	--	---	---

	del transporte institucional. • Revisa y elabora salvoconductos y documentos de legalidad que soporten el servicio de transporte del distrito. • Supervisa el trámite de pagos de matrículas de los vehículos • Supervisa y maneja los sistemas de información de administración y seguimiento documental, información de bienes de larga duración y control y servicio.		
Analista de Adquisiciones	• Define plan de compras públicas,	Físicos: no considerables.	Ambiente de trabajo aceptable

	adquisiciones y contrataciones de bienes de larga duración. • Supervisa la aplicación de lineamientos generales, políticas y estándares de la administración de activos fijos. • Revisa y elabora informe de ejecución de custodia y uso de bienes y compras generales. • Audita y custodia los bienes muebles e inmuebles, equipos de propiedad de la institución. • Revisa y elabora comprobantes e	Químicos: no considerables Mecánicos: no uso de maquinaria Biológicos: exposición a agentes ambientales y vectores. Ergonómicos: posicional por escritorio y silla, teclado y pantalla de visualización. Poco espacio en lugar de trabajo Psicosociales: estrés laboral, tensión emocional, sedentarismo. Demasiado tiempo alejado de la familia	Iluminación artificial adecuada Carece de ventilación artificial y ventilación natural aceptable. No uso de maquinaria Bajo nivel de ruido Relaciones interpersonales buenas Uso de equipo de computación Falta de orden en el lugar de trabajo. Hacinamiento
--	---	---	---

	informes de órdenes de pago, comprar generales, compra de pasajes aéreos, reembolsos. • Revisa y elabora reportes de ingreso, egreso y consumo de suministros, materiales y bienes de larga duración. • Revisa y elabora informes generados por compras públicas, ejecución del plan anual de compras, informe consolidado de activos fijos, personas responsables d custodias y uso.	
--	---	--

	• Maneja el inventario de activos fijos y bodega.		
Guardalmacén	• Elabora informes mensuales de saldos tanto de suministros y medicamentos en stock. • Realiza el inventario para proyección a diferentes pedidos. • Prepara, revisa y controla los pedidos de los diferentes programas para su despacho. • Realiza provisión de suministros • Participa en las actas de entrega y recepción	Físicos: estantes en mal estado, no extintor, no escalera de dos niveles. Químicos: productos ácidos, saponificantes. Alcohol antiséptico, yodo, povidona. Mecánicos: no uso de maquinaria Biológicos: exposición a agentes ambientales y humedad Ergonómicos: posicional por	Ambiente de trabajo poco aceptable Iluminación artificial no adecuada Carece de ventilación artificial y ventilación natural aceptable. No uso de maquinaria Bajo nivel de ruido Relaciones interpersonales buenas Uso de equipo de computación Falta de orden en el lugar de trabajo.

	dispuestas por las autoridades competentes. • Direcciona la entrega de requerimientos de suministros de acuerdo a las solicitudes previa autorización. • Realiza la programación logística para el envío de medicina según especificación.	escritorio y silla, teclado y pantalla de visualización. Levantamiento de cargas Psicosociales: estrés laboral, tensión emocional, sedentarismo. Demasiado tiempo alejado de la familia	
Analista de Presupuesto y administración de Caja	• Verifica los documentos de respaldo de todos los procesos de pago de acuerdo a procedimientos y normas establecidas • Supervisa y elabora los documentos de	Físicos: no considerables. Químicos: no considerables Mecánicos: no uso de maquinaria Biológicos: exposición a	Ambiente de trabajo aceptable Iluminación artificial adecuada Carece de ventilación artificial y ventilación natural aceptable. No uso de maquinaria

	formularios de retención generados por las facturas de bienes y/o servicios recibidos. • Revisa y realiza el proceso de garantías, da seguimiento, genera la solicitud de renovación y custodia de pólizas de garantías bancarias emitidas a nombre de la institución por la suscripción de contratos para la adquisición de bienes y/o servicios. • Revisa el inventario de arqueo de recaudaciones por	agentes ambientales y vectores. Ergonómicos: posicional por escritorio y silla, teclado y pantalla de visualización. Poco espacio en lugar de trabajo Psicosociales: estrés laboral, tensión emocional, sedentarismo. Demasiado tiempo alejado de la familia	Bajo nivel de ruido Relaciones interpersonales buenas Uso de equipo de computación Falta de orden en el lugar de trabajo. Hacinamiento
--	--	---	---

	venta de especies valoradas de nivel distrital. • Revisa y elabora informes de recaudación. • Revisa y elabora informes de custodios de garantías y valores del nivel distrital.		
Analista de Contabilidad y Nómina	• Supervisa y procesa las gestiones concernientes a la entrada y salida del personal en el IESS, Ministerio de Finanzas. • Revisa y elabora la consolidación de descuentos. • Supervisa y procesa la Pre-planilla en el	Físicos: no considerables. Químicos: no considerables Mecánicos: no uso de maquinaria Biológicos: exposición a agentes ambientales y vectores.	Ambiente de trabajo aceptable Iluminación artificial adecuada Carece de ventilación artificial y ventilación natural aceptable. No uso de maquinaria Bajo nivel de ruido Relaciones interpersonales buenas

	sistema presupuestario de remuneraciones y nomina ESIPREN. • Revisa y realiza el cálculo, registro y consolidación de ingresos. • Revisa y realiza el pago en informe de la Décima Cuarta Remuneración, Décima Tercera Remuneración del nivel distrital. • Supervisa y realiza los procesos del cuadro contable y constataciones físicas del inventario de activos fijos de la institución.	Ergonómicos: posicional por escritorio y silla, teclado y pantalla de visualización. Poco espacio en lugar de trabajo Psicosociales: estrés laboral, tensión emocional, sedentarismo. Demasiado tiempo alejado de la familia	Uso de equipo de computación Falta de orden en el lugar de trabajo. Hacinamiento
--	--	--	---

	• Revisa y ejecuta el registro contable de los comprobantes únicos de registro (CUR), gasto devengado del nivel distrital.		
Técnico de Ventanilla única	• Emite las certificaciones de los todos los documentos de distinta índole que emite el distrito. • Atiende a consultas técnicas de Usuarios. • Actualiza la base de datos sobre los documentos ingresados al distrito. • Presenta el reporte de información entregada a los	Físicos: no considerables. Químicos: no considerables Mecánicos: no uso de maquinaria Biológicos: exposición a agentes ambientales y vectores. Ergonómicos: posicional por escritorio y silla, teclado y pantalla de visualización.	Ambiente de trabajo aceptable Iluminación artificial adecuada Ventilación artificial y ventilación natural aceptable. No uso de maquinaria Bajo nivel de ruido Relaciones interpersonales buenas Uso de equipo de computación Falta de orden en el lugar de trabajo.

	usuarios, relacionada con los procesos, productos y servicios del Ministerio de Salud Pública y sus entidades adscritas. • Prepara el informe de la administración de la documentación interna y externa del distrito. • Asesora sobre los procesos de tramites ciudadanos del Ministerio de Salud y sus entidades adscritas. • Maneja el archivo digitalizado del distrito y los	Poco espacio en lugar de trabajo Psicosociales: estrés laboral, tensión emocional, sedentarismo.	
--	--	--	--

	informes de fichas técnicas. Realiza las demás actividades requeridas por su inmediato superior dentro de su ámbito de acción.		
Asistente de Dirección Distrital	- Atiende a usuarios que requieren hablar con el Director - Realiza oficios, memorandos y otros documentos internos y externos - Recepta y distribuye correspondencia de la Dirección a otras Direcciones del Ministerio. - Realiza el manejo del Sistema	Físicos: no considerables. Químicos: no considerables Mecánicos: no uso de maquinaria Biológicos: exposición a agentes ambientales y vectores. Ergonómicos: posicional por escritorio y silla, teclado y pantalla	Ambiente de trabajo aceptable Iluminación artificial adecuada Ventilación artificial y ventilación natural aceptable. No uso de maquinaria Bajo nivel de ruido Relaciones interpersonales buenas Uso de equipo de computación Falta de orden en el lugar de trabajo.

	interno de información y archivo • Realiza el seguimiento de trámites inherentes a la Dirección. • Organiza el archivo de la Dirección • Organiza la agenda de acuerdo a prioridades y coordina las entrevistas. • Atiende llamadas telefónicas para tener informado al jefe de las reuniones, compromisos y demás asuntos.	de visualización. Poco espacio en lugar de trabajo Psicosociales: estrés laboral, tensión emocional, sedentarismo.	
Técnico de Archivo	• Mantiene actualizado y	Físicos: no considerables.	Ambiente de trabajo malo

	organizado el archivo de la unidad mediante la utilización de técnicas de archivo. • Maneja la documentación existente utilizando métodos tecnológicos que faciliten el proceso de custodio y entrega de información a peticionarios. • Actualiza los inventarios de la documentación detallada por grupos de documentos. • Atiende pedidos de referencia de usuario y personal de la institución	Químicos: no considerables Mecánicos: no uso de maquinaria Biológicos: exposición a agentes ambientales y vectores. Ergonómicos: posicional por escritorio y silla, teclado y pantalla de visualización. Poco espacio en lugar de trabajo. Manejo de cargas Psicosociales: estrés laboral, tensión emocional, sedentarismo. Lugar de trabajo alejado del centro. Movilización en	Iluminación artificial mala Carece de ventilación artificial y natural No uso de maquinaria Bajo nivel de ruido Relaciones interpersonales buenas Uso de equipo de computación Falta de orden en el lugar de trabajo. Hacinamiento
--	--	---	--

	respecto a su unidad. • Lleva registro de los préstamos y devoluciones de documentos. • Elabora informes de avance o evaluación de trabajos y novedades del archivo de la unidad. • Realiza las demás actividades asignadas por su jefe inmediato en su ámbito de acción.	vehículo permanente	
Analista de Promoción	• Revisa informes distritales de coordinación, implementación y ejecución de leyes, políticas públicas, planes, proyectos y otros	Físicos: no considerables. Químicos: no considerables Mecánicos: no uso de maquinaria	Ambiente de trabajo aceptable Iluminación artificial adecuada Ventilación artificial y ventilación natural aceptable.

	instrumentos, para la promoción la salud con enfoque de acción sobre los determinantes sociales y culturales, interculturalidad, derechos, género, inclusión, participación social y equidad • Revisa reportes sobre indicadores básicos de equidad en salud, de acuerdo a los lineamientos establecidos desde el nivel central; reportes distritales sobre la protección y vigilancia de los saberes, lugares y prácticas ancestrales y	Biológicos: exposición a agentes ambientales y vectores. Ergonómicos: posicional por escritorio y silla, teclado y pantalla de visualización. Poco espacio en lugar de trabajo Psicosociales: estrés laboral, tensión emocional, sedentarismo. Demasiado tiempo alejado de la familia	No uso de maquinaria Bajo nivel de ruido Relaciones interpersonales buenas Uso de equipo de computación Falta de orden en el lugar de trabajo.
--	---	---	---

	tradicionales en salud de los pueblos y nacionalidades • Revisa reportes, registro y análisis de los casos de impacto a la salud humana por exposición a riesgos ambientales en el distrito • Revisa informes sobre la competencia cultural de los servicios de salud del Sistema Nacional de Salud en el distrito; Informes de organización y fortalecimiento de espacios de participación	
--	---	--

	social en salud en el distrito		
Analista de Promoción 1	- Elabora informes distritales de coordinación, implementación y ejecución de leyes, políticas públicas, planes, proyectos y otros instrumentos, para la promoción la salud con enfoque de acción sobre los determinantes sociales y culturales, interculturalidad, derechos, género, inclusión, participación social y equidad - Elabora informes de la aplicación de planes y ejecución de estrategias de	Físicos: no considerables. Químicos: no considerables Mecánicos: no uso de maquinaria Biológicos: exposición a agentes ambientales y vectores. Ergonómicos: posicional por escritorio y silla, teclado y pantalla de visualización. Poco espacio en lugar de trabajo Psicosociales: estrés laboral,	Ambiente de trabajo aceptable Iluminación artificial adecuada Ventilación artificial y ventilación natural aceptable. No uso de maquinaria Bajo nivel de ruido Relaciones interpersonales buenas Uso de equipo de computación Falta de orden en el lugar de trabajo.

	educación y comunicación para la prevención y promoción de la salud, con enfoque de acción sobre los determinantes sociales, interculturalidad, derechos, género, inclusión, participación social y equidad, en coordinación con las instancias correspondientes en el distrito • Elabora reportes sobre indicadores básicos de equidad en salud, de acuerdo a los lineamientos establecidos desde el nivel central; reportes	tensión emocional, sedentarismo. Demasiado tiempo alejado de la familia	
--	--	---	--

	distritales sobre la protección y vigilancia de los saberes, lugares y prácticas ancestrales y tradicionales en salud de los pueblos y nacionalidades • Elabora reportes, registro y análisis de los casos de impacto a la salud humana por exposición a riesgos ambientales en el distrito • Elabora informes sobre la competencia cultural de los servicios de salud del Sistema Nacional de Salud en el distrito; Informes de		
--	--	--	--

	organización y fortalecimiento de espacios de participación social en salud en el distrito		
Analista de Provisión de los Servicios	• Coordina y desarrolla reportes de coordinación y seguimiento de la implementación del proceso de agendamiento a nivel distrital para las unidades de primer nivel del Ministerio de Salud Pública. • Coordina y realiza informes sobre la articulación de los establecimientos de salud del primer nivel de atención del Ministerio de	Físicos: no considerables. Químicos: no considerables Mecánicos: no uso de maquinaria Biológicos: exposición a agentes ambientales y vectores. Ergonómicos: posicional por escritorio y silla, teclado y pantalla de visualización. Poco espacio en lugar de trabajo	Ambiente de trabajo aceptable Iluminación artificial adecuada Ventilación artificial y ventilación natural aceptable. No uso de maquinaria Bajo nivel de ruido Relaciones interpersonales buenas Uso de equipo de computación Falta de orden en el lugar de trabajo.

	Salud Pública con el resto de la red pública y complementaria, en el distrito. • Coordina y realiza informes de la aplicación, seguimiento y cumplimiento de objetivos, estándares e indicadores de producción, gestión y atención en los establecimientos de salud y unidades móviles del Ministerio de Salud Pública del distrito. • Coordina y realiza Informes de coordinación y seguimiento de la implementación del Modelo de	Psicosociales: estrés laboral, tensión emocional, sedentarismo. Demasiado tiempo alejado de la familia	
--	---	--	--

	Atención Integral en Salud y sus lineamientos, en los establecimientos de salud del Ministerio de Salud Pública del distrito. • Coordina y realiza informes de supervisión del cumplimiento de la norma del sistema de referencia y contra referencia en los establecimientos de salud del Ministerio de Salud Pública del distrito. • Coordina y realiza informes de la aplicación de los planes y proyectos para la	
--	---	--

	organización de los procesos y servicios de los establecimientos de salud y unidades móviles del Ministerio de Salud Pública del distrito, de acuerdo a su nivel de complejidad. • Coordina y realiza informes de monitoreo y evaluación de la aplicación de las políticas, normativas y ejecución de planes y proyectos de servicios de los establecimientos de salud del Ministerio de Salud Pública del distrito.		
--	---	--	--

	Coordina y realiza informes técnicos sobre la implementación del plan de organización de la gestión de los servicios en los establecimientos de salud del Ministerio de Salud Pública del distrito.		
Analista de Calidad de los Servicios	Elabora informes de implementación, monitoreo y evaluación del cumplimiento de los estándares de gestión de calidad de atención, de acuerdo a protocolos, guías de práctica clínica y seguridad del paciente, en el distrito	Físicos: no considerables. Químicos: no considerables Mecánicos: no uso de maquinaria Biológicos: exposición a agentes ambientales y vectores.	Ambiente de trabajo aceptable Iluminación artificial adecuada Ventilación artificial y ventilación natural aceptable. No uso de maquinaria Bajo nivel de ruido Relaciones interpersonales buenas

	• Elabora informe de implementación de planes, programas y proyectos para la mejora continua de Calidad de los servicios de los establecimientos de atención de primer nivel del Ministerio de Salud Pública, en el distrito • Elabora informe consolidado de los resultados de las encuestas para medir la satisfacción de usuarios sobre el control de calidad en los establecimientos de atención de primer nivel del Ministerio de	Ergonómicos: posicional por escritorio y silla, teclado y pantalla de visualización. Poco espacio en lugar de trabajo Psicosociales: estrés laboral, tensión emocional, sedentarismo. Demasiado tiempo alejado de la familia	Uso de equipo de computación Falta de orden en el lugar de trabajo.
--	---	--	---

	Salud Pública, de su distrito • Realiza reportes de no cumplimiento de recomendaciones establecidas en los informes de auditoría médica del distrito • Elabora informes distritales de auditoría de prestación de servicios de salud en la red de servicios del Ministerio de Salud Pública • Elabora informes distritales de análisis de gestión de calidad de los servicios. • Elabora informe de auditoría médica de los		
--	---	--	--

	establecimientos de salud del Ministerio de Salud Pública, en el distrito • Elabora Informe de análisis técnico de la producción asistencial y cálculo de la productividad en función de los recursos utilizados en los servicios del distrito, acordes a estándares del MAIS		
Analista de Medicamentos	• Supervisa y da seguimiento a indicadores para monitoreo de la gestión de suministro de medicamentos y dispositivos médicos.	Físicos: no considerables. Químicos: no considerables Mecánicos: no uso de maquinaria Biológicos: exposición a	Ambiente de trabajo aceptable Iluminación artificial adecuada Ventilación artificial y ventilación natural aceptable. No uso de maquinaria

	• Revisa el consolidado distrital del consumo de medicamentos en las unidades de salud • Supervisa reportes de los movimientos del sistema de gestión de inventarios de medicamentos y dispositivos médicos a nivel distrital • Revisa informes de las necesidades de medicamentos y dispositivos médicos del distrito acorde a su perfil epidemiológico. • Verifica la implementación y aplicación de	agentes ambientales y vectores. Ergonómicos: posicional por escritorio y silla, teclado y pantalla de visualización. Poco espacio en lugar de trabajo Psicosociales: estrés laboral, tensión emocional, sedentarismo. Demasiado tiempo alejado de la familia	Bajo nivel de ruido Relaciones interpersonales buenas Uso de equipo de computación Falta de orden en el lugar de trabajo.
--	---	---	---

	atención farmacéutica profesional en las unidades de salud a nivel distrital de acuerdo al plan. • Supervisa y analiza las propuestas para la actualización del Cuadro Nacional de Medicamentos Básicos, de acuerdo a la normativa vigente y a las necesidades del distrito. • Supervisa y analiza las propuestas para la actualización del Cuadro Nacional de Medicamentos Básicos, de acuerdo a la normativa vigente y a las	
--	--	--

	necesidades del distrito. • Supervisa y ejecuta planes, proyectos e informes sobre adquisición, abastecimiento, monitoreo y seguimiento de implementación de los planes de abastecimiento, distribución y logística de medicamentos y dispositivos médicos a nivel distrital.		
Medico Ocupacional	• Realiza fichas ocupacionales de ingreso, periódicas y de retiro del personal del distrito. • Revisa y realiza informes para	Físicos: no considerables. Químicos: no considerables Mecánicos: no uso de maquinaria	Ambiente de trabajo aceptable Iluminación artificial adecuada Ventilación natural aceptable. No uso de maquinaria Bajo nivel de ruido

	contratación de nuevo personal bajo la LOSEP y Código de trabajo, que cumplan con el profesigrama. • Realiza y analiza informes semestrales de accidentabilidad y morbilidad del personal. • Brindar capacitaciones para el personal del Distrito en áreas de la salud ocupacional. • Analizar y evaluar los puestos de trabajo y detección de riesgos laborales. • Realizar informes de accidentes laborales y	Biológicos: exposición a agentes ambientales y vectores. Ergonómicos: posicional por escritorio y silla, teclado y pantalla de visualización. Poco espacio en lugar de trabajo Psicosociales: estrés laboral, tensión emocional, sedentarismo.	Relaciones interpersonales buenas Uso de equipo de computación Falta de espacio en el lugar de trabajo.
--	---	---	--

	entregarlos según la normativa nacional vigente. • Revisión del sistema de vigilancia de salud distrital.		
Analista de Imagen, Comunicación y prensa	• Realiza informes de aplicación de políticas institucionales en el Distrito • Elabora material impreso o audiovisual para el distrito. • Realiza programas de comunicación interna y externa distrital • Ejecuta el manual de comunicación y prensa corporativa en el Distrito	Físicos: no considerables. Químicos: no considerables Mecánicos: no uso de maquinaria Biológicos: exposición a agentes ambientales y vectores. Ergonómicos: posicional por escritorio y silla, teclado y pantalla de visualización.	Ambiente de trabajo aceptable Iluminación artificial adecuada Ventilación natural aceptable. No uso de maquinaria Bajo nivel de ruido Relaciones interpersonales buenas Uso de equipo de computación Falta de espacio en el lugar de trabajo.

