

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTOMA DE NICARAGUA
UNAN-Managua
FACULTAD REGIONAL-MULTIDISCIPLINARIA
FAREM-Estelí
Departamento de Ciencias Económicas y Administrativas



Seminario de Graduación para optar al título de Licenciado (a) en
Administración de Empresas

Aplicación de normas de Higiene y Seguridad Laboral en el desempeño de
los trabajadores del Hospital Pedro Altamirano del Municipio de La Trinidad,
durante el I semestre del año 2016.

Autoras:

Moreno Rodríguez Rosa Idania
Vallejos Martínez Francis Nohelia
Vanegas Silva Sirlen Vanessa

Tutores:

Lic. Alberto Cayetano Sevilla Rizo
Lic. Flor Idalia Lanuza Gámez

Estelí, Enero de 2017



LINEA 4

Gerencia de Recursos Humanos

TEMA:

Higiene y Seguridad Laboral



TEMA GENERAL:

Higiene y Seguridad Laboral

TEMA DELIMITADO:

Aplicación de normas de Higiene y Seguridad Laboral en el desempeño de los trabajadores del Hospital Pedro Altamirano del Municipio La Trinidad durante el I semestre del año 2016.



DEDICATORIA

La presente investigación, fruto del esfuerzo y perseverancia diaria, la dedicamos con mucho amor primeramente a Dios, ser maravilloso que nos dio la fuerza y la fe para creer lo que nos parecía imposible terminar.

A nuestros padres por su apoyo y cariño incondicional hacia nosotras, porque sin su ayuda hoy no estaríamos donde estamos.

A nuestros maestros por compartir tiempo y conocimientos en todos estos años, por ayudarnos a formarnos como profesionales.

También a todos los que, de alguna manera, directa o indirecta colaboraron con el desarrollo de nuestra tesis.



AGRADECIMIENTO

Agradecemos especialmente a Dios por darnos fuerza, sabiduría y sobre todo salud, por ser esa luz en los caminos más difíciles y por darnos la oportunidad de haber podido culminar nuestra bella carrera “Administración de Empresa”.

A nuestros padres por ser seres comprensibles y luchadores, que gracias a sus esfuerzos hoy podemos alcanzar una de las muchas metas propuestas, y por motivarnos a hacer realidad todos nuestros sueños por muy imposibles que parezcan.

A nuestros profesores guías; Msc. Alberto Sevilla Rizo y Msc. Flor Idalia Lanuza, por acompañarnos y brindarnos su apoyo en este camino que no fue nada sencillo para poder culminar nuestra tesis con éxito.

A nuestros esposos por siempre motivarnos e impulsarnos a terminar nuestros estudios, por su ayuda económica, por pensar siempre en nuestro bienestar.



VALORACIÓN DOCENTE

A través de la presente hago constar que: **Moreno Rodríguez Rosa Idania Vallejos Martínez Francis Nohelia y Vanegas Silva Sirlen Vanessa**, estudiantes del V año de la carrera de Administración de Empresas finalizaron su trabajo investigativo en el tema: **"Aplicación de normas de Higiene y Seguridad Laboral en el desempeño de los trabajadores del Hospital Pedro Altamirano del Municipio de La Trinidad, durante el I semestre del año 2016"**.

Este trabajo fue apoyado metodológicamente y técnicamente en la fase de planificación, ejecución, procesamiento, análisis e interpretación de datos, así como sus respectivas conclusiones y propuesta de un plan de acción para el mejoramiento en la higiene y seguridad laboral del hospital. Después de revisar la coherencia, contenido y la incorporación de las observaciones brindadas en pre defensa, defensa final y consultas realizadas a especialistas en el tema, considero que el mismo hace una aportación significativa al conocimiento y da aportes relevantes al tema de higiene y seguridad laboral para el mejoramiento del desempeño de los trabajadores. También, la amplia literatura científica relacionada con el tema indicado evidencia que ocupa un lugar importante entre los desarrollos recientes de la Administración de Empresas.

Además se presentó el artículo científico el cual abarca los elementos necesarios. Por consiguiente, valoro que el mismo cumple con los requisitos establecidos en la normativa; y por lo tanto, está listo para ser entregado ante la institución rectora.

Dado en la ciudad de Estelí a los tres días del mes de febrero del 2017.

Atentamente.

MSc. Flor Idalia Lanuza Gámez
Docente FAREM – Estelí

MSc. Alberto C. Sevilla Rizo
Docente FAREM-Estelí



RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación se realizó en el Hospital Pedro Altamirano del Municipio de la Trinidad durante el I semestre del año 2016, donde participaron todos los trabajadores del mismo, el propósito de dicha investigación es resaltar la importancia del cumplimiento de las normas de higiene y seguridad laboral dentro del hospital. Para ello, fue necesario la descripción del programa de normas de higiene y seguridad laboral utilizado por el hospital, luego se identificó los riesgos ocupacionales que afectan el proceso productivo de los trabajadores, se analizó las condiciones laborales de cada área del hospital y, por último, se propuso un plan de acción para el mejoramiento en la higiene y seguridad laboral del hospital.

Esta investigación se justificó por cuanto a su relevancia social e implicaciones prácticas ya que ayudará a resolver un problema y generar beneficios, el tipo de estudio según el nivel de conocimiento es una investigación aplicada y presenta un enfoque mixto, donde la población estuvo formada por doscientos veinte trabajadores, se hizo uso de dos técnicas de recolección de datos las cuales fueron la encuesta y la entrevista, el procesamiento de datos permitió comprobar que no se le está dando el cumplimiento y la importancia adecuada a las normas de higiene y seguridad laboral del hospital lo que permitió llegar a las siguientes conclusiones: Las normas no se cumplen en su totalidad debido a la falta de interés por parte de los jefes de área ya que no realizan vigilancia constante a los subordinados, lo que provoca el aumento de accidentes por que no hacen uso de los equipos de protección brindados, o no son los adecuados ya que provocan incomodidad al momento de realizar sus tareas; es por ello que se pretende implementar nuevas estrategias para erradicar accidentes dentro de cada área del hospital.

Palabras claves: hospital, condiciones laborales, importancia de la higiene y seguridad, equipos de protección, estrategias.



EXECUTIVE SUMMARY

The present investigation was carried out in the Hospital Pedro Altamirano of the Municipality of Trinidad during the first semester of 2016, where all workers participated, the purpose of this investigation is to emphasize the importance of compliance with health and safety standards Inside the hospital. For this, it was necessary to describe the program of health and safety standards used by the hospital, then identified the occupational risks affecting the workers' production process, analyzed the working conditions of each area of the hospital and finally proposed an action plan for the improvement of the health and safety of the hospital.

This research was justified because of its social relevance and practical implications as it will help to solve a problem and generate benefits, the type of study according to the level of knowledge is an applied research and presents a mixed approach, where the population was formed by two hundred Twenty workers, made use of two techniques of data collection which were the survey and the interview, the data processing allowed to verify that it is not being given the proper compliance and importance to the health and safety standards of the hospital Which led to the following conclusions: the rules are not fulfilled due to the lack of interest on the part of the area heads since they do not carry out constant surveillance to the subordinates, which causes the increase of accidents because they do not make use of The protective equipment provided, or are not appropriate because they cause discomfort when performing their tasks; This is why it is intended to implement new strategies to eradicate accidents within each area of the hospital.

Key words: hospital, working conditions, importance of hygiene and safety, protective equipment, strategies.



INDICE

I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. ANTECEDENTES.....	3
1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	5
1.3. PREGUNTAS PROBLEMAS:.....	7
II. OBJETIVOS	9
2.1. OBJETIVO GENERAL:.....	9
2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS:	9
III. MARCO TEÓRICO.....	10
3.1. Recursos Humanos.	10
3.1.1. Concepto según varios autores.	10
3.1.2. Importancia	10
3.1.3. Características.....	11
3.1.4. Objetivos.	11
3.1.5. Funciones.....	12
3.2. Desempeño Laboral.	13
3.2.1. Concepto Desempeño	13
3.2.2. Evaluación del Desempeño	13
3.2.3. Razones para evaluar el Desempeño	13
3.2.4. Beneficios de la evaluación del desempeño	14
3.2.5. Fases	15
3.3. Hospital	16
3.3.1. Concepto	16
3.3.2. Evolución, Funciones y Recursos de un Hospital	17
3.3.3. Funciones.....	17
3.3.4. Recursos de los Hospitales	18
3.3.5. Administración de un Hospital	19
3.3.6. Concepto de condición laboral de un hospital	20
3.4. Seguridad Laboral	20



3.4.1.	Concepto	20
3.4.2.	Concepto de protocolo de seguridad	20
3.4.3.	Concepto de normas de seguridad.....	20
3.4.4.	Concepto de riesgos laborales	21
3.4.5.	Concepto de accidentes laborales.....	21
3.4.6.	Prevención de accidentes	21
3.4.7.	Lo que cubre un plan de higiene en el trabajo:	22
3.4.8.	Condiciones ambientales de trabajo.	23
3.4.9.	Seguridad con respecto al ambiente del trabajo	27
3.4.10.	Seguridad en el trabajo:	27
3.5.	Higiene Laboral	28
3.5.1.	Condiciones Generales.....	28
3.5.2.	Medios que se deben tomar en cuenta las áreas de trabajo.....	28
3.6.	Ley general de higiene y seguridad del trabajo.....	30
IV.	HIPÓTESIS.....	34
4.1.	Variables	34
4.2.	Operacionalización de variables.....	35
V.	DISEÑO METODOLÓGICO	36
5.1.	Tipo de estudio	36
5.2.	Universo de estudio	37
5.3.	Muestra	37
5.4.	Tipo de muestreo	37
5.4.1.	Criterios de selección de muestra	37
5.5.	Determinación del tamaño de la Muestra en Población finitas.....	37
5.6.	Técnicas de recolección de datos.	38
5.6.1.	Entrevista y Encuesta.....	38
5.6.2.	Entrevista	38
5.6.3.	Encuesta.....	38
5.7.	Etapas de la investigación.....	38
VI.	ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	40