	• Realiza informes de permanentes de gestión distrital para conocimiento de la zona. • Realiza manejo y actualización del link distrital de la página web • Realiza la publicación de información del distrito • Elabora informes de campañas de comunicación.	Poco espacio en lugar de trabajo Psicosociales: estrés laboral, tensión emocional, sedentarismo.	
Analista Distrital de Formación, Desarrollo y Capacitación	• Realiza y coordina programas de inducción de personal en el distrito. • Realiza la convocatoria a los servidores y	Físicos: no considerables. Químicos: no considerables Mecánicos: no uso de maquinaria	Ambiente de trabajo aceptable Iluminación artificial adecuada Ventilación artificial y ventilación natural aceptable. No uso de maquinaria

	trabajadores públicos a eventos de capacitación, según necesidades en el distrito. • Realiza propuestas de cronogramas de capacitación distrital de los servidores públicos y trabajadores. • Realiza la detección de necesidades de capacitación del distrito • Realiza la coordinación y vigila los convenios de capacitación con Universidades e Instituciones.	Biológicos: exposición a agentes ambientales y vectores. Ergonómicos: posicional por escritorio y silla, teclado y pantalla de visualización. Poco espacio en lugar de trabajo Psicosociales: estrés laboral, tensión emocional, sedentarismo. Demasiado tiempo alejado de la familia	Bajo nivel de ruido Relaciones interpersonales buenas Uso de equipo de computación Falta de orden en el lugar de trabajo.
--	---	--	---

	• Ejecuta proyectos estratégicos para mejorar la formación académica de los servidores y trabajadores del distrito. • Realiza tabulaciones de evaluación de los eventos de capacitación y analiza resultados para la mejora continua. • Elabora el plan de capacitación del distrito de los servidores y trabajadores públicos.		
Trabajo Social	• Realiza estudios sobre casos sociales (cambios de lugar de trabajo, licencias,	Físicos: no considerables. Químicos: no considerables	Ambiente de trabajo aceptable Iluminación artificial adecuada

	calamidades domésticas, entre otros) de los funcionarios del distrito. • Resuelve casos sociales complejos y coordina de manera multidisciplinaria con los profesionales de la salud y otras áreas para la atención social de los usuarios. • Elabora informes técnicos de gestión de bienestar social. • Realiza el seguimiento del cumplimiento de los programas de jubilación y	Mecánicos: no uso de maquinaria Biológicos: exposición a agentes ambientales y vectores. Ergonómicos: posicional por escritorio y silla, teclado y pantalla de visualización. Poco espacio en lugar de trabajo Psicosociales: estrés laboral, tensión emocional, sedentarismo. Demasiado tiempo alejado de la familia	Ventilación artificial y ventilación natural aceptable. No uso de maquinaria Bajo nivel de ruido Relaciones interpersonales buenas Uso de equipo de computación Falta de orden en el lugar de trabajo.
--	---	--	--

	pasantías del distrito. • Ejecuta el plan anual de visitas domiciliarias. • Participa en la elaboración del programa de Medicina Preventiva, visitas domiciliarias. • Realiza el seguimiento del cumplimiento de los beneficios de los servidores y trabajadores públicos del distrito. • Realiza el control trimestral en el distrito del cumplimiento del porcentaje de personal vinculado con		
--	--	--	--

	capacidades especiales, genera propuestas y convenios para su vinculación laboral y realiza un seguimiento minucioso de la adaptación del personal.		
Epidemiólogo Distrital	• Genera insumos para la generación de planes de acción para el manejo de eventos y enfermedades de interés en salud pública a nivel distrital • Elabora reportes del sistema integrado de vigilancia epidemiológica a nivel distrital de todas las	Físicos: no considerables. Químicos: no considerables Mecánicos: no uso de maquinaria Biológicos: exposición a agentes ambientales y vectores. Ergonómicos: posicional por	Ambiente de trabajo aceptable Iluminación artificial adecuada Ventilación artificial y ventilación natural aceptable. No uso de maquinaria Bajo nivel de ruido Relaciones interpersonales buenas Uso de equipo de computación

	enfermedades con enfoque comunitario • Elabora informe de aplicación y uso de las metodologías y herramientas de epidemiología, convencional y no convencional, para fortalecer el modelo de atención y la toma de decisiones sobre enfermedades y eventos de interés en salud pública, en el distrito • Diagnostica requerimientos de capacitación en epidemiología en el ámbito de su competencia en	escritorio y silla, teclado y pantalla de visualización. Poco espacio en lugar de trabajo Psicosociales: estrés laboral, tensión emocional, sedentarismo. Demasiado tiempo alejado de la familia	Falta de orden en el lugar de trabajo.
--	--	---	---

	coordinación con Talento Humano • Elabora informe del impacto del desarrollo y uso de la epidemiología • Elabora informes de alerta y respuesta implementados a nivel local de eventos de alto riesgo epidémico • Realiza reportes de las reuniones que permitan la participación activa de las distintas instancias involucradas, sobre eventos y enfermedades priorizados en salud		
--	---	--	--

Cabe indicar que en sí la infraestructura en donde se encuentra asentado el Distrito de Salud, no cumple con las normativas para realizar actividades de tipo administrativo, ya que carece de suficiente espacio, por lo que se está a la espera de un cambio y fusión de las Unidades Operativas Mariscal y El Dorado, y a su vez, enviarlos a otras instalaciones, dejando suficiente espacio para una reestructuración del mismo.

CARTERA DE SERVICIOS DEL DISTRITO DE SALUD 16D01, ANÁLISIS DE RIESGOS PERSONAL OPERATIVO

CARGO	DESCRIPCION DEL TRABAJO	FACTORES DE RIESGO	CONDICION Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO
Médico	- Atención preventiva de pacientes en consulta externa. - Atención preventiva a escolares. - Atención de mujeres embarazadas, parto y puerperio.	Físicos: riesgos de caídas o golpes por piso irregular. Químicos: no considerables Biológicos: presencia de vectores y agentes ambientales. Ergonómicos: postural, silla,	Ambiente de trabajo aceptable. Ventilación natural adecuada No uso de maquinaria Uso de equipo de computo Iluminación Adecuada Relaciones interpersonales aceptables

	• Realizar los programas de salud emitidos por su jefe inmediato superior en territorio, presentar además en informe. • Realizar informes mensuales de morbilidad y prevención. • Presentar informes semanales de enfermedades infectocontagiosas. • Realización de procedimientos de primer nivel a pacientes que lo requieran.	escritorio, mesa de examen, lugar inadecuado de trabajo. Levantamiento de cargas. Mecánicos: no considerables. Psicosocial: estrés laboral, lugar de trabajo de difícil acceso.	Falta de orden en el lugar de trabajo
Odontólogo	• Atención odontológica preventiva y de morbilidad a	Físicos: riesgos de caídas o golpes por piso irregular. Químicos: no considerables	Ambiente de trabajo aceptable. Ventilación natural adecuada Uso de maquinaria

	pacientes de consulta externa. - Atención odontológica preventiva y de morbilidad a pacientes escolares. - Presentar informes mensuales de morbilidad, prevención y promoción de la salud oral. - Colaborar con los programas de promoción de salud.	Biológicos: presencia de vectores y agentes ambientales. Ergonómicos: postural, silla, escritorio, sillón odontológico, lugar inadecuado de trabajo. Levantamiento de cargas. Mecánicos: pieza de mano, compresor, equipo odontológico portátil. Psicosocial: estrés laboral, lugar de trabajo de difícil acceso.	Uso de equipo de computo Iluminación Adecuada Relaciones interpersonales aceptables Falta de orden en el lugar de trabajo
Enfermera y Auxiliar de Enfermería	Realización de procedimientos enviados por el médico a pacientes	Físicos: riesgos de caídas o golpes por piso irregular.	Ambiente de trabajo aceptable. Ventilación natural adecuada

	según el nivel de complejidad. - Realizar programas de vacunación para escolares y menores de 5 años, según los esquemas de vacunación vigentes. - Seguimiento a mujeres embarazadas y pacientes con enfermedades crónicas. - Entrega de informes de producción mensual de actividades realizadas. - Las auxiliares realizarán las mismas actividades en caso	Químicos: no considerables Biológicos: presencia de vectores y agentes ambientales. Ergonómicos: postural, silla, escritorio, lugar inadecuado de trabajo. Levantamiento de cargas. Mecánicos: no considerables. Psicosocial: estrés laboral, lugar de trabajo de difícil acceso.	No uso de maquinaria Uso de equipo de computo Iluminación Adecuada Relaciones interpersonales aceptables Falta de orden en el lugar de trabajo
--	---	---	---

	de no existir una enfermera presente en la Unidad Operativa.		
--	--	--	--

Información

Examen de Pre – Ocupacional

Como se mencionó en un inicio, los exámenes pre – ocupacionales sirven para poder realizar una selección de acuerdo a los riesgos laborales de cada uno de los puestos de trabajo, por lo que, la Unidad de talento Humano, tiene que realizar la preselección de los candidatos para el puesto y enseguida enviar al departamento de Salud Ocupacional para que se inicie la valoración médica, esta tiene que ser realizada dentro de un ambiente privado y confortable.

Dichos exámenes tienen que ser tramitados por los candidatos, en caso de tener Seguro Social, se tendrá que realizar en esta entidad, caso contrario en la Institución del MSP más cercana a su lugar de residencia, sin obviar, que exista la posibilidad de que tengan los resultados no mayor de 3 meses, a continuación se describe los exámenes que tienen que realizarse:

CARGO	EXAMENES
Director Distrital	Biometría Hemática, Química Sanguínea, Perfil Hepático, Perfil Lipídico, Perfil Renal, Transaminasas, Tipo de Sangre, VDRL,

	Hepatitis B, EMO, Coproparasitario, Rx estándar de Tórax, Optometría, EKG
Analista de Talento Humano	Biometría Hemática, Química Sanguínea, Perfil Hepático, Perfil Lipídico, Perfil Renal, Transaminasas, Tipo de Sangre, VDRL, Hepatitis B, EMO, Coproparasitario, Rx estándar de Tórax, Optometría, EKG
Analista Jurídico	Biometría Hemática, Química Sanguínea, Perfil Hepático, Perfil Lipídico, Perfil Renal, Transaminasas, Tipo de Sangre, VDRL, Hepatitis B, EMO, Coproparasitario, Rx estándar de Tórax, Optometría, EKG
Analista de Planificación	Biometría Hemática, Química Sanguínea, Perfil Hepático, Perfil Lipídico, Perfil Renal, Transaminasas, Tipo de Sangre, VDRL, Hepatitis B, EMO, Coproparasitario, Rx estándar de Tórax, Optometría, EKG
Analista de Estadística y Análisis de Información	Biometría Hemática, Química Sanguínea, Perfil Hepático, Perfil Lipídico, Perfil Renal, Transaminasas, Tipo de Sangre, VDRL, Hepatitis B, EMO, Coproparasitario, Rx estándar de Tórax, Optometría, EKG
Analista de gestión de Riesgos	Biometría Hemática, Química Sanguínea, Perfil Hepático, Perfil Lipídico, Perfil Renal, Transaminasas, Tipo de Sangre, VDRL, Hepatitis B, EMO, Coproparasitario, Rx estándar de Tórax, Rxdecoluma lumbar, Optometría, EKG

Analista de Informática y redes	Biometría Hemática, Química Sanguínea, Perfil Hepático, Perfil Lipídico, Perfil Renal, Transaminasas, Tipo de Sangre, VDRL, Hepatitis B, EMO, Coproparasitario, Rx estándar de Tórax, Rx de Columna Lumbar, Optometría, EKG, Espirometría.
Analista administrativo Financiero	Biometría Hemática, Química Sanguínea, Perfil Hepático, Perfil Lipídico, Perfil Renal, Transaminasas, Tipo de Sangre, VDRL, Hepatitis B, EMO, Coproparasitario, Rx estándar de Tórax, Optometría, EKG
Analista de Servicios Institucionales y mantenimiento	Biometría Hemática, Química Sanguínea, Perfil Hepático, Perfil Lipídico, Perfil Renal, Transaminasas, Tipo de Sangre, VDRL, Hepatitis B, EMO, Coproparasitario, Rx estándar de Tórax, Rx de Columna Lumbar, Optometría, EKG
Analista de Adquisiciones	Biometría Hemática, Química Sanguínea, Perfil Hepático, Perfil Lipídico, Perfil Renal, Transaminasas, Tipo de Sangre, VDRL, Hepatitis B, EMO, Coproparasitario, Rx estándar de Tórax, Optometría, EKG
Guardalmacén	Biometría Hemática, Química Sanguínea, Perfil Hepático, Perfil Lipídico, Perfil Renal, Transaminasas, Tipo de Sangre, VDRL, Hepatitis B, EMO, Coproparasitario, Rx estándar de Tórax, Rx de Columna Lumbar, Optometría, EKG, espirometría.

Analista de Presupuesto y administración de Caja	Biometría Hemática, Química Sanguínea, Perfil Hepático, Perfil Lipídico, Perfil Renal, Transaminasas, Tipo de Sangre, VDRL, Hepatitis B, EMO, Coproparasitario, Rx estándar de Tórax, Optometría, EKG
Analista de Contabilidad y Nómina	Biometría Hemática, Química Sanguínea, Perfil Hepático, Perfil Lipídico, Perfil Renal, Transaminasas, Tipo de Sangre, VDRL, Hepatitis B, EMO, Coproparasitario, Rx estándar de Tórax, Optometría, EKG
Técnico de Ventanilla única	Biometría Hemática, Química Sanguínea, Perfil Hepático, Perfil Lipídico, Perfil Renal, Transaminasas, Tipo de Sangre, VDRL, Hepatitis B, EMO, Coproparasitario, Rx estándar de Tórax, Optometría, EKG
Asistente de Dirección Distrital	Biometría Hemática, Química Sanguínea, Perfil Hepático, Perfil Lipídico, Perfil Renal, Transaminasas, Tipo de Sangre, VDRL, Hepatitis B, EMO, Coproparasitario, Rx estándar de Tórax, Optometría, EKG
Técnico de Archivo	Biometría Hemática, Química Sanguínea, Perfil Hepático, Perfil Lipídico, Perfil Renal, Transaminasas, Tipo de Sangre, VDRL, Hepatitis B, EMO, Coproparasitario, Rx estándar de Tórax, Rx de columna Lumbar, Espirometría, Optometría, EKG
Analista de Promoción	Biometría Hemática, Química Sanguínea, Perfil Hepático, Perfil Lipídico, Perfil Renal, Transaminasas, Tipo de Sangre, VDRL,

	Hepatitis B, EMO, Coproparasitario, Rx estándar de Tórax, Optometría, EKG
Analista de Promoción 1	Biometría Hemática, Química Sanguínea, Perfil Hepático, Perfil Lipídico, Perfil Renal, Transaminasas, Tipo de Sangre, VDRL, Hepatitis B, EMO, Coproparasitario, Rx estándar de Tórax, Optometría, EKG
Analista de Provisión de los Servicios	Biometría Hemática, Química Sanguínea, Perfil Hepático, Perfil Lipídico, Perfil Renal, Transaminasas, Tipo de Sangre, VDRL, Hepatitis B, EMO, Coproparasitario, Rx estándar de Tórax, Rx de Columna Lumbar, Optometría, EKG
Analista de Calidad de los Servicios	Biometría Hemática, Química Sanguínea, Perfil Hepático, Perfil Lipídico, Perfil Renal, Transaminasas, Tipo de Sangre, VDRL, Hepatitis B, EMO, Coproparasitario, Rx estándar de Tórax, Optometría, EKG
Analista de Medicamentos	Biometría Hemática, Química Sanguínea, Perfil Hepático, Perfil Lipídico, Perfil Renal, Transaminasas, Tipo de Sangre, VDRL, Hepatitis B, EMO, Coproparasitario, Rx estándar de Tórax, Optometría, EKG
Medico Ocupacional	Biometría Hemática, Química Sanguínea, Perfil Hepático, Perfil Lipídico, Perfil Renal, Transaminasas, Tipo de Sangre, VDRL, Hepatitis B, EMO, Coproparasitario, Rx estándar de Tórax, Optometría, EKG

Analista de Imagen, Comunicación y prensa	Biometría Hemática, Química Sanguínea, Perfil Hepático, Perfil Lipídico, Perfil Renal, Transaminasas, Tipo de Sangre, VDRL, Hepatitis B, EMO, Coproparasitario, Rx estándar de Tórax, Optometría, EKG
Analista Distrital de Formación, Desarrollo y Capacitación	Biometría Hemática, Química Sanguínea, Perfil Hepático, Perfil Lipídico, Perfil Renal, Transaminasas, Tipo de Sangre, VDRL, Hepatitis B, EMO, Coproparasitario, Rx estándar de Tórax, Optometría, EKG
Trabajo Social	Biometría Hemática, Química Sanguínea, Perfil Hepático, Perfil Lipídico, Perfil Renal, Transaminasas, Tipo de Sangre, VDRL, Hepatitis B, EMO, Coproparasitario, Rx estándar de Tórax, Optometría, EKG
Epidemiólogo Distrital	Biometría Hemática, Química Sanguínea, Perfil Hepático, Perfil Lipídico, Perfil Renal, Transaminasas, Tipo de Sangre, VDRL, Hepatitis B, EMO, Coproparasitario, Rx estándar de Tórax, Optometría, EKG
Médico	Biometría Hemática, Química Sanguínea, Perfil Hepático, Perfil Lipídico, Perfil Renal, Transaminasas, Tipo de Sangre, VDRL, Hepatitis B, EMO, Coproparasitario, Rx estándar de Tórax, Rx de Columna Lumbar, Audiometría, Optometría, EKG
Odontólogo	Biometría Hemática, Química Sanguínea, Perfil Hepático, Perfil Lipídico, Perfil Renal, Transaminasas, Tipo de Sangre, VDRL,

	Hepatitis B, EMO, Coproparasitario, Rx estándar de Tórax, Rx de Columna Lumbar, Audiometría, Optometría, EKG
Enfermera	Biometría Hemática, Química Sanguínea, Perfil Hepático, Perfil Lipídico, Perfil Renal, Transaminasas, Tipo de Sangre, VDRL, Hepatitis B, EMO, Coproparasitario, Rx estándar de Tórax, Rx de columna Lumbar, Optometría, EKG
Auxiliar de Enfermería	Biometría Hemática, Química Sanguínea, Perfil Hepático, Perfil Lipídico, Perfil Renal, Transaminasas, Tipo de Sangre, VDRL, Hepatitis B, EMO, Coproparasitario, Rx estándar de Tórax, Rx de columna lumbar, Audiometría, Optometría, EKG
Técnico de Mantenimiento	Biometría Hemática, Química Sanguínea, Perfil Hepático, Perfil Lipídico, Perfil Renal, Transaminasas, Tipo de Sangre, VDRL, Hepatitis B, EMO, Coproparasitario, Rx estándar de Tórax, Rx de columna lumbar, espirometría, Optometría, EKG
Chofer	Biometría Hemática, Química Sanguínea, Perfil Hepático, Perfil Lipídico, Perfil Renal, Transaminasas, Tipo de Sangre, VDRL, Hepatitis B, EMO, Coproparasitario, Rx estándar de Tórax, Optometría, EKG, Rx De columna Lumbar, Espirometria, Audiometría.