6.1. Analizar las condiciones laborales de cada área del hospital.	40
6.1.1. Condiciones laborales del hospital.	40
6.1.2. Importancia de higiene y seguridad laboral.	41
6.1.3. Equipos de protección.	42
6.1.4. Realización de actividades peligrosas.	43
6.2. Describir el programa de higiene y seguridad laboral utilizado por el hospital.	44
6.2.1. Programa de higiene laboral.	44
6.2.2. Seguridad laboral del hospital	45
6.2.3. Protocolo de seguridad.	46
6.2.4. Normas de higiene y seguridad laboral.	47
6.2.5. Cumplimiento de normas de higiene y seguridad laboral.	48
6.3. Identificar los riesgos ocupacionales que afectan el proceso productivo de los trabajadores.	50
6.3.1. Riesgos laborales del hospital.	50
6.3.2. Accidentes laborales.	51
6.3.3. Razones por las que se dan accidentes laborales.	52
6.3.4. Accidentes laborales más comunes.	53
6.4. Proponer un plan de acción para el mejoramiento en la higiene y seguridad laboral del hospital.	55
6.4.1. Plan de acción que reforme el programa de higiene y seguridad laboral del hospital Pedro Altamirano de la Trinidad.	55
VII. CONCLUSIONES	59
VIII. RECOMENDACIONES	61
IX. BIBLIOGRAFIA	62
IX. ANEXOS	63



I. INTRODUCCIÓN

La presente tesis es una investigación que tiene como objetivo general determinar los beneficios en la aplicación de las normas de higiene y seguridad en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Pedro Altamirano del municipio de la Trinidad, durante el I semestre del año 2016.

Las normas de higiene y seguridad son compromisos que se deben cumplir a como lo establece la ley, de lo contrario esta puede influir negativamente en los trabajadores afectando su desempeño laboral. Por esto es necesario tener programas de seguridad y salud que se apeguen a investigar los problemas y a mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

Este trabajo presenta los siguientes capítulos:

En el capítulo I se presentan los antecedentes, planteamiento del problema y las preguntas problemas.

En el capítulo II abarca el objetivo general y los objetivos específicos.

En el capítulo III abarca todos los aspectos teóricos relacionados a las normas de higiene y seguridad laboral todos con sus características e importancias.

El IV capítulo la Hipótesis, variables y Operacionalización de variables.

El V capítulo abarca todo el diseño metodológico donde se plantean criterios de importancia como, el tipo de estudio, el tipo de muestreo, las técnicas de recolección de datos y las etapas de la investigación.

En el capítulo VI, se ofrece la discusión e interpretación de los resultados, donde se le da salida a cada objetivo, presentando un plan de acción para el mejoramiento en la higiene y seguridad laboral del hospital.



El capítulo VII, presenta las conclusiones a las que se llegaron con la realización de la investigación.

En el capítulo VIII, se presentan las recomendaciones dirigidas al hospital, tomando en cuenta cada análisis de los resultados.

Por último, en el capítulo IX y X respectivamente, se muestran la bibliografía, que comprende la descripción de todos los libros y sitios web que se tomaron en cuenta para la presentación del marco teórico, y por último los anexos, donde se presentan los formatos utilizados para la realización de las técnicas de recolección de datos (entrevista y encuesta), también contiene las tablas de frecuencia que resultaron de cada gráfico.



1.1. ANTECEDENTES

Los constantes cambios en las organizaciones han establecido temas de gran interés en la sociedad como ha sido el cumplimiento de normas de Higiene y Seguridad Laboral en las instituciones públicas, como son los hospitales.

En la actualidad como la inversión pública en el sector es muy baja los hospitales a menudo carecen de los recursos básicos, lo que ocasiona una gran variedad de situaciones, las cuales es necesario conocer para tener un amplio conocimiento al momento de tomar medidas, y emplear el mejor método para lograr sus objetivos en la buena aplicación de normas de higiene y seguridad laboral.

En la Facultad Regional Multidisciplinaria de Estelí, se han presentado cuatro investigaciones relacionadas con las normas de higiene y seguridad laboral, siendo estas las siguientes:

Una primera tesis encontrada sobre higiene y seguridad laboral titulada: Importancia de la existencia y el cumplimiento de normas de higiene y seguridad en la finca Santa Lucia ubicada en la Thompson-Estelí durante el I semestre del año 2010, el objetivo de dicha investigación fue analizar la importancia de la existencia del cumplimiento de normas de higiene y seguridad en la finca antes mencionada. (Velásquez Castillo Yari Massiel & Iglesias Rugama Herman David)

Otra de la tesis que se encontró presenta el título: La seguridad e higiene laboral del personal y clientela que frecuenta Casa Pellas Estelí se ve vulnerada por la disponibilidad de un plan de emergencia actualizado para el II semestre del año 2014, su objetivo consistía en aportar al fortalecimiento de capacidades institucionales de respuesta ante situaciones de emergencia cumpliendo con la legislación nacional en materia de higiene y seguridad en la empresa Casa Pellas



Estelí. (Pérez Moreno Dina Margelly, Aviléz Rodríguez Klely Mercedes & Salgado Espinoza Rolando Antonio)

Como tercera tesis tenemos, evaluación y mejora al sistema actual del manual de seguridad e higiene que comprende las áreas de trabajo y de asistencia médica del hospital San Juan de Dios Estelí en el segundo semestre 2012, teniendo por objetivo contribuir al mejoramiento del manual de seguridad e higiene del hospital San Juan de Dios. (Figueroa Picado Mycool Francisco & Olivera Ubau Elmer Alejandro)

Una última tesis encontrada, se aborda el tema sobre: Factores de riesgo de higiene y seguridad en la empresa Joya de Nicaragua, S.A durante el periodo 2007-2008, su objetivo consistía en analizar la importancia que tiene la higiene y seguridad en la empresa Joya de Nicaragua. (Corea Zeledón María Mercedes, González Molina Ada Francis & Zeledón Blandón María Eneyda)

Por otra parte, en internet se encontró una investigación de la Facultad Regional Multidisciplinaria Matagalpa titulada: Higiene y seguridad del trabajo en el beneficio de café EXIMCASA Matagalpa al segundo semestre del 2012, teniendo como objetivo analizar las condiciones de trabajo en cada una de las áreas del beneficio EXIMCASA.

Es por ello, que se decidió continuar el tema de investigación ya que no encontramos ninguna con tesis con el mismo tema.



1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

El mundo empresarial está rodeado de una serie de avances y retos que se deben afrontar por la gerencia para poder sobrevivir en el mercado . Estos avances son los que motivan al empresario a realizar un mejoramiento continuo que le permita ir a la par con la competencia. Este mejoramiento es realizado en un conjunto de persona que de una o de otra manera aportan sus conocimientos y habilidades para alcanzar el éxito de allí la importancia que tiene la higiene y seguridad en las instituciones, tanto a nivel institucional, como en nuestro país, ya que se encarga de velar por el bienestar tanto de los trabajadores como de la empresa.

Gran parte de las empresas no están al tanto de la importancia que tiene la higiene y seguridad hospitalaria para alcanzar los objetivos previsto de la mejor manera y con la mayor productividad posible. Lo que ha ocasionado graves daños humanos como materiales interfiriendo a su vez con la producción, motivo por el cual hoy en día se requiere el proceso realizado eficientemente que garantice seguridad a los empleados de la institución.

En el país, a pesar de los grandes problemas que han tenido a nivel institucional, se lucha por sobrevivir a los diversos avances. Y en estos tiempo de cambio de globalización las empresas se han visto en la obligación de mejorar sus procesos a nivel gerencial tal es el caso del hospital Pedro Altamirano del Municipio de La Trinidad, que es una institución que vela por la seguridad de la población, se han visto en el deber de implementar un sistema que le permita asegurar el bienestar de la población y tener bases sólidas, así como también brindar satisfacción y seguridad a sus empleados y al sistema productivo en general

En el hospital Pedro Altamirano se dan distintas problemáticas, pero la presente investigación está enfocada a problemas sobre higiene y seguridad laboral, los más frecuentes que se presentan, es el mal uso de los equipos de protección por parte de los empleados, el material de protección proporcionado por la institución no es



el adecuado, la maquinaria utilizada para realizar las actividades en ciertas áreas dan muchos problemas especialmente eléctricos, en cuanto a la higiene, el problema más frecuente es el desaseo que se le da a los servicios higiénicos, además de que no se les presta el adecuado mantenimiento.

Es por ello, que con este estudio se pretende identificar el por qué se dan estas problemáticas, asimismo, presentar una propuesta que mejore la forma de aplicar las normas de Higiene y Seguridad Laboral en el Hospital Pedro Altamirano de la Trinidad.



1.3. PREGUNTAS PROBLEMAS:

¿Cómo es el programa de higiene y seguridad en la prevención de accidentes laborales del hospital Pedro Altamirano del municipio de La Trinidad?

¿Cómo es el sistema de normativas de higiene y seguridad del hospital Pedro Altamirano del Municipio de La Trinidad?

¿Cuáles son los riesgos ocupacionales en el proceso productivo del hospital Pedro Altamirano?