En lo que refiere a los exámenes de serología (entendiéndose VIH SIDA), se lo practicará siempre y cuando el candidato acepte por escrito dicho procedimiento.

Los exámenes que tienen que realizarse de manera obligatoria a todo el personal que sobrepase los 40 años, indistintamente del puesto de trabajo para el que está optando son:

1. Antígeno Prostático (Hombres)
2. Mamografía (mujeres)
3. Electrocardiograma (ambos sexos)

Una vez que el candidato acuda al departamento de Salud Ocupacional con los resultados de los exámenes enviados previamente, se tiene que iniciar con el proceso de Certificación Médica, el mismo que se lo realiza en base a dos parámetros:

1. Historia Médica Laboral: los datos que sean descritos por el candidatos van a dar una perspectiva de la salud del mismo, aquí es importante incluir certificados médicos de retiros de otras empresas (en caso de haberlos), si bien es cierto que la Historia Médica Ocupacional permite conocer datos personales del paciente, también arroja datos importantes en el ámbito laboral y en especial de los trabajos afines al puesto que está concursando.
2. Examen Clínico: es uno de los aportes que mayor trascendencia aportará para el futuro contrato o no del trabajador, por lo que se tiene que realizar de la manera más minuciosa, no existe límite de tiempo para realizarlo. El médico que lo practique tiene que tener conocimientos sólidos en examen clínico general.

Una vez concluido el proceso de examinación el profesional médico, tiene que emitir el certificado médico de Salud, el mismo que tiene que tener la firma y la fecha en la que se realizó dicho examen, además de si cumple o no para poder optar por el puesto de trabajo.

Principales Patologías por grupo de Trabajo

Pues, una vez que se ha levantado la información del personal del Distrito, se puede realizar un Diagnóstico inicial con las principales patologías encontradas dentro del personal del Distrito de Salud, a continuación se expone las principales patologías encontradas:

PATOLOGIA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Lumbalgia	15	7,38%
Síndrome de túnel Carpiano	6	2,95%
Dislipidemias	15	7,38%
Hipoacusia	3	1,47%
Hipertensión Arterial	6	2,95%
Diabetes Mellitus II	5	2,46%
Lupus Eritematoso	1	0,49%
Cáncer Varios	1	0,49%
Infección de Vías Urinarias Crónica	5	2,46%
Hernia Discal	10	4,92%
Trastorno Interno de Rodilla	13	6,40%
Parasitosis	14	6,89%
Epilepsia	1	0,49%

Várices de Miembros Inferiores	1	0,49%
Hipotiroidismo	4	1,97%
Acusia	1	0,49%
Síndrome Sjogren	1	0,49%
Escoliosis	2	0,98%
Migraña	4	1,97%
Osteoporosis	2	0,98%
Crisis de Ansiedad	1	0,49%
Artritis Reumatoide	3	1,47%
Microftalmia	1	0,49%
Ectasia Renal	1	0,49%
Artrodesis	1	0,49%
Pterigion	1	0,49%
Insuficiencia Renal	1	0,49%
Lipoma	1	0,49%
Pielonefritis	1	0,49%
Litiasis Renal	1	0,49%
Sinusitis	1	0,49%
Asma Bronquial	2	0,98%
Artrosis Rodilla	2	0,98%
Histoplasmosis Pulmonar	1	0,49%

GRÁFICO N°. 5: Patologías del Personal del Distrito por cantidades

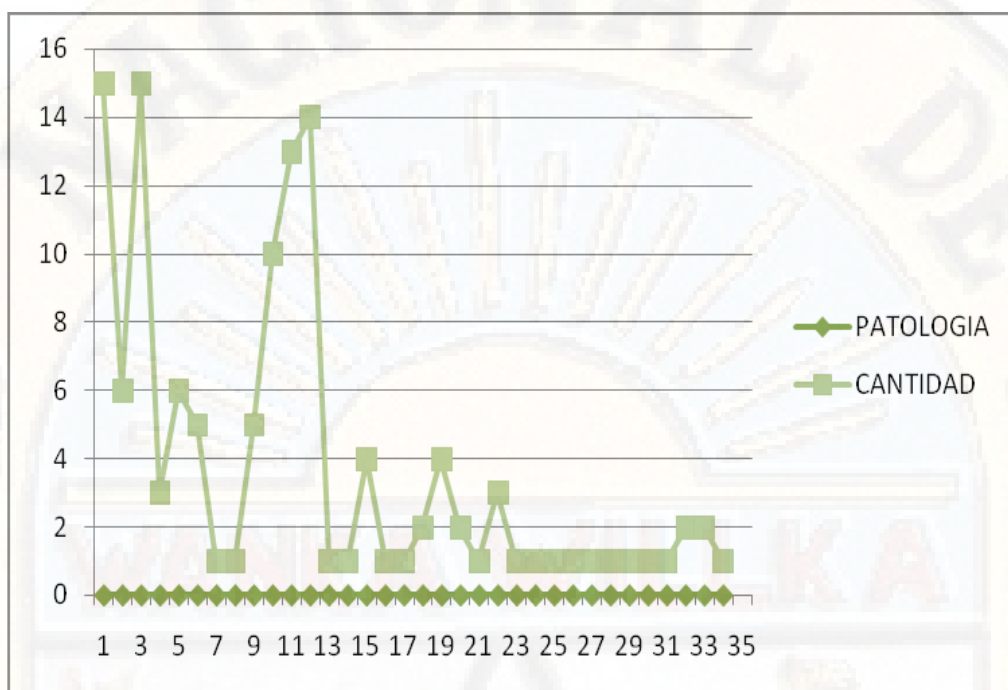
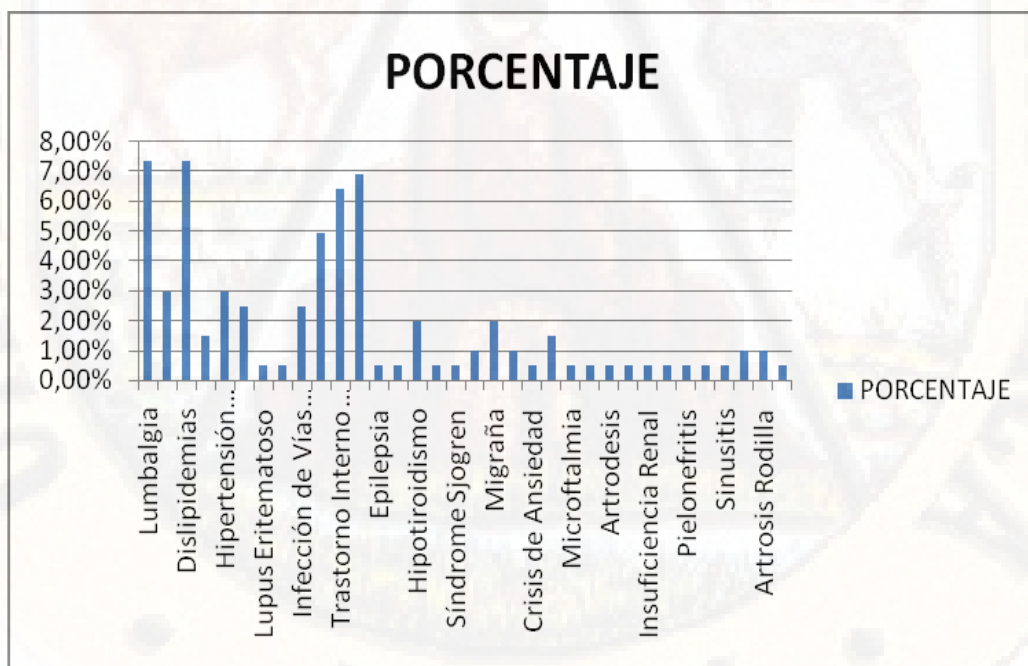


GRÁFICO N°. 6: Patologías del personal del Distrito por porcentajes



Antes de analizar los datos, se expondrá de forma simple las definiciones de las patologías:

1. Lumbalgia: es un término para el dolor de espalda baja, en la zona lumbar, causado por un síndrome músculo-esquelético, es decir, trastornos relacionados con las vértebras lumbares y las estructuras de los tejidos blandos como músculos, ligamentos, nervios y discos intervertebrales.
2. Dislipidemia: son una serie de diversas condiciones patológicas cuyo único elemento común es una alteración del metabolismo de los lípidos, con su consecuente alteración de las concentraciones de lípidos y lipoproteínas en la sangre que supera los 200mg/dl.
3. Hipertensión arterial: es una enfermedad crónica caracterizada por un incremento continuo de las cifras de la presión sanguínea en las arterias. Aunque no hay un umbral estricto que permita definir el límite entre el riesgo y la seguridad, de acuerdo con consensos internacionales, una presión sistólica sostenida por encima de 139 mmHG o una presión diastólica sostenida mayor de 89 mmHG.
4. Diabetes Mellitus: es un trastorno metabólico que se caracteriza por hiperglucemia (nivel alto de azúcar en la sangre) en el contexto de resistencia a la insulina y falta relativa de insulina.
5. Lupus Eritematoso Sistémico: es una enfermedad crónica, autoinmune y sistémica que puede afectar a prácticamente cualquier parte del cuerpo humano. El LES, prototipo de las enfermedades autoinmunes, se caracteriza por una alteración de la respuesta inmunológica con producción de auto -

Anticuerpos dirigidos contra antígenos celulares, cuyo resultado final es la afectación de múltiples órganos y sistemas.

6. Hernia Discal: es una enfermedad en la que parte del disco intervertebral (núcleo pulpos) se desplaza hacia la raíz nerviosa, la presiona y produce lesiones neurológicas derivadas de esta lesión. Pueden ser contenidas (solo deformación, también llamada protrusión discal) o con rotura.
7. Trastorno interno de Rodilla: es un conjunto de patologías que afecta de forma directa a los componentes de la rodilla.
8. Epilepsia: es una enfermedad provocada por un desequilibrio en la actividad eléctrica de las neuronas de alguna zona del cerebro. Se caracteriza por uno o varios trastornos neurológicos que dejan una predisposición en el cerebro a padecer convulsiones recurrentes, que suelen dar lugar a consecuencias neurobiológicas, cognitivas y psicológicas.
9. Hipotiroidismo: es un trastorno endocrino producido por un déficit de hormonas tiroideas, en la mayor parte de los casos debido a una alteración de la glándula tiroides.
10. Acucia: pérdida completa de la audición.
11. Síndrome de Sjogren: es una enfermedad autoinmune sistémica que se caracteriza por afectar principalmente a las glándulas exocrinas que conduce a la aparición de sequedad. Las glándulas exocrinas son las encargadas de producir líquidos como la saliva, las lágrimas, las secreciones mucosas de la laringe y de la tráquea y las secreciones vaginales, líquidos que hidratan, lubrican y suavizan las partes del organismo que están en contacto con el exterior a través de las mucosas.

12. Osteoporosis: es una patología que afecta a los huesos y está provocada por la disminución del tejido que lo forma, tanto de las proteínas que constituyen su matriz o estructura como de las sales minerales de calcio que contiene.
13. Artritis Reumatoide: es una enfermedad inflamatoria sistémica autoinmune, caracterizada por una inflamación persistente de las articulaciones, que típicamente afecta a las pequeñas articulaciones de manos y pies, produciendo su destrucción progresiva y generando distintos grados de deformidad e incapacidad funcional.
14. Macroftalmia: término que significa disminución del tamaño del globo ocular.
15. Artrodesis: consiste en una intervención quirúrgica en la cual se fijan dos piezas óseas, anclando una articulación.
16. Pterigión: consiste en un crecimiento anormal por inflamación de tejido de la conjuntiva (tejido fino y transparente que cubre la superficie externa del ojo), que tiende a dirigirse desde la parte blanca del ojo hacia el tejido de la córnea.
17. Lipoma: son tumores benignos constituidos por la proliferación de tejido celular subcutáneo.
18. Pielonefritis: infección urinaria alta, es una enfermedad de las vías urinarias que ha alcanzado la pelvis renal. Normalmente, los microorganismos ascienden desde la vejiga hasta el parénquima renal.
19. Litiasis Renal: Es la presencia de cálculos en el riñón o en el aparato urinario.

20. Sinusitis: es una respuesta inflamatoria de la mucosa de la nariz y de los senos paranasales que puede deberse a una infección por agentes bacterianos, virales u hongos; o un cuadro alérgico; o a una combinación de estos factores.

21. Histoplasmosis: es una micosis sistémica, caracterizada por lesiones necrogranulomatosas, que afecta a carnívoros, equinos y humanos por la infección con una de las tres subespecies del hongo dimórfico *Histoplasma capsulatum*. No se trata de una enfermedad contagiosa que se pueda transmitir entre personas o animales, sino que surge tras la inhalación de microconidios del ambiente.

Es importante conocer que en sí, el Distrito tiene una sola actividad económica, que es la atención de pacientes y dar tratamiento médico y odontológico, por lo que las patologías son similares para todos los grupos de trabajo (administrativo y operativo). Si bien ciertas patologías deberían ser más comunes de acuerdo a tipo de trabajo que se realiza, esto no se cumple, debido a que el trabajo que se desarrolla es pasivo, siendo extraordinariamente raras las actividades físicas extenuantes, pero no así con la fatiga mental y las patologías que se derivan de este problema.

Dicho esto se debe realizar un enfoque especial a la parte psicológica para mejorar las patologías que de alguna u otra manera se encuentran ligadas con esta.

Principales riesgos encontrados, análisis y elaboración de protocolos específicos

a. Ruido

Si bien no es un riesgo que se encuentre dentro de todo el personal y conociendo que no existe manejo de maquinaria pesada o de alta precisión, tenemos que analizar el ruido que emana de las piezas de mano, compresor y equipo odontológico portátil, ya que los profesionales de esta rama, lo usan en una distancia menor a los 30 cm del canal auditivo, además que al ser su medio de trabajo, lo realizan durante las 8 horas de trabajo.

La principal complicación y que es irreversible, es la Hipoacusia, misma que, se divide en 3 grupos (leve – moderada – grave), que a su vez termina en la pérdida completa de la audición o sordera; solamente la Fatiga Auditiva es reversible con el tratamiento adecuado.

La hipoacusia tiende a desencadenar por la exposición crónica al ruido moderado o exposición aguda a ruidos extremadamente agudos y en intervalos cortos de tiempo, según el siguiente cuadro:

CUADRO N°. 6: Grado de Hipoacusia y repercusión a nivel de comunicación

Grado de hipoacusia	Umbral de audición	Déficit auditivo
Audición normal	0-25 dB	
Pérdida leve	25-40 dB	Dificultad en conversación en voz baja o a distancia.
Pérdida moderada	40-55 dB	Conversación posible a 1 ó 1,5 metros.
Pérdida marcada	55-70 dB	Requiere conversación con voz fuerte.
Pérdida severa	70-90 dB	Voz fuerte y a 30 cm.
Pérdida profunda	>90 dB	Oye sonidos muy fuertes, pero no puede utilizar los sonidos como medio de comunicación.

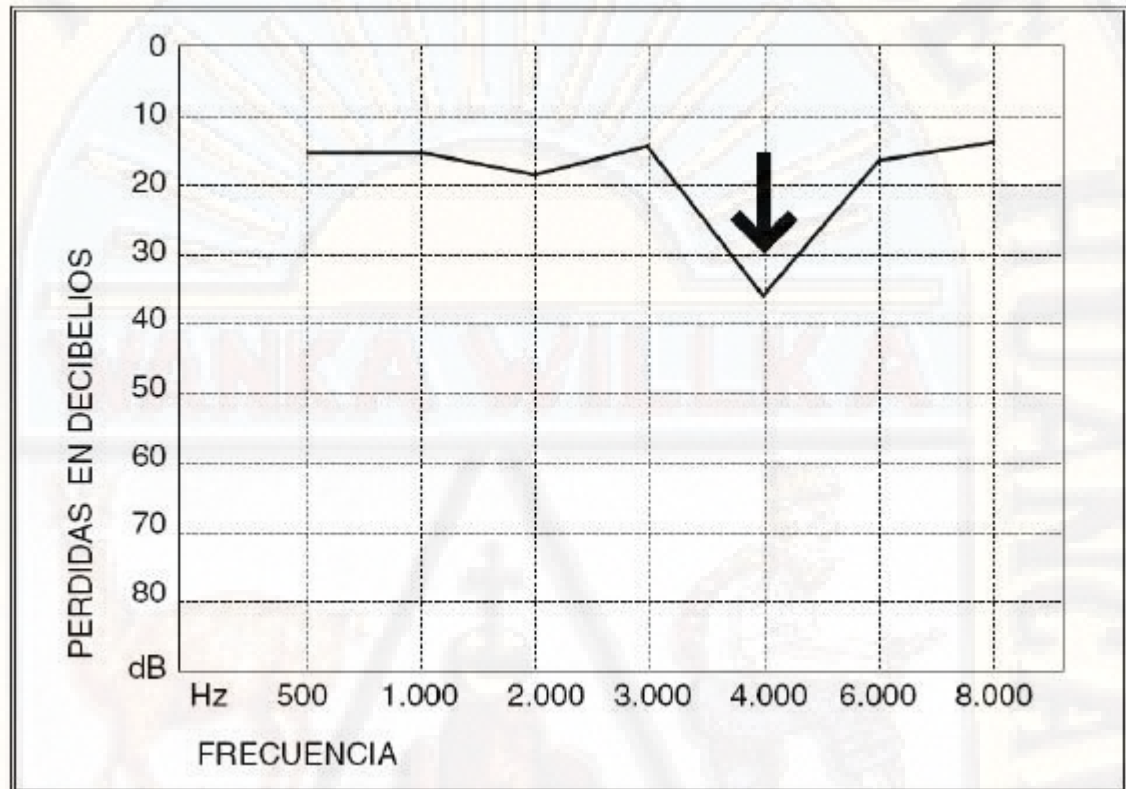
Fuente: Sebastián, Gonzalo. (2009). Audiología Práctica. Quinta Edición. México: Edición Panamericana.

El umbral de audición, dependerá además del área en donde se tome dicha medida, el tipo de equipo y como sea tomada, hay que tomar en cuenta que cada persona es un mundo diferente, y por consiguiente los valores en el cuadro expuesto son referenciales de pacientes sanos.²⁰

El mejor método para detectar este problema es la audiometría, la misma que da una progresión de la hipoacusia de la siguiente manera en las siguientes fases:

Fase 1: pérdida de 40db en la zona de 4000 Hz.

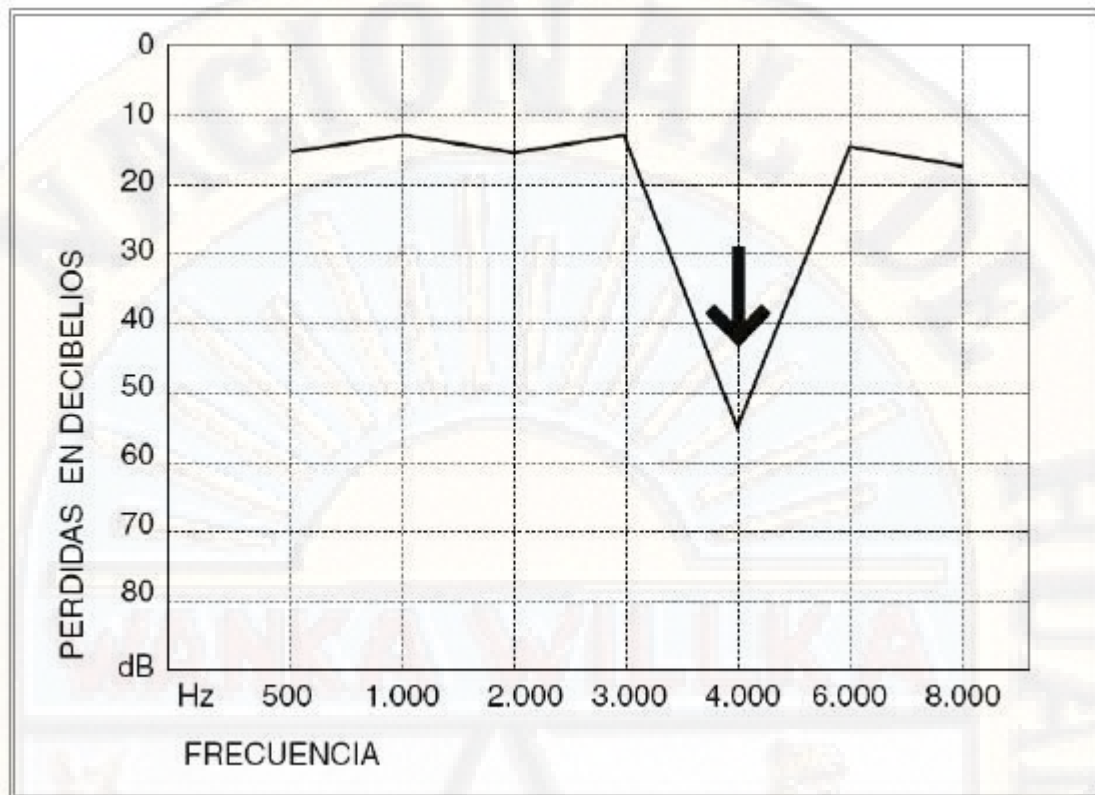
GRÁFICO N°. 7: Gráficas de Audiometrías: Fase 2: pérdida de la 20 - 30 db de la zona de 4000 Hz



Fuente: Sebastián, Gonzalo. (2009). Audiología Práctica. Quinta Edición. México: Edición Panamericana

Fase 2 de pérdida de audición, con muesca que no sobrepase los 40 db, percibe ruidos, conversaciones no siente afectación del entorno. Toma en cuenta como normal la disminución de la audición.²¹

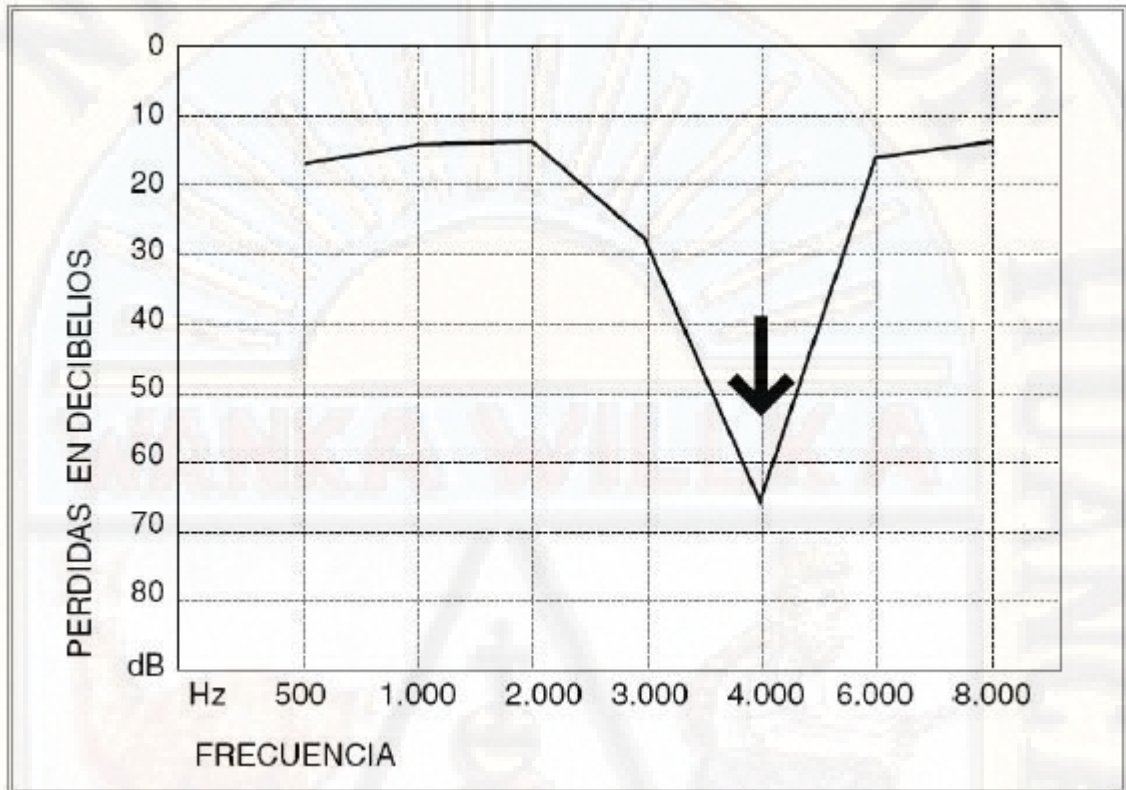
GRÁFICO N°. 8: Gráfica de Audiometría: Fase 3: pérdida de 40 db en la zona de 4000 o 6000 Hz, se forma una cubeta traumática



Fuente: Sebastián, Gonzalo. (2009). Audiología Práctica. Quinta Edición. México: Edición Panamericana.

Fase 3 de pérdida de audición, se muestra muestra que sobrepasa los 40db, problemas para escuchar conversaciones, ruidos de aparatos, problemas para distinguir sonidos de largas distancias, realiza movimientos de cabeza para dirigir de mejor manera el sonido que intenta interpretar.²²

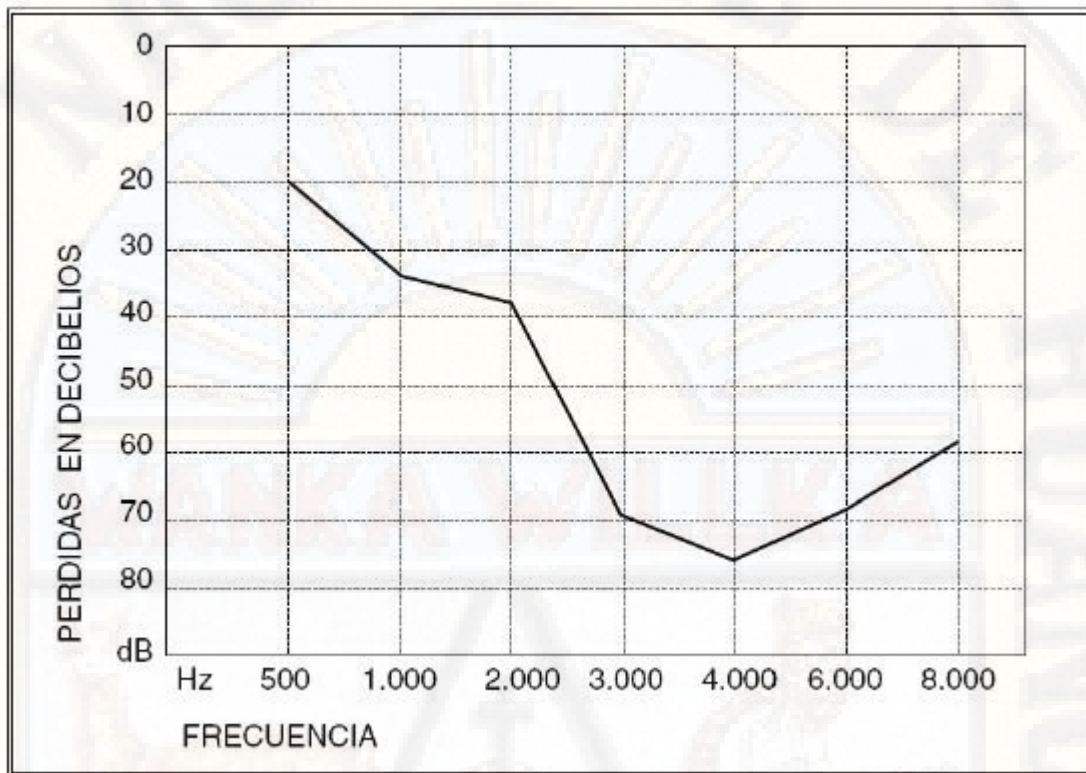
GRÁFICO N° 9: Gráfica de Audiometría: Fase 4: afecta directamente a la frecuencia conversatorio



Fuente: Sebastián, Gonzalo. (2009). Audiología Práctica. Quinta Edición. México: Edición Panamericana

Fase 4, muesca llega a 70db, de pérdida de la audición, afecta de manera directa la conversación, no interpreta sonidos vocalizados, ruidos agudos en poca cantidad. Pierde percepción del entorno en cuanto a sonidos graves.²³

GRÁFICO N° 10: Gráfica de Audiometría



Fuente: Sebastián, Gonzalo. (2009). Audiología Práctica. Quinta Edición. México: Edición Panamericana

Pérdida completa de la audición, no identifica sonidos graves ni agudos, no existe interacción con el medio que lo rodea, no identifica sonidos vocalizados. Requiere de estudios de especialidad para identificar la causa del problema.²⁴

Se debe aprender a diferenciar la sordera laboral de la sordera producida por enfermedades crónicas y catastróficas, por lo que los datos que se logren extraer de la historia clínica laboral serán de valiosa ayuda para poder descartar cualquier tipo de enfermedad profesional u ocupacional.

Es en la Filiación, en donde se puede conocer si ha habido casos de sordera o disminución progresiva de la audición en familiares, tener en cuenta que, mientras más se acerque a las primeras filiales, es más probable que el problema sea familiar y no laboral.

La historia laboral de los empleados también brindará un panorama más amplio en el caso de disminución de la audición, poniendo gran interés en aquellos trabajos en los que estuvo acompañado de máquinas o realizaba trabajos en el interior de espacios cerrados, debido a que la causa de este problema no sea en la empresa, sino sea una problema acarreado de otro lugar de trabajo.

Por último pero no menos importante los Antecedentes Patológicos Personales, en donde se puede conocer si han existido patologías afines que hayan podido agravar la situación del oído y por consiguiente desencadenar la sordera.

La Exploración Clínica en los trabajadores que van a ingresar a un puesto de trabajo o que se encuentran laborando en donde existen diversos decibeles de ruido, es importante para una detección temprana y un tratamiento oportuno, es así que se tiene 3 tipos de valoraciones clínicas:

1. Otoscopía: este proceso de observación directa del canal auditivo y de la membrana timpánica, mediante un otoscopio, siendo de vital importancia porque las inflamaciones de la membrana timpánica son los principales causantes de sordera. Se debe tener muy en cuenta lo siguiente:
 - a. Es un proceso invasivo por lo que el conducto auditivo debe estar despejado, en caso de presentar cera que inhiba la observación del mismo, se tiene que enviar a realizar un lavado de oído.
 - b. No se puede realizar la observación de oído si existe antecedentes de infecciones o inflamaciones, se tendrá que repetir dicho proceso en 10 días.

2. Audiometría: tiene que ser realizado por un personal capacitado en este procedimiento, permite conocer el estado actual de la audición.
3. Acumetría: se encarga de observar la parte ósea del oído, para descartar traumas o demás enfermedades que puedan ser transferidas hacia el oído y dar la disminución de la audición.

Audiometría

Tiene los siguientes objetivos:

1. Detección precoz de la disminución del umbral auditivo en individuos sometidos a riesgos.
2. Evaluar la audición en personas que han sido expuestas a factores de riesgo.
3. Evaluar el estado de la audición al salir de una empresa

Los factores a tener en cuenta para realizar la audiometría son:

1. Factores dependientes de sujeto: entre los principales se tiene los fisiológicos, la motivación, muy importante que se explique cómo se va a realizar la prueba a fin de tener valores verídicos.
2. El nivel de ruido de la sala de audiometría puede enmascarar los tonos dando falsos positivos, por lo que se debe realizar esta prueba en lugares que cuenten con los espacios necesarios y que cumplan las normativas vigentes en tomas de audiometría.

3. Fatiga auditiva, es posible que el trabajador que acudió al examen, anterior al mismo hizo uso de algún artefacto que difunda sonidos directamente al conducto auditivo (audífonos), o se encontraba trabajando dentro de un ambiente cerrado, en donde el ruido se acumula.

Por esto es indispensable también que se considere los siguientes pasos para una correcta toma de la audiometría, pero cabe indicar que este procedimiento se lo debe realizar dentro de una unidad especializada para tener una toma y resultado verídico:

- Se realizará una otoscopia previa para determinar que no existen objetos extraños que puedan disminuir el umbral auditivo.
- Se tiene que realizar antes del ingreso a la jornada laboral
- No se puede tener al momento de la prueba, gafas, anteojos, pendientes y el cabello tiene que estar recogido para dar un verdadero resultado.
- Explicar antes de dar inicio a la prueba, como funciona de manera sencilla el procedimiento a fin que el sujeto pueda desarrollarla de la mejor manera.
- Siempre tiene que estar de frente al operador para que no exista distracción.

Para conocimiento las O en rojo son para el oído derecho y las X de azul son para el oído izquierdo. Se hará el análisis del mismo con una audiometría base.

b. Conducta a Seguir

Es importante que una vez que se detecte cualquier problema de la audición, se realice los correctivos correspondientes, debido que el tiempo es un factor importante para la recuperación o la pérdida completa de la audición del trabajador, por lo que se recomienda lo siguiente:

1. Suministrar protección auditiva.
2. En caso de tener protección auditiva, se proveerá de una nueva.
3. Capacitar al personal de forma continua (diaria, semanal o mensual), de acuerdo al tipo de trabajo que desempeñe.
4. Si la audiometría muestra un escotoma mayor de 25db a 4000Hz, como anormalidad única, o si el escotoma se amplía a dos o tres octavas, afectando primero a los agudos y luego a los graves, o si incluso llegara a afectar a la zona conversacional, se establecerá el Diagnóstico de sordera profesional y se informará a Riesgos del Trabajo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.
5. Se considerará el cambio de puesto de trabajo si:
 - a. CSU sea mayor a 25db.
 - b. El personal ocupe el EPP auditivo
 - c. Personal que tenga más de 10 años trabajando en la misma área de trabajo.

La derivación al Otorrinolaringólogo si cumple:

- Afectación monoaural mayor de 20%, según la fórmula de la AAOO de 1979, en cualquier oído.

- Afectación unilateral manifestada por una media de 500, 1000 y 2000 Hz menor de 25db en el oído y mayor de 60 db en el peor de los casos.
- Afectación unilateral manifestada por una asimetría interaural media de 45 db en don frecuencias adyacentes.
- Una caída mayor de 20 db respecto al audiograma de base en la media 500,1000 y 2000 Hz.
- Una caída mayor de 20 db respecto al audiograma de base en la media 2000, 3000 y 4000Hz o los dos CSU consecutivas.

Se debe tomar en cuenta además como parte importante para el estudio de ruido y sus consecuencias en los trabajadores, lo descrito en el Decreto Ejecutivo 2393 Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, en donde dice:

Art. 55 Ruido y Vibraciones

6. (Reformado por el Art. 33 del D.E. 4217, R.O. 997, 10-VIII-88) Se fija como límite máximo de presión sonora el de 85decibeles escala A del sonómetro, medidos en el lugar en donde el trabajador mantiene habitualmente la cabeza, para el caso de ruido continuo con 8 horas de trabajo. No obstante, los puestos de trabajo que demanden fundamentalmente actividad intelectual, o tarea de regulación o de vigilancia, concentración o cálculo, no excederán de 70 decibeles de ruido.

7.- (Reformado por el Art. 34 del D.E. 4217, R.O. 997, 10-VIII-88) Para el caso de ruido continuo, los niveles sonoros, medido en decibeles con el filtro "A" en posición

²⁰Sebastián, Gonzalo. (2009). Audiología Práctica. Quinta Edición. México: Edición Panamericana.

lenta, que se permitirán, estarán relacionados con el tiempo de exposición según la siguiente:

- 85Db en 8 horas
- 90Db en 4 horas
- 95Db en 2 horas
- 100Db en 1 hora
- 110Db en 0.25 de hora
- 115Db en 0.125 de hora.