¿Cómo son las condiciones de higiene y seguridad para los empleados del hospital Pedro Altamirano?



1.4 JUSTIFICACIÓN

Es de suma importancia la higiene y seguridad Laboral adecuada a las distintas instituciones tanto para el empleador como para el empleado, realizamos este trabajo investigativo por que pretendemos saber cómo se aplican las normas de higiene y seguridad laboral en el hospital Pedro Altamirano de La Trinidad, y como interviene esto en el desempeño de los trabajadores y a la vez que se reconozca que esta va más allá de la prevención de los riesgos laborales.

La presente investigación es un estudio que posee gran importancia para la universidad, pero en especial para el estudiantado, ya que la podrán tomar como referencia al momento de que realicen su investigación.

Esta investigación servirá a la sociedad, por que presenta la necesidad de que haya ambientes laborales más seguros y saludables que generen beneficios tanto a la presente como a las futuras generaciones, además de que puede ser utilizada como información importante para las instituciones y que esta les permita mejorar la forma en que aplican las normas de higiene y seguridad laboral.

Por otro lado, se considera que es un tema relevante e imprescindible en cualquier empresa para identificar más fácilmente las áreas que necesitan de mayor atención en cuanto a las medidas de seguridad e higiene y a la vez proporcionarles a sus trabajadores los medios de protección que ayuden a desarrollarse mejor como empleados.



II. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL:

Determinar los beneficios en la aplicación de las normas de higiene y seguridad en el desempeño laboral de los trabajadores del hospital Pedro Altamirano del Municipio de la Trinidad, durante el I semestre del año 2016.

2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS:

1. Analizar las condiciones laborales de cada área del hospital.
2. Describir el programa de higiene y seguridad laboral utilizado por el hospital.
3. Identificar los riesgos ocupacionales que afectan el proceso productivo de los trabajadores.
4. Proponer un plan de acción para el mejoramiento en la higiene y seguridad laboral del hospital.



III. MARCO TEÓRICO

3.1. Recursos Humanos.

Cuando hablamos de realizar un estudio a una organización, es muy importante resaltar la gran importancia que juegan los recursos humanos en la misma, es por ello que a continuación se señalan los puntos más importantes de este.

3.1.1. Concepto según varios autores.

Conjunto de actividades encaminadas a proporcionar conocimientos, desarrollar habilidades y modificar actitudes del personal de todos los niveles para que desempeñen mejor su trabajo. (Weather & Davis, 2000)

Es el proceso de ayudar a los empleados a alcanzar un nivel de desempeño y una calidad de conducta personal y social que cubra sus necesidades y las de su organización. (CHRUDEN & SHERMAN, 1987)

Es el proceso administrativo aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo, las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc., de los miembros de la organización, en beneficio del individuo, de la propia organización y del país en genera. (Galicia, 1979)

Promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. (Mondy & M, 1997)

3.1.2. Importancia

La administración de recursos humanos forma parte importante de la empresa debido a que es el departamento que se encarga de seleccionar, contratar emplear, controlar y mantener a los empleados que formaran parte de la organización. También una de sus funciones implica controlar la relación que existe entre la organización y los empleados. (Chudren & Sherman, 1992)



3.1.3. Características.

1. Está relacionada con medios y no fines, cumple una función de asesoría.
2. Maneja recursos vivos, complejos en extremo y muy diversos ya que todas las personas son distintas.
3. Cada jefe es responsable directo de sus subordinados.
4. Es una responsabilidad de línea y una función de apoyo.
5. Se preocupa por la eficiencia y la eficacia, pero no puede controlar los hechos o las condiciones que las producen.
6. Opera en ambientes que ella no determina y tiene poco poder y control.
7. Los patrones de desempeño y calidad de los recursos humanos son muy complejos y diferenciados y van variando de acuerdo a su nivel jerárquico.
8. No tiene contacto directo con fuentes de ingresos. (Idalberto, 2002)

3.1.4. Objetivos.

1. Crear, mantener y desarrollar un conjunto de personas con habilidades, motivación y satisfacción suficientes para conseguir los objetivos de la organización.
2. Crear, mantener y desarrollar condiciones organizacionales óptimas para la aplicación, el desarrollo y la satisfacción de las personas y el logro de sus objetivos.
3. Alcanzar eficiencia y eficacia con los resultados humanos disponibles. (Idalberto, 2002).



3.1.5. Funciones

1. Análisis y descripción de cargos
2. Diseño de cargos
3. Reclutamiento y selección de personal
4. Contratación de candidatos seleccionados
5. Orientación e integración (inducción) de nuevos funcionarios
6. Administración de cargos y salarios
7. Incentivos salariales y beneficios sociales
8. Evaluación del desempeño de los empleados
9. Comunicación con los empleados
10. Capacitación y desarrollo del personal
11. Desarrollo organizacional
12. Higiene, seguridad y calidad de vida en el trabajo
13. Relaciones con los empleados y relaciones sindicales. (Chiavenato, Gestion del Talento Humano, 2000)



3.2. Desempeño Laboral.

3.2.1. Concepto Desempeño

De acuerdo con Campbell (1990) citado por Varela (2010) "El desempeño refiere al conjunto de conductas esperadas de un empleado; es la causa por la cual se contrata a alguien. Más específicamente, desempeño es la ejecución voluntaria de conductas relevantes para alcanzar las metas de la organización. Esto es, los aportes conductuales del individuo al logro de metas superiores."

3.2.2. Evaluación del Desempeño

Según Chiavenato (2011): "La evaluación del desempeño es una apreciación sistemática de cómo se desempeña una persona en un puesto y de su potencial de desarrollo. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, excelencia y cualidades de una persona".

3.2.3. Razones para evaluar el Desempeño

1. Es así como se establecen las principales razones para que las organizaciones se preocupen por evaluar el desempeño de sus empleados, y según Chiavenato (2002) estas son las siguientes:
2. Proporcionar un juicio sistemático para fundamentar aumentos salariales, promociones, transferencias y, en muchas ocasiones, despido de empleados.
3. Permite comunicar a los empleados como marchan en el trabajo, que deben cambiar en el comportamiento, en las actitudes, las habilidades o los conocimientos.
4. Posibilita que los subordinados conozcan lo que el jefe piensa de ellos. La evaluación es utilizada por los gerentes como base para guiar y aconsejar a los subordinados respecto de su desempeño.



3.2.4. Beneficios de la evaluación del desempeño

Beneficios para el gerente como Administrador de personas.

1. Evaluar el desempeño y el comportamiento de los subordinados, con base en factores de evaluación y, sobre todo, contar con un sistema de medición capaz de neutralizar la subjetividad.
2. Proporcionar medidas para mejorar el estándar de desempeño de sus subordinados.
3. Comunicarse con sus subordinados para hacerles comprender que la evaluación del desempeño es un sistema objetivo el cual les permite saber cómo está su desempeño.

Beneficios para las personas.

1. Conocer las reglas del juego, es decir, los aspectos del comportamiento y desempeño de los trabajadores que la empresa valora.
2. Conocer las expectativas de su líder en cuanto a su desempeño y, según su evaluación, sus puntos fuertes y débiles.
3. Conocer las medidas que el líder toma para mejorar su desempeño.
4. Hacer una autoevaluación y una crítica personal en cuanto a su desarrollo y control personales.

Beneficios para la Organización.

1. Evaluar su potencial humano de corto, mediano y largo plazos, y definir la contribución de cada empleado.



2. Identificar a los empleados que necesitan rotarse y/o perfeccionarse en determinadas áreas de actividad, y seleccionar a quienes están listos para un ascenso o transferencia.

3. Dinamizar su política de RH mediante oportunidades a los empleados (ascensos, crecimiento y desarrollo personal), con estímulo a la productividad y la mejora de las relaciones humanas en el trabajo.

3.2.5. Fases

1. Fase de planeación (Establecer objetivos del Programa de Evaluación del Desempeño): a comienzos del periodo a evaluar debe llevarse a cabo una reunión personal entre el jefe y cada colaborador directamente bajo su cargo, para establecer claramente los objetivos individuales que debe cumplir el trabajador en su puesto de trabajo, para el periodo iniciado.

2. Fase de planeación (Determinar las conductas y comportamientos valorados por la empresa): a igual manera, el jefe y el colaborador deben establecer las competencias, habilidades, actitudes y conductas que su empresa valora en sus trabajadores, de tal manera que el trabajador conozca el tipo de evaluación que tendrá y qué comportamiento se espera de él. Debido a la naturaleza algo subjetiva de la observación y calificación de conductas, debe establecerse y describirse con cada competencia y/o comportamiento.

3. Fase de seguimiento (Realizar seguimiento permanente al desempeño del trabajador): los responsables de equipo (supervisores, jefes, etc.) deben realizar un seguimiento permanente al trabajo del colaborador con la finalidad de generar retroalimentación constructiva y constante sobre su desempeño. Es importante que se establezca un calendario tentativo (mensual, trimestral, etc.) para revisar formalmente el desempeño del trabajador. Lo esencial de esta fase es el



acompañamiento, es decir el respaldo y seguimiento que los jefes dan a sus colaboradores durante el año para asegurar que los objetivos sean alcanzados.

4. Fase de evaluación (Revisar y verificar los resultados del año): este es el momento en que tanto los jefes como sus colaboradores revisan y califican los resultados del año, teniendo como base los objetivos establecidos durante la Fase de Planeación. El objetivo de esta fase no es simplemente juzgar el propio desempeño, sino revisar lo que hemos hecho bien, así como aquello que podemos mejorar, para construir una base de datos del éxito y las oportunidades de mejora, de manera tal que sus colaboradores puedan ser mucho más efectivos el próximo año. Esta Fase se realiza usualmente pasado un año de la Fase de Planeación.