Es decreto explica las horas establecida en cada jornada de trabajo, cuando se encuentra expuesto a ruido lento de forma constante, lo que es de gran importancia en la valoración audiométrica, permitiendo al analizador, tener un panorama más amplio del grupo de trabajadores.²⁵

²⁵<http://www.utm.edu.ec/unidadriesgos/documentos/decreto2393.pdf>

PROTOCOLO PARA TRABAJADORES EXPUESTOS A RUIDOS							
APELLIDOS Y NOMBRES:							
EDAD:							
CEDULA:							
DIRECCIÓN:							
TELEFONO:							
FECHA DE EXAMEN:							
PUESTO DE TRABAJO:							
HISTORIA LABORAL:							
EXPOSICIÓN ACTUAL:							
TIPO DE EVALUACION DE SALUD							
	INICIAL		PERIODICO		REINTEGRO		SALIDA
NUMERO DE HORAS EXPOSICIÓN DIARIA				AÑOS DE ANTIGÜEDAD EN PUESTO			
USA PROTECCION AUDITIVA							
	SIEMPRE		A VECES				NUNCA
EN CASO AFIRMATIVO (DETALLAR):							
TAPONES			SI HOMOLOGADO		NO HOMOLOGADO		
AURICULARES			SI HOMOLOGADO		NO HOMOLOGADO		
OTRAS			SI HOMOLOGADO		NO HOMOLOGADO		
HA TENIDO OTROS PUESTO DE TRABAJO EXPUESTO A RUIDO							
SI				NO			
DETALLAR TIPO DE TRABAJO:							
TIEMPO DE TRABAJO:							
HA RECIBIDO PARTE DE ENFERMEDAD OCUPACIONAL:							
EXPOSICIÓN A RUIDO EXTRALABORAL							
		DISCOTECA				ARMAS DE FUEGO	
		CAZA				RUIDO EXTERNO	
		MOTORIZADO				OTROS	
FRECUENCIA							
	DIARIA		SEMANAL		MENSUAL		OTROS

EXPOSICIÓN LABORAL O OTOTOXICOS					
	MONOXIDO DE CARBONO			PLOMO	
	BENCENO			MERCURIO	
	OTROS (DETALLAR):				
ANTECEDENTES FAMILIARES					
	SI (DETALLAR):			NO	
ANTECEDENTES PERSONALES					
TOXICOS					
TRATAMIENTO ANTITUBERCULOSOS	SI	NO	SILICATOS, ASPIRINA	SI	NO
OTROS TRATAMIENTOS	SI	NO			
ALCOHOL	SI	NO	FUMADOR	SI	NO
ENFERMEDADES PADECIDAS CON PROBLEMA OTICO	TRAUMA CRANEAL			RUBEOLA	
	PAPERAS			FIEBRE TIFOIDEA	
	SARAMPIÓN				
ANTECEDENTES SISTEMICOS					
HIPERTENSION ARTERIAL	SI			NO	
DIABETES MELLITUS	SI			NO	
TUMORES DEL SNC	SI			NO	
ANTECEDENTES OTOLOGICOS					
ACUFENOS	SI			NO	
VERTIGO	SI			NO	
OTALGIA	SI			NO	
OTORREA	SI			NO	
OTORRAGIA	SI			NO	
OTROS					
EN CONVERSACIONES SE HACE REPETIR CON FRECUENCIA?	SI			NO	
DEBE AUMENTAR EL VOLUMEN DE LA TV?	SI			NO	

OYE MEJOR CUANDO HAY RUIDO?	SI		NO	
LE MOLESTAN LOS RUIDOS INTENSOS?	SI		NO	
OYE MEJOR CUAL SALE DE SU TRABAJO?	SI		NO	
EXPLORACIÓN CLÍNICA ESPECIFICA				
OTOSCOPIA				
CONDUCTO AUDITIVO EXTERNO		MEMBRANA TIMPÁNICA		
NORMAL		NORMAL		
		ALTERADA		
TAPON PARCIAL DE CERUMEN		TIPO DE ANTERACION DE MEMBRANA TIMPANICA:		
TAPON PARCIAL DE CERUMEN		INTEGRIDAD	INTACTA	PERFORADA
		COLOCACION	ROJO	AMARILLO
		CONTORNO	CONCAVA	ABULTADA
AUDIOMETRIA				
NORMAL		PATOLOGICA	TIPO DE PATOLOGIA:	
ACUMETRIA				
PRUEBA DE RINNE		OIDO DERECHO	POSITIVO	NEGATIVO
		OIDO IZQUIERDO	POSITIVO	NEGATIVO
PRUEBA DE WEBER		NORMAL	LATERALIDAD	
			IZQUIERDA	DERECHA
OBSERVACIONES:				
VALORACION GENERAL:				
MEDIDAS PROPUESTAS				

FIRMA RESPONSABLE

FIRMA EMPLEADO

Este protocolo se deberá seguir para el personal expuesto a ruido de manera continua o intermitente de la Institución.

c. Levantamiento de cargas

Según los datos levantados de las Historias Clínicas Laborales del Distrito, dentro de las patologías que con mayor frecuencia se reporta dentro de la práctica diaria, son las Lumbalgias, Hernias Discales y los trastornos de rodilla derecha o izquierda.

Siendo las 2 primeras (lumbalgia y hernia discal) por mal manejo de cargas, tanto en su levantamiento como en su desplazamiento, sin embargo, también se debe que tomar en cuenta que estas patologías se pueden desarrollar por malas posturas, las mismas que se describen más adelante.

Los trastorno de rodilla, se pueden desencadenar por levantamiento de cargas de forma secundaria, o por caminata en terreno irregular, siendo una patología derivada de múltiples factores, por lo que se analizará desde el enfoque de levantamiento de cargas.

Se tiene que el 20% de los accidentes laborales en empresas ocurren por levantamiento de cargas, y entre el 60 – 90% de los adultos han sufrido algún tipo de dolor de espalda baja, en el transcurso de su vida laboral. Hay que tomar en cuenta que las patologías que afectan a la columna lumbar desencadenan pérdidas económicas grandes a las empresas, y esto se debe a dos factores: cirugía de columna lumbar (hernia discal), y el reposo y rehabilitación derivada del mismo (6 meses hasta 1 año).

Pese a la rehabilitación y el reposo médico que se otorga a los pacientes que han sufrido cualquier tipo de cirugía, en especial de columna, no pueden volver a desarrollar el mismo tipo de trabajo, lo que supone, un mayor gasto, porque se tiene que contratar un

nuevo personal para ocupar el puesto del anterior y además que al trabajador se lo tiene que reubicar para evitar posibles lesiones postquirúrgicas.

No se debe olvidar que la columna vertebral, y en especial la parte dorsal y lumbar, son el eje axial para el desplazamiento y funciones de sostén, por lo que, una lesión de la misma desencadena postración.

CONCEPTOS RELACIONADOS

- Levantamiento de Cargas: es cualquier operación de transporte o sujeción de una carga por parte de uno o varios trabajadores, como el levantamiento, el empuje, la colocación, la tracción o el desplazamiento, que por sus características o condiciones ergonómicas inadecuadas entraña riesgos, en particular vertebrales.
- Levantar: acción de mover de abajo hacia arriba un objeto, o colocar un objeto más alto de lo que se encontraba.
- Colocar: poner un objeto en su debido lugar.
- Tracción: hacer fuerza sobre un objeto para poder moverlo, sostener o desplazar.
- Desplazar: mover un objeto de un lugar en donde se encontraba.

FACTORES DE RIESGO

Si bien el levantamiento de cargas se aplica dentro de las empresas a la manipulación de maquinaria o de cargamento, en lo referente a la salud, que es el campo en el cual se está realizando el estudio, la manipulación de cargas se lo realiza en la movilización de pacientes y como se está explicando, cargas inertes.

Hay 2 tipos de factores que harán más fácil el estudio de la manipulación de cargas:

INDIVIDUALES

- Intrínsecos: hacen referencia a la fisiología y anatomía de la persona que se encuentra en el lugar de trabajo.
- Extrínsecos: son todos los factores inadecuados de trabajo, además la falta de formación en el tema.

Estos dos grupos son prioritarios, también existen ciertas condicionantes para que exista lesión por manipulación de cargas, como edad, sexo, actividad física, consumo de drogas, empleo anterior, embarazo y otras.

LABORALES

- Características de la carga: el tipo de carga que se va a manipular, es un factor desencadenante de los problemas de columna, estos pueden ser:
 - Peso excesivo de la carga.
 - Tamaño de la carga, que impide una buena manipulación

- El contenido de la carga, lo que puede hacer que se desplace del eje vertical y horizontal en relación tronco – cargas.
- Esfuerzo físico necesario: puede desencadenar un problema de columna vertebral debido a:
 - Contenido de la caja
 - Cuando se puede realizar la manipulación por movimiento de torsión o flexión.
 - Puede acarrear un movimiento brusco.
 - Realizar la manipulación cuando el cuerpo se encuentra en posición inestable.
 - Cuando se trata de subir o bajar la carga al modificar el tipo de agarre.
- Características del medio de trabajo: también el medio del lugar de trabajo tiene un factor importante para desencadenar un problema de columna.
 - Terreno irregular.
 - Espacio reducido de trabajo
 - Calzado inadecuado
 - Cuando la altura de la manipulación de la carga es inadecuada
 - Desniveles en el suelo
 - Inadecuada iluminación.

- Exigencia de la actividad: puede causar daño en los siguientes casos: ○

Esfuerzo físico mayor al normal permitido para el trabajador. ○

Periodo insuficiente de reposo

○ Distancias demasiado grandes de elevación y desplazamiento

○ Ritmo de trabajo mayor al soportable por el trabajador.

MECANISMO DE ACCIÓN

Como se puede observar la manipulación de cargas, permite que los grupos musculares, tendinosos y óseos de la columna vertebral, sufran lesiones de tipo desgarró, roturas, estiramientos, roces, presiones o desplazamientos.

EFFECTOS SOBRE LA SALUD

- Fatiga muscular
- Contractura muscular
- Desgarro muscular
- Sinovitis, tendinitis, esguinces, bursitis.
- Artrosis, artritis y hernias discales.
- Otros:
 - Fracturas y fisuras

- Atrapamientos neurológicos
- Trastornos vasomotores

PROTOCOLO MEDICO ESPECÍFICO

Primero se debe discernir un poco los procedimientos para poder llegar al protocolo médico específico para el levantamiento de carga, debido a que si no se conoce cuáles son los mecanismos para llegar a un diagnóstico certero, poco se puede hacer para la prevención y en sí, el manejo de la manipulación de cargas en los trabajadores. Por lo que el médico de la empresa tendrá que pedir de forma obligatorio la radiografía de columna dorso lumbar, que además del costo y la accesibilidad, es un examen que permite ver de primera mano lesiones de la misma y diagnosticar los problemas de dicho órgano.

d. Historia Laboral

Se recogen los datos importantes sobre profesión, ocupación, tiempo de exposición.

- Exposición actual al riesgo: en este acápite, se debe recolectar toda la información sobre el lugar de trabajo y el tipo de trabajo que se encuentra desarrollando el empleado a fin de tener una perspectiva actual del puesto de trabajo.
- Exposición Anterior: igual de importante que la exposición actual, es saber si ha tenido contacto con el levantamiento de cargas en trabajos anteriores, tiempo y tipo también tienen que ir en este tipo de información.

e. Historia Clínica

Como en casos anteriores y siguiendo los lineamientos de la Anamnesis convencional, se tiene que recoger todos los datos, a fin de tener un panorama ampliado de cada trabajador, primero como persona y luego como trabajador, debido que si bien es cierto que la patología

lumbar se desencadena por mal manejo de cargas, puede existir en algunos casos (gran mayoría) antecedentes de caídas o golpes, además de problemas que son acarreados desde la infancia y de nacimiento, los que a su vez, son un factor desencadenante para las lumbalgias, hernias discales y trastornos de rodilla.

NORMAS PARA CUMPLIMIENTO DE PROTOCOLO MÉDICO

- Anamnesis: tener en cuenta todos los datos personales y familiares que el paciente brinde, debiendo ser obligatorio del médico encasillar los problemas de importancia, y dar relevancia a aquellos que afecten de alguna manera la columna.
- Anamnesis Laboral: tipo de trabajo y tiempo de exposición a factores de riesgo, es importante para conocer o no la existencia de enfermedad laboral.
- Exploración física y criterio de valoración: médicamente, el examen clínico sigue siendo de vital relevancia para los problemas no solo de columna sino de todo el cuerpo humano, debido a que el término EL CUERPO HUMANO HABLA POR SI SOLO, se aplica de manera de algunas técnicas y signos específicos.
 - Prueba de LASEGUE
 - Procedimiento: paciente en decúbito supino, con hiperextensión del miembro inferior a valorar, se procede a agarrar el talón con una mano y con la otra se realiza ligera presión en la rodilla, se empieza a elevar la pierna hasta el punto en que aparece dolor, se realiza el mismo proceso con la debida flexión de la rodilla.
 - Valoración: es positivo de problema lumbar si existe dolor al levantamiento del Miembro inferior en hiperextensión y cede el mismo cuando se flexiona la rodilla.

- Signo de SCHOVER:
 - Procedimiento: con el paciente en bipedestación, se efectúa una marca sobre la piel a nivel de S1 y 10cm por encima de la primera marca, en flexión anterior se extiende la marca hasta 15cm y en flexión posterior hasta 8 – 9 cm.
 - Valoración: de existir limitación de la columna existe disminución de los espacios de las marcas.
- Exploraciones complementarias: actualmente se tiene un sinnúmero de exámenes que permite observar la columna vertebral de manera íntegra y con una visión aumentada de los órganos internos de la misma (médula espinal y discos vertebrales), pero el costo de las mismas es alto, por lo que, se recomienda iniciar con una radiografía de la columna lumbar.
- Periodicidad: dependerá de los siguientes factores:
 - Tiempo de exposición al trabajo.
 - Tipo de trabajo a desempeñar
 - Trabajador apto sin restricción, el reconocimiento se lo realizará de forma anual.
 - Cuando existe alguna restricción, en el cual se puede realizar el chequeo de forma semestral o trimestral.

CONDUCTA A SEGUIR SEGÚN LAS ALTERACIONES QUE SE DETECTEN EN
EL SERVICIO DE PREVENCIÓN

Analizar y evaluar si es necesario por algunas ocasiones el puesto de trabajo y sus posibles variantes dentro del mismo.

Rehabilitación y recuperación mediante el trabajo, optimizando en lo posible el puesto de trabajo, cambio de puesto de trabajo. Para esto se ha propuesto el siguiente tipo de valoración:

- Apto sin restricciones: el trabajador puede desempeñar el trabajo de forma tranquila y respetando la normativa actual de seguridad y salud impuestas por el departamento de Salud Ocupacional.
- Apto con restricciones: en este tipo, es importante la rehabilitación y el lugar de trabajo, especial énfasis para trabajadores minusválidos, a tener en cuenta:
 - Personales: realizar las medidas higiénico – sanitarias correspondientes para salvaguardar la integridad y salud del trabajador.
 - Laborales:
 - Adaptativas: implican la adaptación del entorno laboral al trabajador para realizar el trabajo.
 - Restrictivas: prohibición parcial o total del trabajo.
- No apto: en este caso, el trabajador no puede desempeñar el trabajo, debido a que puede desencadenar problemas serios para la salud del mismo.
- En Observación: es la calificación que recibe el individuo que está siendo sometido a estudio o vigilancia médica a fin de determinar su grado de capacidad para poder desempeñar el trabajo, con el fin de evitar cualquier lesión o complicación del mismo.

En cualquiera de los casos que se ha expuesto en la parte superior, dependerá del examinador para poder distinguir y distribuir a los trabajadores de una manera que minore las posibilidades de enfermedades ocupacionales.

PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES EXPUESTOS A RIESGOS DERIVADOS DE MANIPULACIÓN DE CARGAS				
HISTORIA LABORAL				
APELLIDOS Y NOMBRES:				
EDAD:				
CEDULA:				
DIRECCIÓN				
TELEFONO:				
FECHA DE EXAMEN:				
DATOS DE RECONOCIMIENTO				
NOMBRE DEL MEDICO				
FECHA				
SERVICIO QUE ANALIZA EL RECONOCIMIENTO				
PROPIO		AJENO		MANCOMUNIADO
CLASE DE RECONO CIENT O	INICIAL	PERIODICO	TRAS AUSENCIA	
	ENFERMEDADA	OTROS		
EXPOSICION ACTUAL AL RIESGOS				
OCUPACION				
ACTIVIDAD DE LA EMPRESA				
NOMBRE DE LA AMPRESA				
RIESGO				
LE VA NT A	COLOCA	EMPUJA	TRACCIONA	DESPLAZA
SI ES REPETITIVO/FRECUENCIA EN HORAS/DIAS				
RIESGO OBTENID O	MINIMO	MEDIANO	ALTO	
EXPOSICIÓN A TOXICOS			SI	NO
CADMIO, FOSFORO				
MERCURIO, TALIO, ARSENICO , ALCOHOL				
MANGANESO COBALTO, DISOLVENTES				
DESCRIPCION DETALLADA DEL PUESTO				
CARACTERISTICAS DE CARGA			SI	NO
PESO				
VOLUMEN DIFICIL DE MANEJAR				

EQUILIBRIO INESTABLE O CONTENIDO PUEDE DESPLAZARSE			
MAIPULACION A DISTANCIA DEL TRONCO O CON TORSIÓN O INCLINACION DEL MISMO			
ESFUERZO FÍSICO NECESARIO:		SI	NO
EXIGE TORSION – FLEXION DEL TRONCO			
EXISTE LA POSIBILIDAD DE UN MOVIMIENTO BRUSCO DE LA CARGA			
CUERPO EN POSICIÓN INESTABLE			
ALZAR O DESCENDER LA CARGA VARIANDO EL AGARRE			
MEDIO DE TRABAJO:		SI	NO
ESPACIO LIBRE INSUFICIENTE PARA LA ACTIVIDAD			
SUELO IRREGULAR O RESBALADIZO			
ALTURA EXCESIVA PARA MANIPULACION DE CARGAS			
POSTURA FORZADA			
DESNIVELES EN EL SUELO			
SUELO O PUNTO DE TRABAJO INESTABLE			
TEMP, HUMEDAD Y CIRCULACION DE AIRE E LUMINACION INADECUADA VIBRACIONES			
EXIGENCIA DE LA ACTIVIDAD:		SI	NO
ESFUERZO FISICO DEMASIADOS FUERTE O PROLONGADOS EN LOS QUE INTERVENGA LA COLUMNA VERTEBRAL			
PERIODO INSUFICIENTE DE REPOSO			
DISTANCIA DEMASIADO GRANDES DE ELEVACION, DESCENSO Y TRANSPORTE			
RITMO IMPUESTO QUE EL TRABAJADOR NO PUEDA MODULAR			
MEDIDAS DE PROTECCION		SIEMPRE	A VECES
FAJA LUMBAR			NUNCA
MEDIO AUXILIARES EN MANIPULACION DE CARGAS			
DISEÑO ADECUADO DEL PUESTO			
PAUSAS DE TRABAJO FRECUENTE			
EMPRESA	ACTIVIDAD	OCUPACION	TIEMPO (MESES)
DESCRIPCION DEL TRABAJO:			
EMPRESA	ACTIVIDAD	OCUPACION	TIEMPO (MESES)

DESCRIPCION DEL TRABAJO:											
EMPRESA		ACTIVIDAD		OCUPACION			TIEMPO(MESES)				
DESCRIPCION DEL TRABAJO:											
HISTORIA CLINICA											
ANAMNESIS											
¿HA PADECIDO O PADECE DE ALGUNA ENFERMEDAD?											
OTROS TRASTORNOS CONGENITOS O ADQUIRIDOS QUE REPERCUTAN EN LA MANIPULACION MANUAL DE CARGA											
ALGO DE LO ANTERIOR ¿HA SIDO ENFERMEDAD PROFESIONAL O ACCIDENTE DE TRABAJO? ¿Cuáles?											
APF RELACIONADOS											
APP RELACIONADOS											
FU MA	SI		NO		EX FUMADOR		DESDE CUANDO				
							SI		NO		
DEPORTE											
ACTIVIDAD EXTRALABORAL											
FOMACION EN MANIPULACION DE CARGAS											
AFECTACION NEUROLÓGICA											
EXPLORACION CLINICA INESPECIFICA											
PES O	TALLA		IMC		FC		TA				
CUESTIONARIO DE SINTOMAS OSTEOMUSCULARES											
RESPONDA EN TODOS LOS CASOS				RESPONDA SOLAMENTE SI HA TENIDO PROBLEMAS							
¿UD HA TENIDO EN LOS ULTIMOS 12 MESES (DOLOR, CURVATURA, ECT) A NI VEL DE?				DURANTE LOS ULTIMOS 12 MESES HA ESTADO INCAPACITADO PARA SU TRABAJO (EN CASA O AFUERA) POR CAUSA DEL PROBLEMA				¿HA TENIDO PROBLEMA EN LOS ULTIMOS 7 DIAS?			
		SI	NO								
NUCA				SI		NO		SI		NO	
HOMBRO DERECHO				SI		NO		SI		NO	
HOMBRO IZQUIERDO				SI		NO		SI		NO	

AMBOS HOMBROS			SI		NO		SI		NO	
CODO DER.			SI		NO		SI		NO	
CODO IZQ.			SI		NO		SI		NO	
AMBOS CODOS			SI		NO		SI		NO	
MANO DER.			SI		NO		SI		NO	
MANO IZQ.			SI		NO		SI		NO	
AMBAS MANOS			SI		NO		SI		NO	
COLUMA DORSAL			SI		NO		SI		NO	
COLUMNA LUMBAR			SI		NO		SI		NO	
CADERA DERECHA			SI		NO		SI		NO	
CADERA IZQUIERDA			SI		NO		SI		NO	
RODILLA DERECHA			SI		NO		SI		NO	
RODILLA IZQUIERDA			SI		NO		SI		NO	
TOBILLO/PI E DER			SI		NO		SI		NO	
TOBILLO/PI E IZQ			SI		NO		SI		NO	
EXPLORACION CLINICA ESPECIFICA										
COLUMNA VERTEBRAL DESVIACION DELEJE ANTERO – POSTERIOR										
CURVA FISIOLÓGICA ANTERIOR – POSTERIOR	NORMAL		AUMENTADA			DISMINUIDA				
CERVICAL										
DORSAL										
LUMBAR										
DESVIACION EJE LATERAL										
EJE LATERAL	NORMAL		CONCAVIDAD DERECHA			CONCAVIDAD IZQUIERDA				

DORSAL							
LUMBAR							
MOVILIDAD Y DOLOR							
	FLEXION	EXTENSION	LATE. DER.	LATE. IZQ.	ROT. DER.	ROT. IZQ.	IRRADIACION
CERVICAL							
DORSOLUMBAR							
EXPLORACION				SI/NO			
LASEGUE	DER/IZQ						
SCHOVER	DER/IZQ						
PALPACION							
	APOFISIS ESPINOSAS DOLOROSAS				CONTRACTURA MUSCULAR		
CERVICAL							
DORSAL							
LUMBAR							
ARTICULACIONES: MOVILIDAD – DOLOR							
	ABDUCION	ADUCCION	FLEXION	EXTENSION	ROTACION EXTERNA	ROTACION INTERNA	ALTERACION DE MASA MUSCULAR IRRADIACION
HOM							

B R O								
C O D O								
M U Ñ E C A								
C A D E R A								
R O D I L L A								
T O B I L L O								
SIGNOS Y SINTOMAS								
GRADO 0: AUSENCIA DE SIGNOS Y SINTOMAS								
GRADO 1: DOLOR EN REPOSO Y/O EXISTENCIA DE SINTOMATOLOGIA LEVE								
GRADO 2: GRADO 1 MAS CONTRACTURA Y/O DOLOR A LA MOVILIZACION								
GRADO 3: GRADO 2 MAS DOLOR A LA PALPACIÓN Y/O PERCUSION								
GRADO 4: GRADO 3 MAS LIMITACIÓN FUNCIONAL EVIDENTE CLINICAMENTE								
CONTROL BIOLÓGICO Y ESTUDIOS COMPLEMENTARIOS								

Dentro de este acápite, se analizará los problemas de columna (lumbalgias) y de muñeca (síndrome de túnel carpiano), que son las principales patologías existentes dentro del medio de trabajo. El presente protocolo tiene como fin mejorar la calidad de los lugares de trabajo, para así disminuir las patologías expuestas, debiendo tomar en cuenta que en muchos de los casos, no se tiene que invertir de forma económica, sino solo realizar cambios que mejoren la calidad de los puestos de trabajo.

Como se expuso en la parte anterior, la Ergonomía se encarga de estudiar la adecuación del hombre a su lugar de trabajo, para que pueda realizar la tarea para la cuál ha sido contratado. Tomando en cuenta esto tenemos:



Lugar de Trabajo

Dentro de cada empresa se tiene que tener en cuenta que los puestos de trabajo, cubran los requerimientos para evitar los riesgos laborales y enfermedades profesionales, por lo que se valora los siguientes puntos dentro de los riesgos ergonómicos:

1. Manipulación de cargas
2. Sobresfuerzo
3. Calidad interior del aire
4. Carga física posición
5. Puesto de trabajo

6. Confort térmico.

De estos se van a considerar el sobreesfuerzo, carga física deposición y puesto de trabajo.

Sobresfuerzo: se define como el exceso de fuerza física o mental que se aplica al realizar una tarea, lo que desencadenará en una fatiga muscular. También se puede definir como el exceso de trabajo que se aplica sobre un grupo específico de músculos del cuerpo humano.

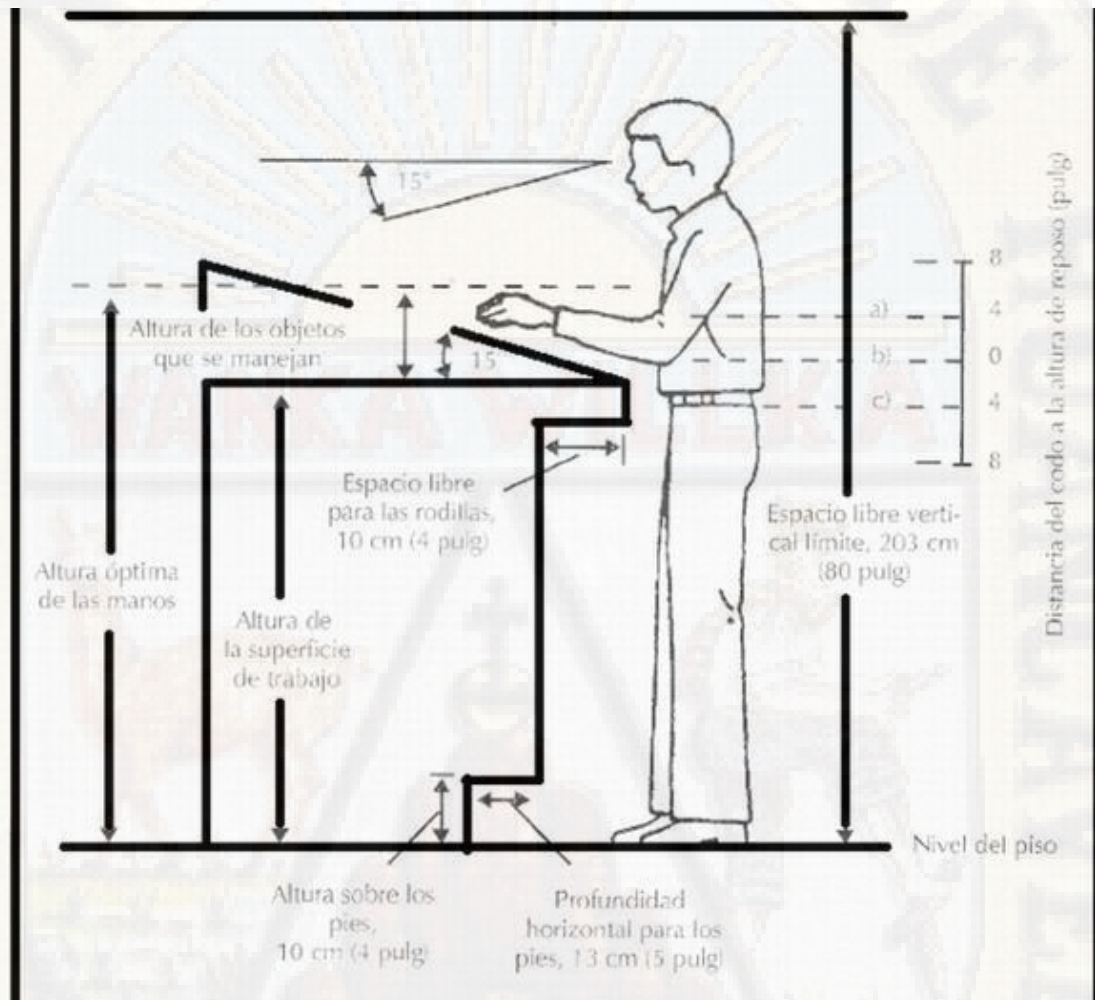
Carga Física de Posición: hace referencia a la carga que se aplica dentro de un puesto de trabajo, al realizar una actividad repetitiva, que puede ser en posición sentada o en bipedestación. Se toma en cuenta el tipo el tipo de trabajo que se está realizando y el tiempo que se dedica a dicho trabajo, esta medición se hace más común dentro de trabajos que demanda más tiempo en oficina (trabajo administrativo).

Puesto de trabajo: hace referencia a los elementos que se encuentran dentro de cada puesto de trabajo, sea maquinaria o también muebles.

Para una correcta evaluación de los riesgos ergonómicos, se debe analizar primero las posturas correctas que se debe tener en los puestos de trabajo.

Posiciones de Trabajo

GRÁFICO N°. 11: De pie



Para este tipo de trabajo se requiere de un lugar de trabajo que pueda cumplir con las expectativas del puesto de trabajo, además que pueda relacionarse con el trabajador, siendo este último el más importante, para que se minimice el riesgo ergonómico al cual está expuesto.

Los trabajos que se realizan en posición de pie, tienen que estar dirigidos a tener tiempos de pausa, debido a la posición, por lo que se tiene que tener en cuenta tiempo de trabajo, tipo de trabajo para poder aplicarse de manera consecuente los descansos respectivos y cambios de posición para disminuir los problemas de tipo venoso.

Toda estructura de trabajo tiene que estar a nivel del suelo, caso contrario de estar en un nivel más alto, tiene que existir el espacio para que el trabajador pueda estar al nivel.

Columna vertebral tiene que estar de manera erguida, sin presentar desviaciones de la columna, sin presencia de flexión, extensión, lateralidad alguna, de modo que el eje axial permanezca en equilibrio.

La postura de miembros superiores, siempre por encima de la cintura, esta medida dependerá del largo de los brazos, sexo y edad del trabajador, pero como medida estándar siempre el codo tiene que estar por encima de la correa del pantalón para mantener un buen estado de reposo.

Por último se tiene que tomar en cuenta que cuello y cabeza no tienen que estar fuera del eje horizontal y axial, es decir erguido, no flexión o extensión del cuello. La vista tiene que estar en 15 a 20 grados máximo para evitar la fatiga de la musculatura cervical.

GRÁFICO N°. 12: Posición sentada



Fuente:

https://www.google.com.ec/search?hl=es&site=imghp&tbm=isch&source=hp&biw=1366&bih=662&q=ergonomia&oq=ergonomia&gs_l=img.3..0110.223697.225045.0.226537.9.8.0.0.0.0.273.878.0j1j3.4.0....0...1ac.1.64.img..5.4.878.vaD6RDfPbd4#hl=es&tbm=isch&q=postura+sentada&*&imgsrc=dB8Gj0Xkihu8bM:

Esta posición es esencial para los trabajos de oficina, en donde prevalece la monotonía.

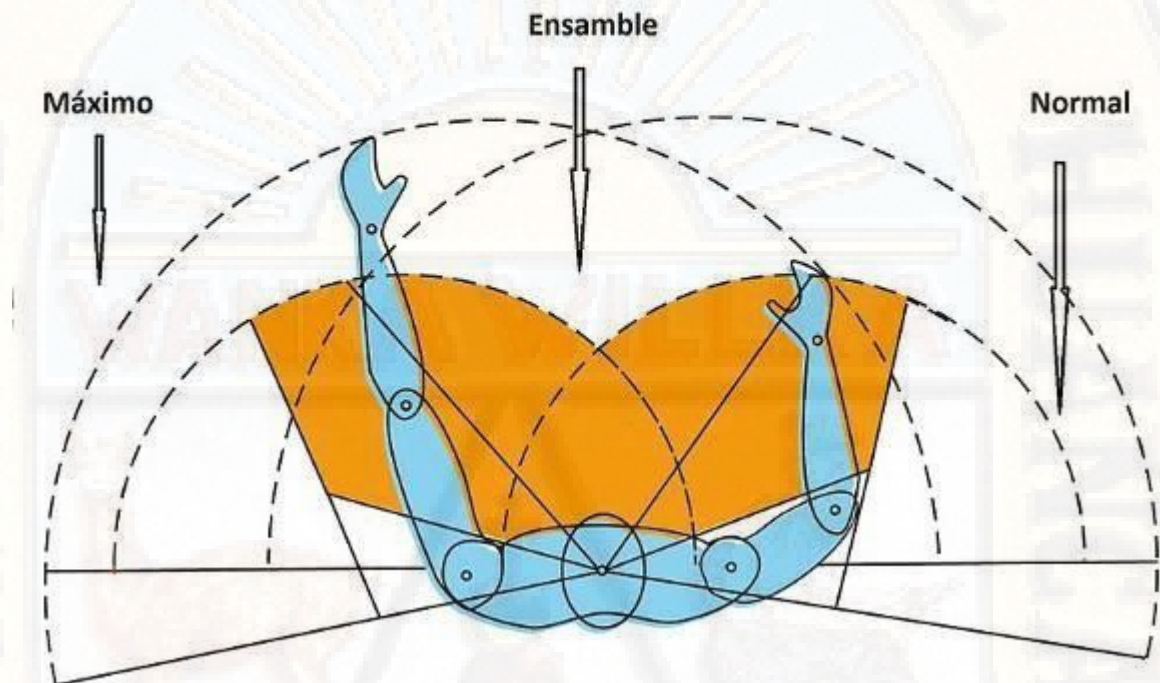
En lo posible se requiere de una silla ergonómica (que se adapte a las curvaturas del cuerpo humano).

Si se observa en la imagen, el peso no recae sobre los miembros inferiores, sino sobre la cadera, por lo que existe un mayor riesgo de desarrollar problemas vasculares, debido a que al mantenerse dobladas las articulaciones, el retorno venoso es menor y puede existir estancamiento.

Codos en ángulo de 90 grados y cuello y cabeza en posición de reposo.

El lugar de trabajo, también es importante en relación con las manos y la distancia de las herramientas, es así que el ángulo aceptable para la posición de las herramientas no debe ser mayor de 110 grados.

GRÁFICO N°. 13: Relación puesto de trabajo con extremidades superiores



Fuente:

https://www.google.com.ec/search?hl=es&site=imghp&tbn=isch&source=hp&biw=1366&bih=662&q=ergonomia&oq=ergonomia&gs_l=img.3..0l10.223697.225045.0.226537.9.8.0.0.0.0.273.878.0j1j3.4.0....0...1ac.1.64.img..5.4.878.vaD6RDfPbd4#imgsrc=1JEPczm7ZouF0M:

PROTOCOLO MEDICO

A continuación se observará un protocolo de manejo de riesgos ergonómicos, encaminados hacia las patologías de lumbalgia, hernia discal y síndrome de túnel carpiano. Cabe indicar que una de las medidas de prevención es la adquisición de material de trabajo que sea afín a cada puesto de trabajo, lo que a su vez, desencadenaría que toda empresa tenga que contratar al personal y luego realizar la implementación del puesto de trabajo, siendo un gasto abrumador para la empresa y siendo poco útil al momento que exista un cambio de personal.

Anamnesis

Investigar sobre los antecedentes del paciente, en especial en lo que respecta a los datos personales y familiares de enfermedad, poner mayor énfasis en los datos de accidentes como caídas, golpes y demás, ya que, de estos se puede derivar una enfermedad.

Anamnesis Laboral

Tan importante es conocer el puesto de trabajo anterior, para conocer cómo se encuentra el trabajador, tener en cuenta los trabajos que tuvieron acciones repetitivas y preguntar también sobre la existencia o no de muebles aptos para realizar las actividades laborales.

Exámenes Complementarios

La valoración clínica (vista en el protocolo de Manipulación de Cargas) es la misma, y va arrojar datos importantes para ambas patologías, son las pruebas complementarias las que, evidencian las patologías de prioridad.

Si bien la radiografía de columna vertebral, sigue siendo de mayor importancia y económicamente más rentable, también tenemos otros:

- **Resonancia Magnética:** es un examen imagenológico que utiliza imanes y ondas de radio potentes para crear imágenes del cuerpo. No se emplea radiación (rayos X). Las imágenes por resonancia magnética solas se denominan cortes y se pueden almacenar en una computadora o imprimir en una película. Un examen produce docenas o algunas veces cientos de imágenes.
- **Tomografía Computarizada:** también denominada **escáner**, es una técnica de imagen médica que utiliza radiación X para obtener cortes o secciones de objetos anatómicos con fines diagnósticos. Tomografía viene del griego *τομον* que significa corte o sección y de *γραφίς* que significa imagen o gráfico. Por tanto la tomografía es la obtención de imágenes de cortes o secciones de algún objeto. La posibilidad de obtener imágenes de cortes tomográficos reconstruidas en planos no transversales ha hecho que en la actualidad se prefiera denominar a esta técnica tomografía computarizada o TC en lugar de TAC
- **Electromiografía:** es una técnica para la evaluación y registro de la actividad eléctrica producida por los músculos esqueléticos. El EMG se desarrolla utilizando un instrumento médico llamado electromiógrafo, para producir un registro llamado electromiograma. Un electromiógrafo detecta la diferencia de potencial eléctrico que activa las células musculares, cuando éstas son activadas neuralmente o eléctricamente, las señales pueden ser analizadas para detectar anomalías y el nivel de activación o analizar la biomecánica del movimiento de un humano o un animal.