5. Fase de reconocimiento (Reconocer los resultados alcanzados): esta fase es la que deben tomar en cuenta los jefes para engranar los resultados de desempeño a los incrementos salariales o bonos, o a las premiaciones públicas, entre otros mecanismos de reconocimiento. Es necesario el reconocimiento de manera tangible o intangible para que se refuerce de manera positiva el buen desempeño de sus colaboradores. Es conveniente establecer un puntaje o calificación mínima que debe alcanzar el trabajador para lograr el reconocimiento que ha establecido para aquellos que cumplen sus objetivos. Esta calificación mínima, así como la forma de calcularla debe ser claramente conocida por todos sus colaboradores. (Asociación de buenos empleados, 2010).

3.3. Hospital

3.3.1. Concepto

El hospital es un establecimiento público o privado en el que se curan los enfermos, en especial aquellos carentes de recursos. Es una institución organizada, atendida y dirigida por personal competente y especializado, cuya misión es la de proveer, en forma científica, eficiente, económica o gratuita, los complejos medios necesarios



para la prevención, el diagnóstico y el tratamiento de las enfermedades y para dar solución, en el aspecto médico, a los problemas sociales.

Para la OMS, el hospital es parte integrante de una organización médica y social cuya misión consiste en proporcionar a la población una asistencia médico sanitaria completa, tanto curativa como preventiva, y cuyos servicios externos irradian hasta el ámbito familiar. El hospital es un centro de formación de personal médico - sanitario y de investigación bio-social. (Diccionario de Ciencias Medicas Dorland, 1983)

3.3.2. Evolución, Funciones y Recursos de un Hospital

Durante siglos, los hospitales se crearon para asegurar albergue a grupos sociales carentes de recursos para pagar su asistencia médica, basados en un sentimiento de amor al prójimo y de caridad cristiana. También cumplían un proceso de aislamiento y segregación en determinados pacientes (leprosarios, lazaretos).

En las últimas décadas se incorporó el concepto de "Derecho a la Salud" de toda la población, determinando que el Hospital es la respuesta que brinda la sociedad organizada a ese derecho.

3.3.3. Funciones

En el pasado el Hospital cumplía con la función de albergue y apoyo espiritual, siendo también un lugar destinado a la recuperación de enfermos, pero limitada en ese entonces por el escaso conocimiento científico y con altos índices de morbi-mortalidad. Actualmente las funciones se dividen en tres categorías esenciales:

1. Atención Médica (promoción de la salud, prevención de enfermedades, recuperación de la salud y rehabilitación del paciente).
2. Educación de su propio personal, de la comunidad en general y de la universitaria.



3. Investigación médica y administrativa.

3.3.4. Recursos de los Hospitales

Recursos materiales (Edificio): El hospital del pasado era simplemente una casa grande con diseño sencillo, con salas de hospitalización de gran tamaño, con el consecuente hacinamiento. El hospital actual requiere un edificio excepcionalmente complejo en su planeamiento, construcción, operación y mantenimiento, integrándose al ámbito urbano, orientado según factores climáticos con espacios y circulación sistematizados. En lo posible deben estar rodeados por espacios verdes, con estacionamiento para vehículos y buena iluminación, procurando que la construcción tenga la máxima flexibilidad posible.

Equipos y Materiales: En la actualidad el hospital dispone de numerosos recursos de enorme complejidad que se engloban bajo la denominación de servicios especiales de diagnóstico y tratamiento como la radiología, patología, fisiatría, etc. De misma manera los servicios estrictamente médicos se diferenciaron en varias especialidades como la oftalmología, otorrinolaringología, cardiología, etc. A partir de 1950 se desarrolla el corazón - pulmón artificial, el riñón artificial, etc. El cuidado de los pacientes se perfecciona en niveles de cuidados progresivos. La terapéutica medicamentosa, a partir del aislamiento de los principios activos de las hierbas, inicia una nueva época en la historia de la farmacia. Finalmente se incorporan los equipos de cocina, lavandería, eléctricos, sistemas computados y otros que contribuyen al progreso.

Recursos Humanos: Actualmente la jerarquía de un hospital depende tanto o más de la capacidad de sus recursos humanos que de sus recursos físicos. En el pasado el personal era escaso, esencialmente religioso, con preparación empírica y gran espíritu de servicio. El hospital del presente ha cambiado substancialmente, pues exige personal numeroso y altamente capacitado, con diversidad de tareas y adecuado entrenamiento previo a su ingreso al hospital y continuo durante su



permanencia en la institución. Paralelamente aumenta la necesidad de coordinación de los esfuerzos o sea del trabajo de equipo. La actividad médica comienza a exigir una remuneración acorde a su alto grado de especialización.

Usuarios: En el pasado los usuarios eran indigentes, desvalidos, niños abandonados y militares, mientras que en el presente el hospital está al servicio de toda la comunidad sin discriminación alguna. Sus servicios no son totalmente gratuitos, pero siempre existen sistemas de atención para los indigentes.

Financiamiento: A lo largo de la historia la atención médica se ha ido haciendo más costosa, por lo que hubo que adoptar métodos de financiación. La financiación en el pasado se basaba en la caridad o beneficencia pública, de tipo voluntaria. La revolución industrial trae aparejada un gran progreso científico y tecnológico con el consiguiente encarecimiento en el campo de la salud. Nacen los sindicatos para atender las necesidades del proletariado industrial y las asociaciones de ayuda mutua, junto al estado a través de los municipios, provincias y otras entidades comienzan a financiar la actividad de los hospitales. Es el inicio de los sistemas de seguridad social que intentan proteger a todos los beneficiarios, realizando estos aportes según su real capacidad socioeconómica.

3.3.5. Administración de un Hospital

Desde ya en el pasado era muy sencilla y totalmente empírica. Pero a partir de 1929 con la publicación de Michael Davis "Hospital Administration: a profession", la administración de hospitales se desarrolla como especialidad. El objetivo esencial de la administración es asegurar condiciones de trabajo adecuadas con la finalidad de una adaptación técnica, psicológica y económica que permitan lograr su misión científica con alto grado de justicia social y solidaridad humana. De esta especialidad surge la necesidad de controlar y normalizar la atención médica con fines correctivos y esencialmente educativos y es entonces que aparece la auditoría médica.



3.3.6. Concepto de condición laboral de un hospital

Condición laboral son las circunstancias físicas en las que el empleado se encuentra cuando ocupa un cargo en la organización, es el ambiente físico que rodea al empleado mientras desempeña su cargo. (Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, 1,999)

3.4. Seguridad Laboral

3.4.1. Concepto

Es el conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas empleadas para prevenir accidentes y eliminar las condiciones inseguras del ambiente, y para instruir o convencer a las personas acerca de la necesidad de implantar prácticas preventivas. Su empleo es indispensable para el desarrollo satisfactorio del trabajo. Los servicios de seguridad tienen la finalidad de establecer normas y procedimientos que aprovechen los recursos disponibles para prevenir accidentes y controlar los resultados obtenidos. La seguridad es una responsabilidad de línea y una función de staff. En otras palabras, cada jefe es responsable de los asuntos de seguridad de su área, aunque exista en la organización un organismo de seguridad para asesorar a todas las jefaturas con relación a este asunto. (Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, 1,999).

3.4.2. Concepto de protocolo de seguridad

Es una normativa legislada o establecida a partir del uso y la costumbre. (Fernandez, 2004)

3.4.3. Concepto de normas de seguridad

Norma es como una regla de comportamiento, obligatoria o no, regla que impone deberes o confiere derechos, su cumplimiento es potestativo y expresan una



necesidad condicionada, es decir, señala el camino que es forzoso seguir. (Maynez, 2000).

3.4.4. Concepto de riesgos laborales

Riesgo laboral es el conjunto de factores físicos, psíquicos, químicos, ambientales, sociales y culturales que actúan sobre el individuo; la interrelación y los efectos que producen esos factores dan lugar a la enfermedad ocupacional. (Chiavenato, Administracion de Recursos Humanos, 1,999).

3.4.5. Concepto de accidentes laborales

Accidente laboral es “un hecho no premeditado del cual resulta daño considerable”, además lo califica como un acto imprevisto, perfectamente evitable en la mayor parte de los casos. (Chiavenato, Administracion de Recursos Humanos, 1,999).

3.4.6. Prevención de accidentes

El código de trabajo, de la República de Nicaragua, señala en el título V, capítulo I de la higiene y seguridad ocupacional, lo siguiente:

1. Artículo 100. Todo empleador tiene la obligación de adoptar medidas preventivas necesarias y adecuadas para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores, acondicionando las instalaciones físicas y proveyendo del equipo de trabajo necesario para reducir y/o eliminar los riesgos profesionales en los lugares de trabajo, sin perjuicios de las normas que establezca el poder ejecutivo a través del Ministerio del Trabajo.
2. Artículo 102. El trabajador está obligado a colaborar cumpliendo con las instrucciones impartidas para su protección personal y cuidando del material empleado en la misma.



3. Artículo 103. Los equipos de protección personal serán previstos por el empleador en forma gratuita, deberá darle mantenimiento, reparación adecuada y sustituirlos cuando lo amerite.

3.4.7. Lo que cubre un plan de higiene en el trabajo:

1. Un plan organizado. Incluye la prestación no sólo de servicios médicos, sino también de enfermería y primeros auxilios, en tiempo total o parcial, según el tamaño de la empresa.