MANEJO DE RIEGOS ERGONÓMICOS

El manejo se tiene que basar en el mejoramiento de la calidad del lugar de trabajo, pero además del adiestramiento del cuerpo humano a cada espacio de trabajo, por lo que se realiza mediante el sistema de PAUSAS ACTIVAS, las mismas que tienden a beneficiar tanto físico como psicológicamente a los trabajadores.

Como pautas para el manejo tenemos:

- Realizar pautas activas por 10 minutos 3 veces al día en el puesto de trabajo.
- Se recomienda los cambios de posición cada 2 horas si existe trabajo monótono.
- Muchas de las sillas de oficina no contienen las medidas estándares, por lo que se recomienda el uso de cojines para aumentar la estatura del trabajador cuando esté sentado.

GRÁFICO N°. 14: Ejercicios Ergonómicos



Fuente:

https://www.google.com.ec/search?hl=es&site=imghp&tbm=isch&source=hp&biw=1366&bih=662&q=ergonomia&oq=ergonomia&gs_l=img.3..0110.223697.225045.0.226537.9.8.0.0.0.0.273.878.0j1j3.4.0....0...1ac.1.64.img..5.4.878.vaD6RDfPbd4#hl=es&tbm=isch&q=ejercicios+ergonomicos&*&imgcr=4kQ_Uf62gS-jjM:

Los ejercicios ergonómicos, nos permiten en intervalos cortos de tiempos, establecer un punto de relajación de los músculos que se ocupan y que pueden ocasionar alguna alteración a nivel ergonómico de una persona, tomando en cuenta la articulación de cuello y la articulación de muñeca, como podemos observar en el gráfico.

GRÁFICO N°. 15: Ejercicios Ergonómicos



Fuente:

https://www.google.com.ec/search?hl=es&site=imghp&tbm=isch&source=hp&biw=1366&bih=662&q=ergonomia&oq=ergonomia&gs_l=img.3..0l10.223697.225045.0.226537.9.8.0.0.0.0.273.878.0j1j3.4.0....0...1ac.1.64.img..5.4.878.vaD6RDfPbd4#hl=es&tbm=isch&q=ejercicios+ergonomicos&*&imgsrc=9KoWyStJwuAKyM

En este gráfico, podemos observar que se toma en cuenta las articulaciones de miembros superiores e inferiores, mismos que se deben realizar en intervalos de tiempo,

tomando en cuenta, de manera principal el sitio de trabajo, como una oficina o lugar en donde se permanezca mayor de 4 horas en posición sentada.

Evaluación o vigilancia periódica – reintegro

Las evaluaciones al personal tienen que hacer mínimo una vez al año, cuando son periódicas, pero se pueden realizar de forma semestral, lo que dependerá del tipo de trabajo y los riesgos a los que se encuentran expuestos los trabajadores.

En el caso de los reintegros, siempre que sean mayor de 3 meses de ausencia por accidente laboral o por enfermedad se tiene que realizar un chequeo antes de ingresar al trabajo, esto dará un análisis de la situación después del evento que causó dicha ausencia.

Para la mayoría de los casos de reintegro, se pedirá los exámenes en base a cuál fue la causa de la ausencia conocida, los mismos se encuentran en la parte de evaluación de inicio.

Exámenes para cambio de posición

Una vez que se efectúe el cambio de posición, es obligación del departamento médico realizar los exámenes complementarios del puesto de trabajo al cual va a ser cambiado, en especial los que se requiere en caso de riesgos.

Exámenes de retiro

En caso que el trabajador dejare el puesto de trabajo, se debe realizar la evaluación de retiro, en donde se solicitará los mismos exámenes que para la evaluación inicial, es importante que en este caso se analice a fondo el trabajo desempeñado y cuáles fueron los

problemas del mismo, en caso de haberlos, accidentes laborales y demás problemas que se hayan suscitado dentro del lugar de trabajo.

Tener en cuenta, que si no se realiza los exámenes de salida, se está dejando abierto el expediente del trabajador y no se puede certificar que no existe enfermedad profesional o posible causa de la misma, lo que a su vez, se convierte en responsabilidad patronal de la empresa anterior y no de la empresa que está a cargo.

A continuación se emite un modelo de ficha de salida:

FICHA DE RETIRO	
DATOS DEL TRABAJADOR	
NOMBRE	EDAD
CEDULA	RESIDENCIA
FECHA DE INGRESO	FECHA DE SALIDA
PUESTO DE TRABAJO	
ACTIVIDADES ESPECIFICAS	RIESGOS EXPUESTOS
EXAMENES PREOCUPACIONALES	
AFECCIONES MAS FRECUENTES	
EXAMENES PERIODICOS	PROTOCOLOS APLICADOS
AUSENCIA PROLONGADAS	EXAMEN DE REINTEGRO
ESTADO DE SALUD A LA SALIDA	EXAMENES ESPECIFICOS
NOTA: LA PRESENTE TARJETA NO GARANTIZA LA AUSENCIA DE ENFERMEDAD OCUPACIONAL O PROFESIONAL	
TRABAJADOR	MEDICO EXAMINADOR

4.2. Discusión de resultados

Como la presente investigación se centra en la preparación de un manual, lo anterior queda en una fase de diagnóstico de la evaluación realizada al personal que labora en el Distrito 16D01 Pastaza – Mera – Santa Clara, para que sea la unidad de medicina ocupacional la que diseñe y ejecute el Plan de Vigilancia de Salud Ocupacional, para mejorar las condiciones de salud preventiva y curativa del personal que labora en el citado Distrito.

Para alcanzar dicho objetivo, el personal que sea seleccionado para dirigir el departamento de Salud Ocupacional deberá realizar:

Levantamiento de Fichas Ocupacionales: este proceso es esencial para el proceso de Salud Ocupacional, ya que permite conocer cuáles son las patologías que afectan a los trabajadores. Para poder elaborar las fichas ocupacionales, se debe tomar en cuenta:

- ✓ Exámenes de Gabinete: los exámenes de gabinete (laboratorio, Rayos x, Audiometría, espirometría y Optometría), permiten conocer fisiológicamente como está cada empleado del Distrito; los exámenes se los realizará en base a parámetros como:
 - Sexo
 - Tipo de Trabajo
 - Tiempo de Exposición
 - Edad

- ✓ Matriz de Riesgos: si bien este proceso, es realizado por Seguridad Industrial, bajo normas y estándares de calidad, es indispensable conocer los riesgos eventuales en cada área de trabajo, lo que a su vez permitirá, establecer las preguntas a realizar por el examinador.
- ✓ Profesiogramas: este documento, tiene que estar previamente elaborado por el departamento de Talento Humano, en donde se conoce cuáles son las destrezas que cada trabajador requiere para un puesto de trabajo específico.

Perfil Epidemiológico Laboral: una vez que las historias clínicas laborales están levantadas, es responsabilidad del Médico Ocupacional, realizar el perfil epidemiológico de la empresa, en donde conste la información que se obtuvo de:

- ✓ Ficha Ocupacional
- ✓ Matriz de Riesgos

Esta información permitirá establecer la prevalencia de enfermedades profesionales, laborales y morbilidad fuera del trabajo.

Estudio, análisis y protocolos de manejo de Riesgos: en este contexto, un vez que se tiene la información del perfil epidemiológico, se debe proceder a analizar los riesgos que más prevalencia tienen dentro de los puestos de trabajo.

El estudio de los riesgos laborales es importante, para conocer la prevalencia en los lugares de trabajo y de las herramientas ocupadas dentro de cada uno de los procesos, es indispensable, conocer el tiempo de exposición y que medidas de protección se ha tomado.

El análisis es en base a los riesgos obtenidos, para esto el examinador, deberá realizar una entrevista médica especializada a cada uno de los empleados que están inmersos en los riesgos prevalentes, además hay que tomar en cuenta que, este tipo de entrevista tendrá que ser realizada al personal nuevo que ingresa a los puestos de trabajo. Los protocolos de manejo, sirven para disminuir y en los mejores casos mitigar la exposición a los riesgos laborales, esto se lo hace mediante procedimientos en donde, de manera obligatoria, centre su atención a los empleados expuestos. En este paso se puede agregar a los equipos de protección personal, capacitaciones.

Entrega de Resultados y Recomendaciones: es importante que la alta gerencia de una Institución, conozca el proceso y resultados del departamento de Salud Ocupacional, además del manual de salud ocupacional, se deberá entregar un esquema de trabajo para mitigación de riesgos laborales, mismo que, al requerir de presupuesto, deberá ser informado a la gerencia, con las recomendaciones para un manejo óptimo.

Evaluación del proceso: este paso es indispensable para realizar un seguimiento de la implementación del proceso de Salud Ocupacional dentro del Distrito, mismo que tiene que ser realizado de forma anual.

4.3. Proceso de prueba de hipótesis

Para la prueba de hipótesis se debe tomar en cuenta que no se ha elaborado en todo el tiempo de vida institucional, del Distrito analizado, un Manual de Vigilancia de Salud Ocupacional, por lo que de antemano se puede avizorar un panorama negativo en relación a la prevención y promoción de la salud de los trabajadores, aspecto que permite informar que la prueba de hipótesis es positiva a todas luces.

En el lapso de tiempo, en que se dispuso de médico ocupacional, se logró realizar el levantamiento de información sobre las fichas ocupacionales, y la elaboración del perfil epidemiológico, para tener una visión ampliada de la realidad del Distrito en lo referente salud laboral.

Con base a esta información se elaboró el Manual que consta en el capítulo 4, 4.1 de este documento, no pudiendo realizar la implementación del mismo, debido a un recorte en el presupuesto, aspecto que justifica que la hipótesis planteada sea positiva, pero el Distrito tendrá que, contratar el recurso humano necesario para su implementación en el menor tiempo posible, para que se pueda realizar una eficiente promoción y prevención de la Salud Ocupacional de este Distrito.

CONCLUSIONES

- El Distrito 16D01 Pastaza – Mera Santa Clara – Salud, no cuenta con un plan de Salud Ocupacional, que se acople a las necesidades del personal que labora en esta Institución, lo que a su vez, aumenta la exposición de riesgos laborales.
- Al no tener un perfil epidemiológico laboral de la Institución, es muy difícil identificar si las patologías que se encuentren, serán producto de una exposición a riesgos, o a agentes patógenos ajenos a los puestos de trabajo.
- No existe un protocolo de manejo en caso de presencia de enfermedades laborales o profesionales dentro de la Institución, lo que dificulta el trabajo de los organismos de control sanitario internos.
- El personal tiene poco o nulo conocimiento de los riesgos a los que se encuentran expuesto de manera diaria dentro de cada puesto de trabajo, siendo la exposición el mayor de los problemas por mitigar, conociendo los factores causantes.
- La Dirección Distrital de Salud, no tiene un plan adecuado de salud ocupacional, que pueda brindar a sus empleados, los lineamientos necesarios que exige la legislación actual y los organismos de control pertinentes.

RECOMENDACIONES

- Dotar al distrito 16D01 Pastaza – Mera- Santa Clara – Salud de un documento guía en Salud Ocupacional para el periodo 2016, mismo que permita seguir los lineamientos para el mejoramiento de la salud en los empleados del Distrito.
- El profesional que estará a cargo del departamento de Salud Ocupacional del Distrito, deberá levantar la información necesaria para crear el perfil epidemiológico de la Institución, tomando en cuenta que esta información debe ser actualizada por lo menos una vez al año.
- Dotar de un protocolo de manejo de exposición a riesgos laborales de la Institución, mismo que va encaminado a investigar y mitigar los riesgos encontrados, que afectan con mayor frecuencia a los empleados.
- El encargado de Salud Ocupacional, deberá establecer un sistema de capacitaciones sobre riesgos laborales, mismos que se adecuen a la realidad de los departamentos. Además tomar en cuenta, que las capacitaciones deben ser impartidas de forma anual.
- El plan de salud ocupacional tiene que estar basado en las leyes nacionales e internacionales, para que tenga el peso necesario, no solo como ente regulador, sino como ente sancionador.

REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

- ÁLVAREZ HEREDIA, Francisco. (2010). Riesgos Biológicos y Bioseguridad. Eco Ediciones. Bogotá.
- ATEHORTÚA HURTADO, Federico. (2009). Sistema de Gestión Integral una sola gestión, un solo equipo. Editorial Universidad de Antioquia. Antioquia.
- CÁMARA, Vicente. (2010). Manual de Manipulación Manual de Cargas. Ed. FUND. CONFEMETAL. México.
- CESARANI, Antonio. (2012). Audiometría Práctica, Caso Clínico. Ediciones Omega. Italia.
- FALETTY, Patricia. GEUZE, Griselda. (2007). Manual de Audiometría. Quotum. Chile.
- GIL HERNÁNDEZ, Fernando. (2012). Tratado de Medicina del Trabajo Volumen I y II. Ed. Elsevier Masson. España.
- GUIORDANO, Carlo. ALBERA, Roberto. (2004). Audiometría Clínica, Aplicación en Medicina Laboral y Medicina Legal. Ed. Minerva Médica. Italia.

- HENAO ROBLEDO, Fernando. (2007). Codificación en Salud Ocupacional. Eco Ediciones. Bogotá.
- HENAO ROBLEDO, Fernando. (2009). Condiciones de Trabajo y Salud, Diagnóstico Integral. Eco Ediciones. Bogotá.
- HERNÁNDEZ SAMPIERE, Roberto. FERNÁNDEZ COLLAGO, Carlos. (2006). Metodología de la Investigación. Ed. McGrill – Hill Interamericana. Cuarta Edición. Colombia.
- LLORCA Rubio, José Luis, et. al. (2015). Manual de Ergonomía Aplicada a la Prevención de Riesgos Laborales. Ed. Pirámide. España.
- MENORI, Olga, et. al. (2014). La Gestión de Riesgo por Movilización de Paciente, Método MAPO. Ed. FactorsHumans. España.
- MORENO HURTADO, José Joaquín. (2009). Manual de Evaluación de Riesgos Laborales. Subdirección de Prevención de Riesgos Laborales. España.
- PRADO LEÓN, Lilia Roselia. (2001). Ergonomía y Lumbalgias Ocupacionales. Universidad de Guadalajara. Primera Edición. México.
- RESCALVO SANTIAGO, Fernando. (2004). Ergonomía y Salud. Junta de Castilla y León. Primera Edición. España.
- RODRÍGUEZ, Carlos Aníbal. (2009). Convenios de la OIT sobre Seguridad y Salud en el Trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente del trabajo. Centro Internacional de Información. España.

- RUIZ FRUTOS, Carlos. (2014). Salud Laboral Conceptos y Técnicas para la Prevención de Riesgos Laborales. Ed. Elsevier Masson. Cuarta Edición. España.
- SEBASTIÁN, Gonzalo. (2009). Audiología Práctica. Edición Panamericana. Quinta Edición. México.

HEMEROGRAFIA

- CHIRIBOGA ZAMBRANO, Galo. (2005). Acuerdo Ministerial 220 Ministerio de Trabajo y Empleo.
- CHIRIBOGA ZAMBRANO, Galo. (2006). Acuerdo Ministerial 00398 Ministerio de Trabajo y Empleo.
- Instituto Laboral Andino. (2005). Decisión 584, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Perú.
- Ministerio del Trabajo y Bienestar Social. (1978). Acuerdo Ministerial 1404 Reglamento para el Funcionamiento de los Servicios Médicos de Empresas.
- Presidencia de la República. (1986). Decreto Ejecutivo 2393, Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente del Trabajo.

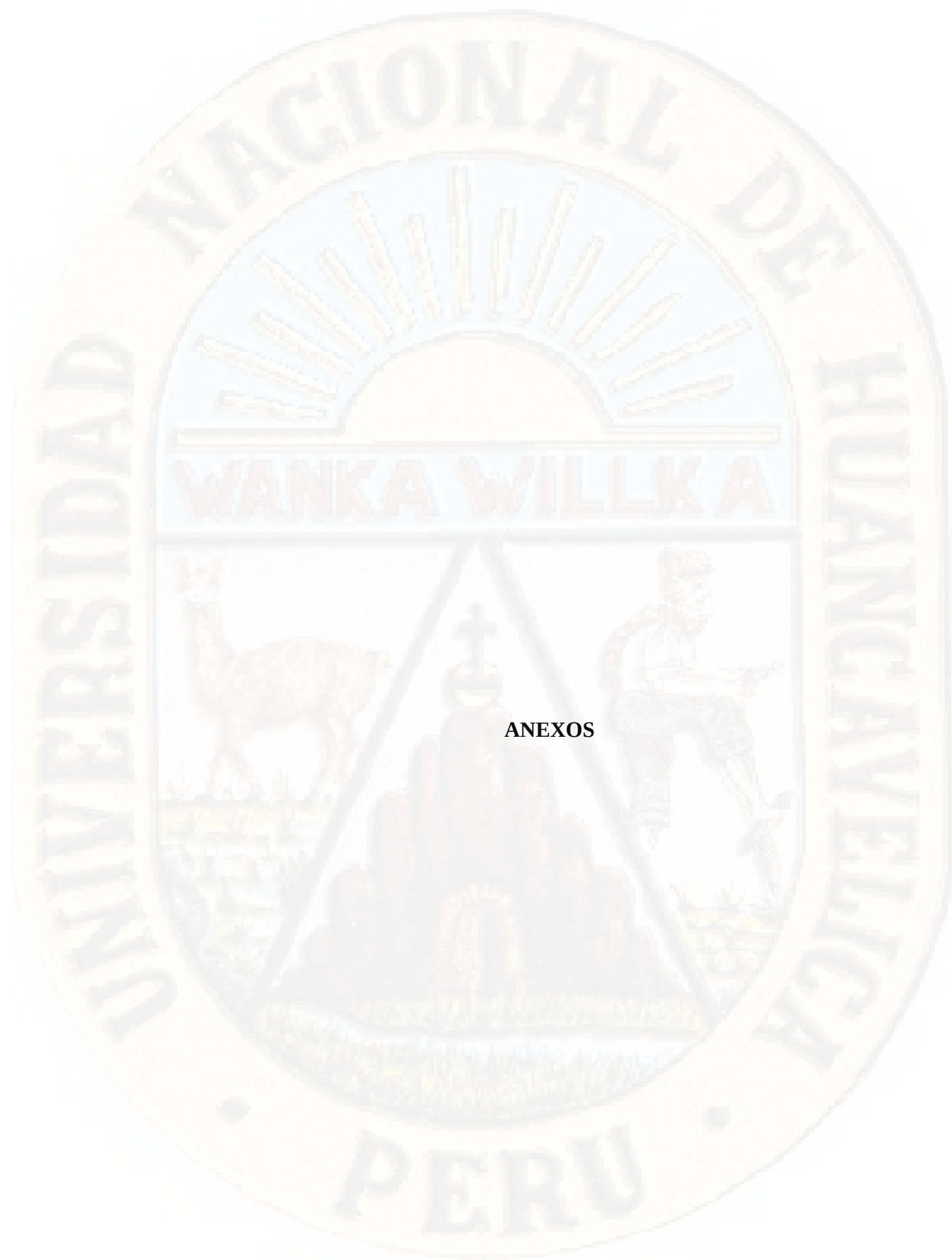
SITIOS WEB

- <file:///D:/Descargas/Sanchez+Domingo-Leyes+de+Burgos.pdf>
- https://books.google.com.ec/books?id=fbwcBAAQBAJ&pg=PA107&lpg=PA107&dq=cedula+real+de+rey+carlos+y+felipe+II+de+1554&source=bl&ots=7V7vXMUhJj&sig=EXtNZKk_jh56DSRymuAejxXzRh0&hl=es-419&sa=X&ved=0CCEQ6AEwAWoVChMI9oCH8uaYyAIVSG0eCh0C6Q_L#v=onepage&q=cedula%20real%20de%20rey%20carlos%20y%20felipe%20II%20de%201554&f=false
- <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/VIGILANCIA%20DE%20LA%20SA LUD/Tratado%20sobre%20las%20enfermedades%20de%20los%20trabajadores/tratado%20enfermedades.pdf>
- <http://www.scielo.org.pe/pdf/rmh/v17n2/v17n2ce1>
- http://www.who.int/governance/eb/who_constitution_sp.pdf
- <http://cidbimena.desastres.hn/docum/crid/Volcanes/pdf/spa/doc1054/doc1054-0a.pdf>