2. Servicios médicos adecuados. Abarcan dispensarios de emergencia y primeros auxilios, si es necesario. Estas facilidades deben incluir:

Exámenes médicos de admisión.

Cuidados relativos a lesiones personales, provocadas por enfermedades profesionales.

Primeros auxilios.

Eliminación y control de áreas insalubres.

Registros médicos adecuados.

Supervisión en cuanto a higiene y salud.

Relaciones éticas y de cooperación con la familia del empleado enfermo.

Utilización de hospitales de buena categoría.

Exámenes médicos periódicos de revisión y chequeo.

3. Prevención de riesgos para la salud.



Riesgos químicos.

Riesgos físicos.

Riesgos biológicos.

4. Servicios adicionales, como parte de la inversión empresarial sobre la salud del empleado y de la comunidad; éstos incluyen:

Programa informativo destinado a mejorar los hábitos de vida y explicar asuntos de higiene y de salud.

Programa regular de convenios o colaboración con entidades locales para la prestación de servicios de radiografías, programas recreativos, conferencias, etc.

Verificaciones interdepartamentales –entre supervisores, médicos y ejecutivos– sobre señales de desajuste que implican cambios de tipo de trabajo, de departamento o de horario.

Previsiones de cobertura financiera para casos esporádicos de prolongada ausencia del trabajo por enfermedad o accidente, mediante planes de seguro de vida colectivo, o planes de seguro médico colectivo.

Extensión de beneficios médicos a empleados pensionados, incluidos planes de pensión o de jubilación (Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, 1,999).

3.4.8. Condiciones ambientales de trabajo.

El trabajo de las personas está profundamente influido por tres grupos de condiciones:

1-Condiciones ambientales de trabajo: Iluminación, temperatura, ruido, etc.



2-Condición de tiempo: Duración de la jornada, horas extras, períodos de descanso, etc.

3-Condición sociales: Organización informal, estatus, etc.

La higiene en el trabajo se ocupa del primer grupo: condiciones ambientales de trabajo, aunque no descuida en su totalidad los otros dos grupos. Las condiciones ambientales de trabajo son las circunstancias físicas en las que el empleado se encuentra cuando ocupa un cargo en la organización. Es el ambiente físico que rodea al empleado mientras desempeña su cargo. (Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, 1,999).

Los tres elementos más importantes de las condiciones ambientales de trabajo son: iluminación, ruido y condiciones atmosféricas.

Iluminación

No se trata de la iluminación general, sino de la cantidad de luz en el punto focal de trabajo. La iluminación deficiente ocasiona fatiga en los ojos, perjudica el sistema nervioso, ayuda a la deficiente calidad del trabajo y es responsable de una buena parte de los accidentes de trabajo. Un sistema de iluminación debe cumplir los siguientes requisitos:

1-Ser suficiente

2-Estar constante y uniformemente distribuido para evitar la fatiga de los ojos. (Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, 1,999).

La distribución de luz puede ser:

1-Iluminación directa.



2-Illuminación indirecta. La luz incide sobre la superficie que va a ser iluminada mediante la reflexión en paredes y techos. Es la más costosa.

3-Illuminación semiindirecta. Combina los dos tipos anteriores con el uso de bombillas translúcidas para reflejar la luz en el techo y en las partes superiores de las paredes.

4-Illuminación semidirecta. La mayor parte de la luz incide de manera directa en la superficie que va a ser iluminada, y cierta cantidad de luz la reflejan paredes y el techo.

5-Estar colocada de manera que no encandile ni produzca fatiga a la vista, debida a las constantes acomodaciones (Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, 1,999).

Ruido

El ruido se considera un sonido o barullo indeseable. El sonido tiene dos características principales: frecuencia e intensidad. La frecuencia es el número de vibraciones por segundo emitidas por la fuente de sonido, y se mide en ciclos por segundo. La intensidad del sonido se mide en decibelios. La evidencia y las investigaciones realizadas muestran que el ruido no provoca disminución en el desempeño del trabajo. Sin embargo, la influencia del ruido sobre la salud del empleado y principalmente sobre su audición es poderosa. Cuanto mayor sea el tiempo de exposición al ruido, mayor será el grado de pérdida de audición (Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, 1,999).

El efecto desagradable de los ruidos depende de:

1-La intensidad del sonido.

2-La variación de los ritmos e irregularidades.



3-La frecuencia o tono de los ruidos. (Chiavenato, Administracion de Recursos Humanos, 1,999).

El nivel máximo de intensidad de ruido permitido legalmente en el ambiente de trabajo es 85 decibelios.

Por encima de esta cifra, el ambiente se considera insalubre. (Chiavenato, Administracion de Recursos Humanos, 1,999).

El control de ruidos busca la eliminación o, al menos, la reducción de los sonidos indeseables. Los ruidos industriales pueden ser:

1-Continuos (máquinas, motores o ventiladores).

2-Intermitentes (prensas, herramientas neumáticas, forjas).

3-Variables (personas que hablan, manejo de herramientas o materiales). (Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, 1,999).

Los métodos más ampliamente utilizados para controlar los ruidos en la industria pueden incluirse en una de las cinco categorías siguientes:

1-Eliminación del ruido en el elemento que lo produce.

2-Separación de la fuente del ruido.

3-Aislamiento de la fuente del ruido dentro de muros a prueba de ruido.

4-Tratamiento acústico de los techos, paredes y pisos para la absorción de ruidos.

5-Equipos de protección individual, como el protector auricular. (Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, 1,999).



3.4.9. Seguridad con respecto al ambiente del trabajo

Una manera de prevenir los accidentes laborales, es la que nos proporciona el conocimiento y el dominio de un determinado puesto de trabajo, principalmente cuando este se ha aprendido de una manera teórica-técnica. (Chiavenato, Administracion de Recursos Humanos, 1,999).

3.4.10. Seguridad en el trabajo:

1. Causas Humanas

Son aquellas, cuando cuyo responsable, es el mismo trabajador. Este tiene a veces cierta predisposición a sufrir accidentes, que puede ser motivada por las causas siguientes:

1. Falta de adaptación al ritmo, a la velocidad, a la responsabilidad depositada en él.
2. Preocupaciones ajenas al trabajo.
3. Exceso de confianza en sí mismo, que motiva imprudencias fatales.
4. Exceso de temor, pues puede provocar un accidente por verse empujado inconscientemente a él, en los momentos de mayor peligro.
5. El cansancio, que produce una disminución en la tensión del organismo, retardando el movimiento rápido de los músculos y la reacción de los sentidos (Chiavenato, Administracion de Recursos Humanos, 1,999).

2. Causas de Materiales

Son las causas externas, como: mala iluminación, espacio reducido, etc., y descuido de las normas higiénicas.



1. Maquinaria defectuosa.
2. Equipo de protección inadecuado
3. Herramienta en mal estado
4. Herramientas no adecuadas. (Chiavenato, Administracion de Recursos Humanos, 1,999).

3.5. Higiene Laboral

La higiene laboral está estrechamente relacionada con la prevención de los accidentes laborales, y enfermedades profesionales y la seguridad social dentro de las condiciones generales del trabajo en que se deba desarrollar la actividad. (Chiavenato, Administracion de Recursos Humanos, 1,999).

3.5.1. Condiciones Generales

El ambiente de trabajo tiene una gran influencia psicológica en el comportamiento de los trabajadores. Se ha comprobado que la frecuencia de los accidentes varía según la atmósfera que reina en la empresa, siendo un factor negativo todo esto unido a otros factores morales y físico ejerce una influencia nefasta sobre la actividad del trabajador y correlativamente, sobre la frecuencia de accidentes. (Chiavenato, Administracion de Recursos Humanos, 1,999).

3.5.2. Medios que se deben tomar en cuenta las áreas de trabajo

Iluminación

Es esencial para la buena marcha del trabajo y para la conservación de la vista una buena iluminación.

Respecto a la iluminación hay que tener en cuenta dos factores: intensidad y uniformidad.



No todos los trabajos necesitan la misma intensidad de luz.

Además de la intensidad, hay que tener presente la uniformidad de la luz, pues en caso contrario el esfuerzo de acomodación a las distintas luces ocasiona fatiga y malestar a la retina.

Temperatura y humedad

Temperatura. Es muy importante tener en los locales de trabajo una temperatura adecuada pues es uno de los factores que más influyen en el rendimiento. Una temperatura extremadamente fría o caliente no es favorable ni para la salud ni para el trabajo.

Las temperaturas más bajas de lo normal son generalmente más soportables que las más altas.

Humedad. No podemos considerar la temperatura independiente de la humedad, ya que las dos van ligadas. A nosotros nos interesa conocer el estado de humedad relativa.

Para el rendimiento en el trabajo la relación que existe entre la temperatura y humedad es la siguiente: A igual temperatura el mayor grado de humedad perjudica el rendimiento del operario; ha igual estado de humedad, la temperatura baja favorecerá el rendimiento del operario. La razón está, en que la elevada humedad hace más difícil la evaporación y transpiración del sudor en la sangre. (Chiavenato, Administracion de Recursos Humanos, 1,999)

Limpieza

Toda institución debe contar con un programa bien planeado e ininterrumpido de limpieza y cuidado de sus locales, siendo necesaria la supervisión directa de un responsable.



Métodos a emplear

Entre los métodos de mantenimiento de la limpieza se incluye el empleo de desviadores de aire para disminuir el polvo, las instalaciones sanitarias convenientes para el aseo personal, un sistema adecuado de recogida de basura y el uso de uniformes para el personal.

3.6. Ley general de higiene y seguridad del trabajo

La Constitución Política de la República de Nicaragua reconoce el Derecho de los trabajadores a condiciones de trabajo que les aseguren en especial: "La integridad física, la salud, la higiene y la disminución de los riesgos laborales para hacer efectiva la seguridad ocupacional del trabajador".

Artículo 1.- **objeto de la ley:** La presente ley es de orden público, tiene por objeto establecer el conjunto de disposiciones mínimas que, en materia de higiene y seguridad del trabajo, el estado, los empleadores y los trabajadores deberán desarrollar en los centros de trabajo, mediante la promoción, intervención, vigilancia y establecimiento de acciones para proteger a los trabajadores en el desempeño de sus labores.

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



Actuación Normativa

Artículo 4.- El Ministerio del Trabajo (MITRAB), a través de las correspondientes normativas, reglamentos e instructivos y demás que publique, determinará los requisitos que deben reunir los centros de trabajo en materia de higiene y seguridad del trabajo.

Artículo 5.- Las normativas, resoluciones e instructivos, que desarrolle y publique el Ministerio del Trabajo, se ajustarán a los principios de políticas preventivas, establecidas en la presente Ley, y a los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) y al código del trabajo. Serán objeto de evaluación, revisión y actualización por el MITRAB en base a la experiencia de su aplicación y a los avances del progreso tecnológico

Obligaciones del Empleador

Artículo 18.- Son Obligaciones del Empleador:

1. Observar y cumplir con las disposiciones de la presente ley, su reglamento, normativas y el código del trabajo. El incumplimiento de estas obligaciones conlleva a sanciones que van desde las multas hasta el cierre del centro de trabajo, de acuerdo al procedimiento establecido al efecto.
2. Adoptar las medidas preventivas necesarias y adecuadas para garantizar eficazmente la higiene y seguridad de sus trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo.
3. El empleador tomando en cuenta los tipos de riesgo a que se expongan los trabajadores, y en correspondencia con el tamaño y complejidad de la empresa, designará o nombrará a una o más personas, con formación en salud ocupacional o especialista en la materia, para ocuparse exclusivamente en atender las actividades de promoción, prevención y protección contra los riesgos laborales.



Para dar cumplimiento a las medidas de prevención de los riesgos laborales, el empleador deberá:

- a. Cumplir con las normativas e instructivos sobre prevención de riesgos laborales;
- b. Garantizar la realización de los exámenes médicos ocupacionales de forma periódica según los riesgos que estén expuestos los trabajadores;
- c. Planificar sus actuaciones preventivas en base a lo siguiente:
 - 1) Evitar los riesgos.
 - 2) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
 - 3) Combatir los riesgos en su origen.
 - 4) Adaptar el trabajo a la persona.
 - 5) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
 - 6) Adoptar medidas que garanticen la protección colectiva e individual.
 - 7) Dar la debida información a los trabajadores.

Condiciones Generales

Artículo 73.- El diseño y característica constructiva de los lugares de trabajo deberán ofrecer garantías de higiene y seguridad frente a los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales.

Artículo 74.- El diseño y característica constructiva de los lugares de trabajo deberán también facilitar el control de las situaciones de emergencia, en especial de incendio y posibilitar, cuando sea necesario, la rápida y segura evacuación de los trabajadores.



A tal efecto los lugares de trabajo deberán ajustarse, en lo particular, a lo dispuesto en el Reglamento que regule las condiciones de protección contra incendios y fenómenos climatológicos o sismológicos que le sean de aplicación



IV. HIPÓTESIS

El cumplimiento de las normas de Higiene y Seguridad Laboral, proporciona un mejor desempeño laboral a los trabajadores.

4.1. Variables

Variable independiente: Higiene y seguridad laboral.

Variable dependiente: Desempeño laboral.



4.2. Operacionalización de variables

VARIABLES	CONCEPTO	DIMENSIONES	INDICADORES	FUENTE DE INFORMACION	TECNICA/ INSTRUMENTO
Variable Independiente Higiene y Seguridad	Es el conjunto de normas y procedimientos tendientes a la protección de la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de salud inherentes a las tareas a su cargo y al ambiente físico donde se ejecutan.	Accidentes laborales Riesgos Laborales	Maquinarias Herramientas Condiciones Eléctrico Incendio Microclima (Temperatura, Humedad y Ventilación) Enfermedades contagiosas Físicos Químicos	Empleados del hospital Empleados del hospital	Entrevista y Encuesta Entrevista y Encuesta
Variable Dependiente Desempeño laboral	Es el rendimiento laboral y la actuación que muestra el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación	Nivel de productividad Factores motivacionales	Eficiencia Habilidades Salario Condiciones de Trabajo. Beneficios y Servicio Social. Incentivos.	Empleados del hospital Empleados del hospital	Entrevista y Encuesta Entrevista y Encuesta



v. DISEÑO METODOLÓGICO

5.1. Tipo de estudio

Según el nivel de conocimiento esta es una investigación aplicada porque se estudió la problemática que existe en el hospital Pedro Altamirano la Trinidad sobre el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad laboral.

Se presentó el enfoque mixto de la investigación, que implica un proceso de recolección, análisis y vinculación de datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento del problema.

Los métodos mixtos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (meta inferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio (Sampieri, Fernandez, & Baptista, 2006).

De acuerdo a su naturaleza la investigación es explicativa, ya que como su nombre lo indica su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se da éste, o por qué dos o más variables están relacionadas. Las investigaciones explicativas son más estructuradas que las demás clases de estudios y de hecho implican los propósitos de ellas (exploración, descripción y correlación).



5.2. Universo de estudio

Universo es la totalidad del espacio y del tiempo a estudiar donde las unidades de la población poseen una característica común, la cual se estudia y ahí se originan los datos.

Por la naturaleza de la investigación se considera que el universo son los trabajadores del hospital Pedro Altamirano del municipio de la trinidad.

5.3. Muestra

La muestra de esta investigación es toda la población del hospital Pedro Altamirano del municipio de la Trinidad, la que está compuesta por 220 trabajadores.

5.4. Tipo de muestreo

El muestreo es probabilístico ya que todos los individuos participantes tuvieron la misma probabilidad de ser seleccionados.

5.4.1. Criterios de selección de muestra

1- Participación de los informantes claves para ser entrevistados (jefes de área y supervisores) que laboran en el hospital.

2- Colaboración por parte de los trabajadores de rangos menores para ser encuestados.

5.5. Determinación del tamaño de la Muestra en Población finitas

No se hizo uso de la fórmula para obtener la muestra, ya que la población es de 220 trabajadores, por tanto, se considera como un censo.



5.6. Técnicas de recolección de datos.

Para cumplir con los objetivos planteados en la investigación, se hizo uso de dos técnicas de recolección de datos: Entrevista y Encuesta.

5.6.1. Entrevista y Encuesta

5.6.2. Entrevista

Entrevista, es la comunicación interpersonal establecida entre el investigador y el sujeto de estudio a fin de obtener respuestas verbales a las interrogantes planteadas sobre el tema propuesto.

5.6.3. Encuesta

La encuesta, es una técnica de recogida de datos mediante la aplicación de un cuestionario a una muestra de individuos. A través de las encuestas se pueden conocer las opiniones, las actitudes y los comportamientos de los ciudadanos.

El tipo de encuesta es de tipo directa, ya que el encuestador la aplico de manera directa a los trabajadores.

5.7. Etapas de la investigación

Etapas de la Investigación Documental

Esta primera etapa comprendida del 02 de abril al 20 de mayo del año 2016, donde se recopiló información secundaria, la que fue obtenida a través de visitas al hospital Pedro Altamirano de la Trinidad, al Cuerpo de Bomberos e INSS, estos dos últimos de la Ciudad de Estelí, así como también se consultaron páginas web y bibliotecas.



Etapa 2. Elaboración de Instrumentos

Para la elaboración de las técnicas de recopilación de datos se tomó en cuenta los objetivos específicos de la investigación y los indicadores (categorías), identificados en el cuadro de Operacionalización de las variables. La guía de entrevista y las encuestas se elaboraron el 23 de mayo del año 2016. (Ver anexo N°. 1 y N°. 2).

Etapa 3. Estudio de campo

Para la realización de esta etapa, se tomaron en cuenta dos tipos de instrumentos; entrevistas y encuestas, dirigidas al personal que labora en el hospital Pedro Altamirano la Trinidad, con el objetivo de recopilar información que facilite la obtención de los resultados de la investigación.

Etapa 4. Informe final

El informe final se redactó analizando los datos obtenidos mediante la aplicación de las entrevistas y encuestas, cumpliendo de este modo con los objetivos específicos de la investigación.

Para la redacción del informe se tomó en cuenta la guía orientada por la universidad para la presentación de trabajos de protocolo de investigación.