- <https://docs.google.com/document/d/1X67qyqZErJnKuUozDZKY-NOuRxwwfnRJ7Edqo4-cIUo/edit?pli=1>
- <http://www.saludmed.com/Salud/CptSalud/CptSaCon.html>
- <http://www.monografias.com/trabajos26/taylor/taylor2.shtml>
- <http://www.monografias.com/trabajos87/trabajo-en-equipo/trabajo-en-equipo.shtml>
- https://books.google.com.ec/books?id=1SsMSx1yxbAC&pg=PA147&lpg=PA147&dq=bedaux+concepto+de+salud+del+trabajo&source=bl&ots=ncfwXxtu7s&sig=GKNSo0BBMr0LpNdIXuZflVgKsM&hl=es-419&sa=X&ved=0CBsQ6AEwAGoVChMIwon_iuuYyAIVQZkeCh0qEArL#v=onepage&q=bedaux%20concepto%20de%20salud%20del%20trabajo&f=false
- <http://www.monografias.com/trabajos66/piramide-necesidades-maslow/piramide-necesidades-maslow.shtml>
- https://www.google.com.ec/search?hl=es&site=imghp&tbm=isch&source=hp&biw=1348&bih=610&q=ergonomia&oq=ergonomia&gs_l=img.3..0l10.4805.6031.0.7064.9.8.0.0.0.0.495.1039.0j1j0j1j1.3.0....0...1ac.1.64.img..6.3.1039.PlbXa6D DUXs#hl=es&tbm=isch&q=ejercicios+ergonomicos&imgsrc=4kQ_Uf62gS-jjM%3A
- https://www.google.com.ec/search?hl=es&site=imghp&tbm=isch&source=hp&biw=1348&bih=610&q=ergonomia&oq=ergonomia&gs_l=img.3..0l10.4805.6031.0.7064.9.8.0.0.0.0.495.1039.0j1j0j1j1.3.0....0...1ac.1.64.img..6.3.1039.PlbXa6D

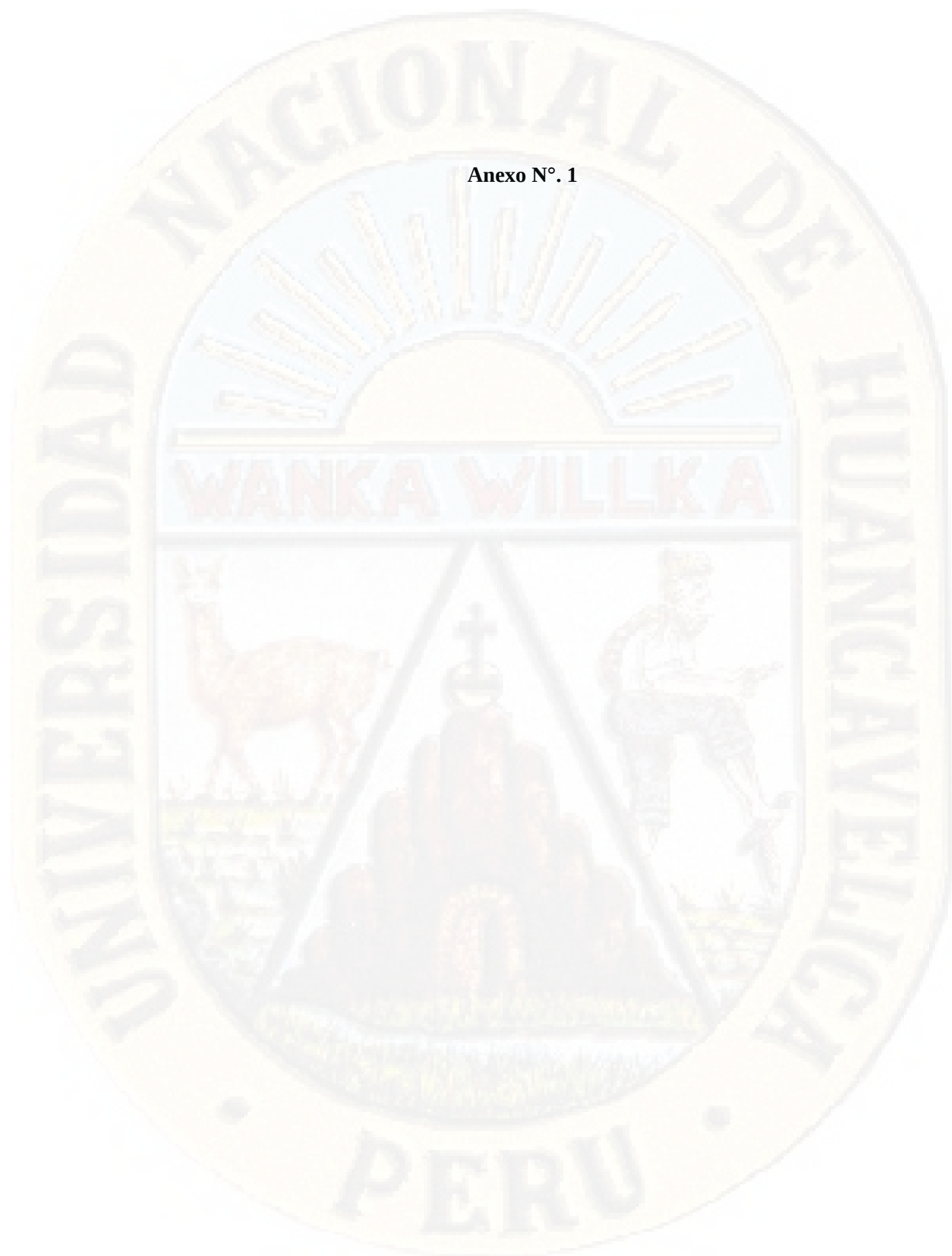
DUXs#hl=es&tbm=isch&q=ejercicios+ergonomicos&imgsrc=taH_BCdPniLyyM%3A.

- <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2015/03/CODIGO-DEL-TRABAJO-1.pdf>
- http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_p%C3%BABab.pdf



ANEXOS

Anexo N° 1



REGISTRO INDIVIDUAL DE MONITORIZACIÓN AUDIOMÉTRICA

Para cada trabajador expuesto al ruido se debe mantener una hoja de registro en la que debe constar:

1. El reconocimiento de ingreso, incluyendo exploración ORL e historia de antecedentes y sintomatología otológica. Se recomienda el uso del cuestionario modelo del Anexo 3.
2. La audiometría de base. Debe registrarse:
 - a) Fecha.
 - b) Edad del trabajador en el momento de la audiometría.
 - c) Umbrales para los dos oídos en 500, 1.000, 2.000, 3.000, 4.000, 6.000 y 8.000 Hz (o audiograma en el que aparezcan esos valores).
 - d) Media en 2.000, 3.000 y 4.000 Hz para los dos oídos.
 - e) Media en 500, 1.000 y 2.000 Hz para los dos oídos.
 - f) Hándicap auditivo monoaural según AA.OO(*). (tablas JAMA 79).
 - g) Hándicap auditivo binaural según AA.OO. (tablas JAMA 79).
 - h) Derivación a ORL y resultados.
 - i) Fecha de calibración.
 - j) Operador.
 - k) Reposo auditivo previo.
3. La audiometría periódica. Deben registrarse los mismos datos que en la de base más:
 - a) Nivel de exposición semanal o diario al ruido.
 - b) Uso de protectores auditivos.
 - c) Cálculo de la caída del umbral en relación con la audiometría de base para cada oído.

*American Academy of Otolaryngology

**Anexo
Nº. 2**

Ficha Ocupacional Emitida por la Coordinación Zonal 3 Chimborazo, Tungurahua,



**SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DPSCH
DEPARTAMENTO MEDICO
HISTORIA CLINICA LABORAL**

☐ Pre-ocupacional ☐ Inicio ☐ Ocupacional ☐ Post-ocupacional ☐ Especial ☐ Reintegro

Apellidos y Nombres:				
Fecha del examen:		Cédula Ciudadanía:		No. Identificación:
Antigüedad:	Edad:	Sexo:	Estado Civil:	INSTRUCCIÓN: Superior completo
Ciudad de residencia habitual:		Residencias pasadas:		EPS(Salud) _____ ARP(Riesgo) _____
FECHA DE NACIMIENTO:		LUGAR DE NACIMIENTO:		
Cargo actual o/a desempeñar:		Lugar de trabajo:		Área de trabajo:
Ha tenido algún accidente de trabajo o enfermedad profesional reportados? No ☐ Si ☐				
Fecha y descripción:				

HISTORIA LABORAL:

RIESGO	FISICOS	QUIMICOS	ERGONOMICOS	PSICOSOCIALES	BIOLOGICOS	MECANICOS
	Ruido	Polvos	Trabajo estático	Stress	Virus	Mecánico en movimiento
	Iluminación	Gases	Esfuerzo físico	Traumas Laborales	Bacterias	Proyección de partículas
	Temperaturas extremas	Vapores	Levantamiento de cargas	Repetitividad	Parásitos	Manejo de herramientas manuales
	Radiaciones ionizantes	Líquidos	Posturas Forzadas	No autonomía	Hongos	Manipulación de materiales
	Radiaciones no ionizantes	Neblinas	Características individuales	Tiempo extra	Fluidos corporales	Equipos y elementos a presión.
	Frio	Humo	Diseño inadecuado de puestos de trabajo	Aislamiento		Orden y aseo
	Calor	Explosión:		Falta de capacitación		
	RIESGO MAS FRECUENTES EN EL TIEMPO DE TRABAJO:			ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL:		
EMPLEO ANTERIOR			CARGO	TIEMPO	RIESGOS EXPUESTO	

ANTECEDENTES DE SALUD

APF:	
APP:	
AGO:	
ALERGIAS:	
MEDICAMENTOS:	
Consultas médicas /Hospitalizaciones/Incapacidades en el último año:	
TABAQUISMO (AÑOS, FRECUENCIA):	
ALCOHOLISMO (AÑOS, FRECUENCIA):	
USO DE DROGAS ILÍCITAS:	
USO DE PSICOFÁRMACOS:	
DEPORTES (TIPO/ AÑOS/FRECUENCIA):	

REVISION POR SISTEMAS

ORGANO O SISTEMA	SI	NO	ORGANO O SISTEMA	SI	NO	ORGANO O SISTEMA	SI	NO
1.Cabeza			6.Garganta			11.Locomotor		
2.Ojos			7.Cuello			12.Neurológico		
3.Oídos			8.Cardio-respiratorio			13.Piel y anexos		
4.Nariz			9.Gastrointestinal			14.Columna		
5.Boca			10.Genito-urinario			15.Rodillas		

OBSERVACIONES:

EXAMEN FISICO

TA (mm. Hg)	FC	PESO (kg)	Estatura (mts2.)	IMC (Kg/mts2)	FR	LATERALIDAD Der. X IzQ.
ORGANO / SISTEMA	NORMAL	ANORMAL	OBSERVACIONES O DESCRIPCION DE HALLAZGOS			
Aspecto general/Tipo constitucional						
Piel y Fánegas	Facial					
	Piel extremidades					
	Piel TRONCO					

Cabeza			
Ojos			
Oídos			
Nariz			
Boca/ Piezas dentales			
Faringe / amígdalas			
Cuello / Tiroides			
Corazón			
Tórax – Pulmones			
Abdomen			
Hernias			
Genito-urinario			
Extremidades superiores			
Extremidades inferiores			
Várices			
Sistema Nervioso	Orientación/Memoria/Expresión verbal/Pares craneales/Reflejos pupilares/Reflejos Sup-Prof/Equilibrio/De ambulación/Sensibilidad /Fuerza muscular		
	X		
Observaciones:			

EXAMEN DE COLUMNA Y OSTEOMUSCULO ARTICULAR

SEGMENTO	NORMAL	ANORMAL	OBSERVACIONES O DESCRIPCION DE HALLAZGOS
COLUMNA			
Simetrías			
Curvaturas			
Tropismo muscular			
Dolor			
Espasmo			
Flexión			
Extensión			
Flexión lateral			
Rotación			
Marcha Puntas			
Marcha Talones			
Reflejo Rotuliano			
Reflejo Aquiliano			

Lasegue			
Wells			
MIEMBROS / ARTICULACIONES			
Hombros			
Codos			
Manos			
Caderas			
Rodillas			
Tobillos			
Pies			
RESULTADOS DE LAS EXAMENES PARACLINICOS PRACTICADOS			
BIOMETRÍA HEM.			
EMO			
COPROPARASITARIO			
AUDIOMETRÍA			
RX ESTÁNDAR DE TORAX			
OTROS EXAMENES O VALORACIONES COMPLEMENTARIOS			
IMPRESION DIAGNOSTICA Y TRATAMIENTO			
1			
2			
3			
4			
5			

De acuerdo a la información recibida, Historia Clínica, Examen Físico y los exámenes de laboratorio, radiografía estándar de tórax el (la) persona (a) esta:

Anexo N°. 3

Informe del Médico Ocupacional sobre Ingreso y/o reintegro

CONCEPTO MEDICO DE INGRESO/REINTEGRO			
1		APTO	SIN ENFERMEDAD ALGUNA
2	X	APTO	CON ENFERMEDADES CORREGIBLES O NO /PERO QUE NO DISMINUYEN SU CAPACIDAD LABORAL
3		NO APTO	CON ENFERMEDADES QUE INTERFIEREN CON SU CAPACIDAD LABORAL (REUBICACIÓN LABORAL)

CONCEPTO MEDICO PERIODICO	
NORMAL: SI _____ NO _____ Describir _____	Remisión: SI _____ NO _____ EPS _____ ARP _____

CONCEPTO MEDICO DE RETIRO	
NORMAL: SI _____ NO _____ Describir _____	Remisión: SI _____ NO _____ EPS _____ ARP _____

SISTEMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA RECOMENDADO AL TRABAJADOR			
1 SVE CONSERVACION AUDITIVA		4 SVE CARDIOVASCULAR	
2 SVE COLUMNA Y OSTEOMUSCULAR		5 PROGRAMA DE CONDICIONAMIENTO FISICO	
3 SVE QUIMICO		6 SVE OFTALMOLÓGICO	
7 SVE METABOLICO		8 SVE ODONTOLOGICO	
OTROS: SVE DIGESTIVO			

Firma del médico	Cód. M 350513 Cód. INH 0608383
Sello médico	
Registro	

CONFIRMO CONOCER LOS RESULTADOS COMPLETOS DE MIS EXÁMENES Y MI ESTADO DE SALUD, Y ME COMPROMETO A SEGUIR TODAS LAS RECOMENDACIONES MÉDICAS PRESCRITAS, PARA LO CUAL DEJO CONSTANCIA CON MI FIRMA	
FIRMA	
Fecha y Cédula identidad:	

Anexo N°. 4

Medición de Riesgos Físicos en Espacios del Distrito de Salud 16D01







Anexo N°. 5

Audiometría a personal Administrativo del Distrito de Salud 16D01



Anexo N° 6

Ubicación del Distrito 16D01 Pastaza – Mera – Santa Clara – Salud



MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
PROBLEMA GENERAL: ¿En qué medida el diseño del manual de vigilancia de la salud ocupacional en el distrito Pastaza –Mera – Santa Clara, y su posible implementación influye en la eficiencia y eficacia de los prestadores de salud en el desempeño de sus actividades en beneficio de la población del	OBJETIVO GENERAL: Elaborar un manual de vigilancia de salud ocupacional para los operadores de salud del distrito Pastaza – Mera – Santa Clara, para mejorar el rendimiento del personal en sus actividades de prestación de salud en beneficio de la población del área de influencia.	HIPOTESIS GENERAL: L: no se realiza hipótesis por el tipo de estudio.	Variable de Caracterización: Diseño de Manual de Vigilancia de Salud Ocupacional.	Tipo de Investigación: el tipo de investigación es Observacional, Prospectivo. Transversal y Descriptivo Nivel de Investigación: Descriptiva: por la recolección de datos médicos – laborales que se ha obtenido de la investigación de forma personal a cada trabajador y en cada puesto de trabajo. Observacional: nos basamos en normas

área de influencia?	OBJETIVO ESPECIFICO: • Describir las tareas que vienen realizando los operadores de salud del distrito y los riesgos a los que están expuestos en el desempeño de sus actividades. • Analizar la ley, los decretos y reglamentación existente en relación a los riesgos de salud y que se aplican al distrito. • Autorizar el manual de vigilancia de salud Ocupacional		nacionales e internacionales, las mismas que permitirán encaminar de la mejor manera sobre el manejo de la problemática encontrada en el Distrito de salud. Prospectivo: la información generada será el punto de partida para emitir un criterio de mejoramiento de los sistemas que se aplicarán a cada puesto de trabajo y trabajador Transversal: recolectar la información referente a riesgos
----------------------------	---	--	--

	l para el Distrito 16D01 Pastaza – Mera – Santa Clara – Salud, ante los organismos de control de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional.		laborales y en enfermedades ocupacionales y/o profesionales, siendo importante mencionar que esta toma se la realizará por una sola vez, a fin de establecer un punto de inicio en el trabajo a realizar en el Manual de Vigilancia de Salud Ocupacional Población y Muestra: Población: 350 empleados, distribuidos en las diferentes áreas de trabajo. Muestra: son 183 trabajadores.
--	--	--	--