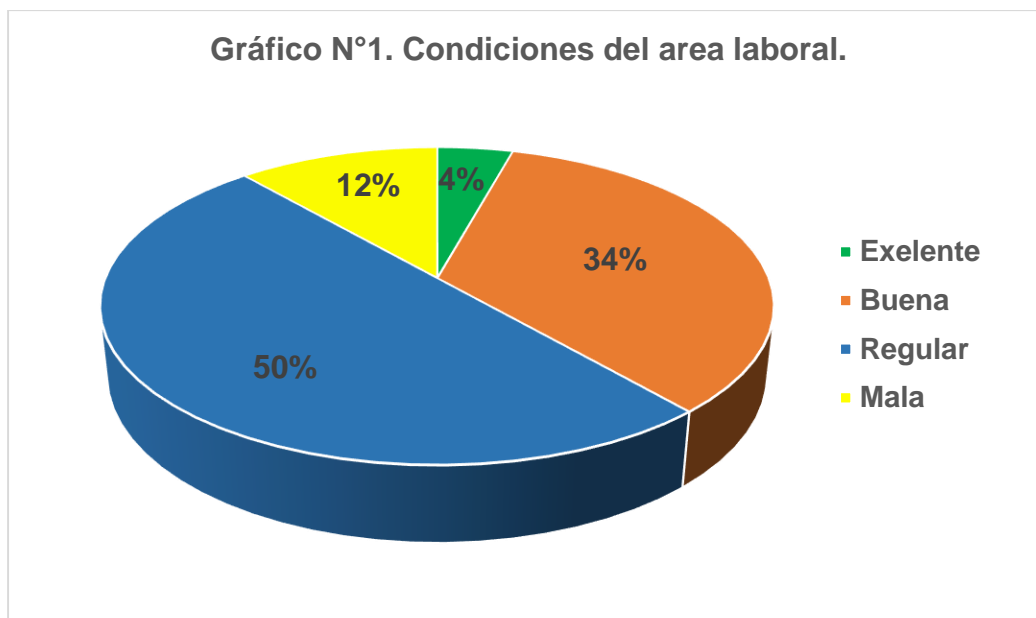


VI. ANALISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1. Analizar las condiciones laborales de cada área del hospital.

6.1.1. Condiciones laborales del hospital.

Chiavenato (1999), define condición laboral, como las circunstancias físicas en las que el empleado se encuentra cuando ocupa un cargo en la organización, es el ambiente físico que rodea al empleado mientras desempeña su cargo.



Fuente: Elaboración propia

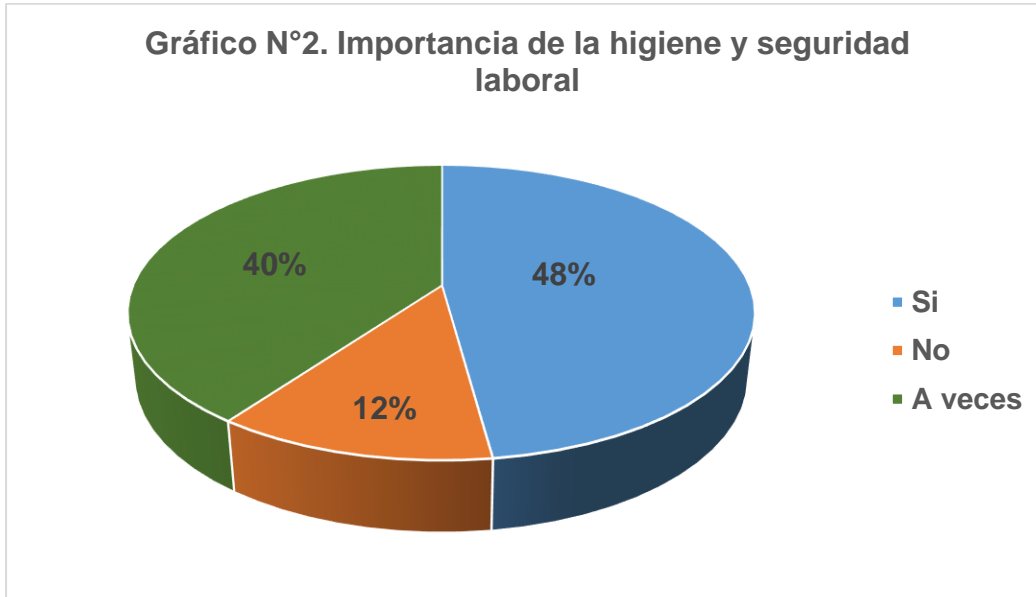
Según el **gráfico N°1**, muestra que, un 50% de los encuestados opina que las condiciones laborales son regulares, 34% buenas, 12% que son malas, y un 4% que son excelentes.

Las condiciones del hospital, refiriéndose a infraestructura no son excelentes debido a falta de remodelación, pero según encuestados la mayoría son regulares y buenas, según los puestos que los trabajadores tengan, esto es confirmado en entrevista realizada a la contadora, quien plantea que las condiciones laborales no son muy buenas, en especial en su área, ya que se encuentra ubicada en medio del hospital, entre pediatría, laboratorios y rayos x, explicando que lo adecuado sería



que este tipo de áreas estén apartadas, debido a que están expuestos a muchos riesgos, es así que concluye opinando que no se cuenta con oficinas apropiadas .

6.1.2.Importancia de higiene y seguridad laboral.



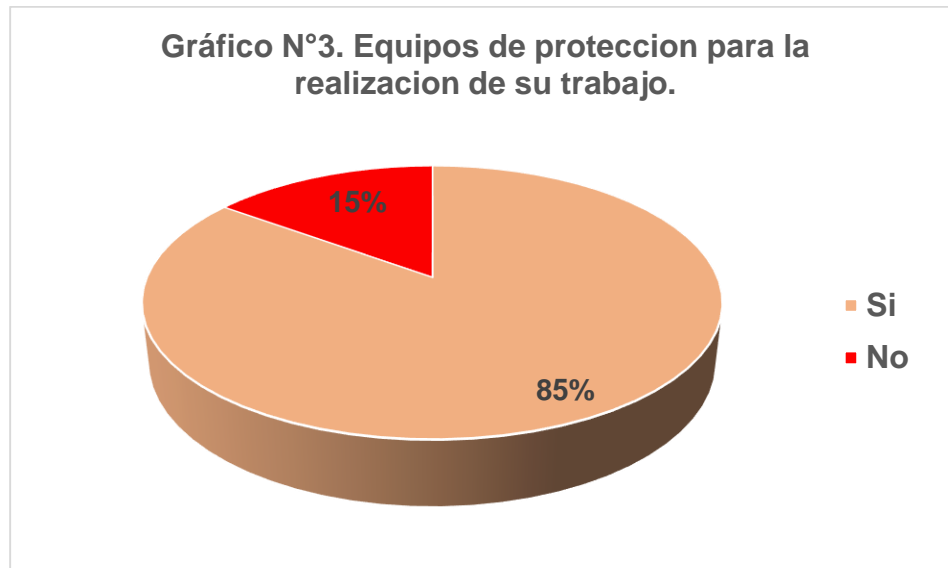
Fuente: Elaboración propia

El gráfico N°2, muestra que, un 48% opina que el hospital si le da importancia a la higiene y seguridad laboral, 40% opina que a veces, y un 12% que del todo no le dan importancia a la higiene y seguridad laboral.

La mayoría de los trabajadores contestaron que el hospital le da importancia a la higiene y seguridad laboral, ya que en toda organización se deben poner en práctica las medidas adecuadas para proteger la vida y la integridad de los trabajadores, existiendo también un porcentaje bastante considerable que contesto que a veces se le da importancia a esto, ya que no hacen gestiones pertinentes para cambiar los equipos de protección que según ellos no son los adecuados y un porcentaje mínimo contesto que no le dan importancia, porque lo ven como un gasto y no como una inversión .



6.1.3. Equipos de protección.



Fuente: Elaboración propia

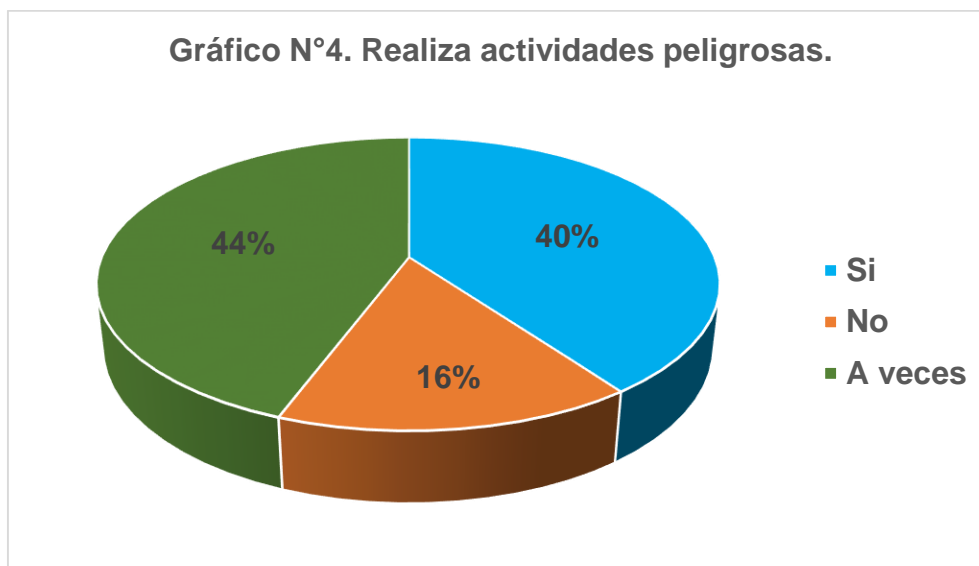
El **gráfico N°3**, muestra que, el 85% de los trabajadores dicen que el hospital si les proporciona el material de protección para la realización de su trabajo, mientras que un 15% dice que no.

A la mayoría de trabajadores se les proporcionan los equipos de protección para la realización de su trabajo, aunque estos no son utilizados ya que provocan incomodidad al momento de hacer uso de ellos, hay un porcentaje bajo que dijo que no se le dan equipos desconocemos el por qué no se les da.

Todos los trabajadores están expuestos a una serie de riesgos, por lo que son necesarios los equipos de protección individual, donde la mayoría de los trabajadores contestaron que el hospital se los proporciona para protegerlos de los riesgos que pueden amenazar su seguridad o salud, pero también señalaron en entrevistas realizadas a supervisores que estos no son utilizados por todos los trabajadores por que les resulta incómodo o no los consideran adecuados para sus labores, un porcentaje mínimo contesto que no les proporcionan equipos por que no los necesitan , pero de igual manera deben tomar sus medidas preventivas ya que pueden ocurrir accidentes inesperados que puedan afectar su salud física.



6.1.4. Realización de actividades peligrosas.



Fuente: Elaboración propia

El **gráfico N°4**, muestra que, un 44% de los encuestados a veces realiza actividades peligrosas, 40% si realiza actividades peligrosas, y un 16% dice que no.

Existe un porcentaje muy alto de trabajadores que están expuestos a realizar actividades peligrosas debido a que tienen contacto con otras personas que pueden estar infectadas de cualquier enfermedad contagiosa, o sufrir otros accidentes.

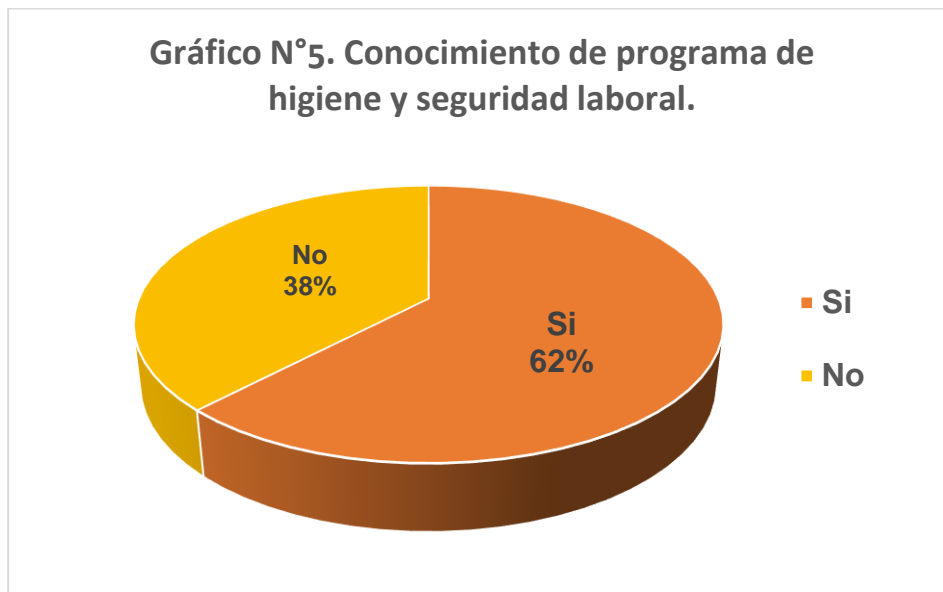
Según encuestas realizadas al personal del hospital, los trabajadores que se encuentran más expuestos a realizar actividades peligrosas son los que tiene contacto con medicina general ya que tienen contacto directo con personas que tienen diferentes enfermedades, y los que se encuentran en contacto con los desechos (basura), el menor porcentaje que contesto que no realizan actividades peligrosas son los que están en el área administrativa ya que tienen un lugar específico para realizar su trabajo, pero de igual manera siempre están expuestos a accidentes laborales si no cumplen con las normas de higiene y seguridad laboral establecidas.



6.2. Describir el programa de higiene y seguridad laboral utilizado por el hospital.

6.2.1. Programa de higiene laboral.

Según Chiavenato (1999), higiene laboral es un conjunto de normas y procedimientos tendientes a la protección de la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del cargo y al ambiente físico donde se ejecutan.



Fuente: Elaboración propia

Como se puede observar en el **gráfico N°5**, un 62% conoce el programa de higiene y seguridad laboral, y un 38% no conoce dicho programa.

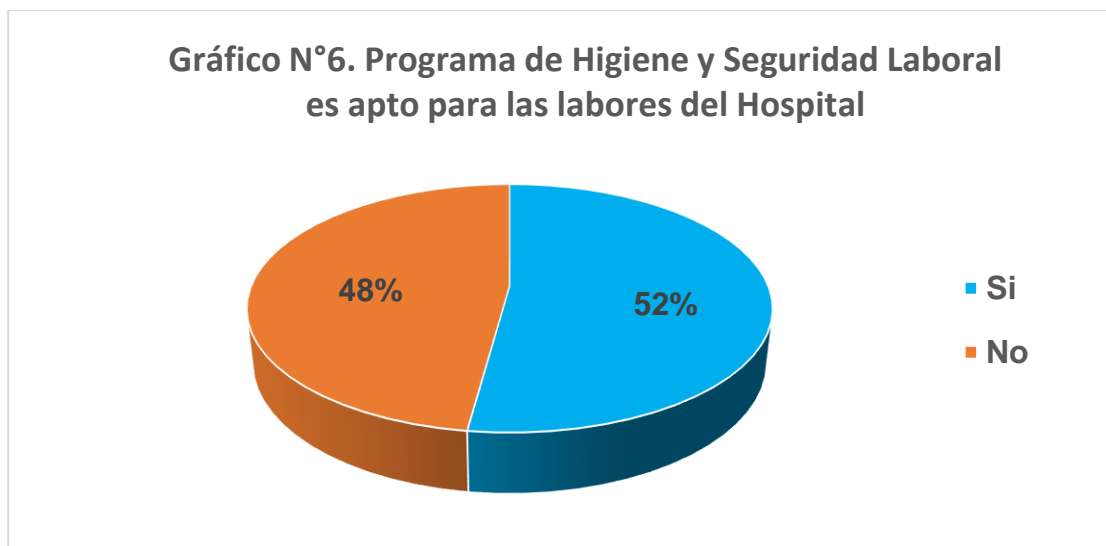
La mayoría de los trabajadores tienen pleno conocimiento sobre el programa de higiene y seguridad laboral del hospital, lo que permite el desarrollo eficiente de las labores, ya que pueden tomar las medidas necesarias para su seguridad, sin embargo un buen porcentaje refiriéndose a que esta es una organización la cual amerita que todo su personal tenga el debido conocimiento sobre este tema,



muchos indicaron, que no tenían noción de que este programa existiera, lo que ocasiona una desorganización al no estar todos en el mismo nivel de conocimiento.

6.2.2. Seguridad laboral del hospital

Según Chiavenato (1999), seguridad laboral es el conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas empleadas para prevenir accidentes y eliminar las condiciones inseguras del ambiente, y para instruir o convencer a las personas acerca de la necesidad de implantar prácticas preventivas.



Fuente: Elaboración propia

Según el **gráfico N°6**, en la encuesta realizada a trabajadores del Hospital muestra que, un 52% considera que el programa de higiene y seguridad laboral es apto para las labores del hospital, y un 48% considera que no es apto.

El gráfico indica, que un poco más de la mitad del personal considera que el programa de higiene y seguridad es apto para las labores del hospital puesto que ellos tienen mucho conocimiento de este y consideran de mucha utilidad lo reflejado en el programa ya que les permite trabajar de una manera más segura, mientras tanto otra parte de los trabajadores que representa un porcentaje bastante

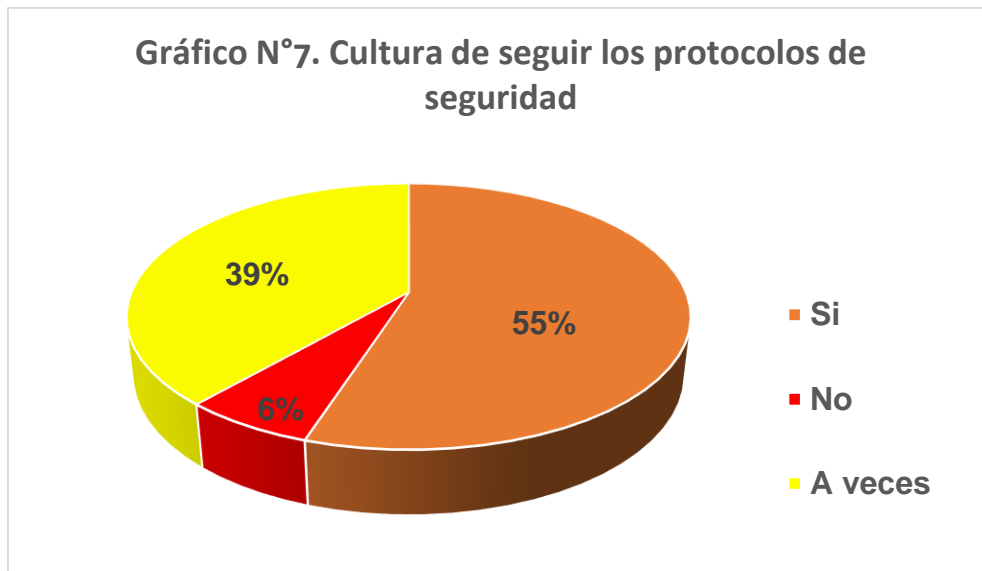


considerado indica que no, debido a que no tienen el debido conocimiento de este, lo que no es una respuesta muy acertada, puesto que si desconocen dicho programa no pueden decir que este no es apto para la realización de sus labores.

Por otra parte, en entrevista realizada a jefe de área de laboratorio, considera que el programa de higiene y seguridad laboral del hospital, es apto, pero no se cumple debido a que los equipos de protección no son los adecuados para el desarrollo de las actividades impuestas a realizar.

6.2.3. Protocolo de seguridad.

Según Fernández (2004), define protocolo como una normativa legislada o establecida a partir del uso y la costumbre.



Fuente: Elaboración propia

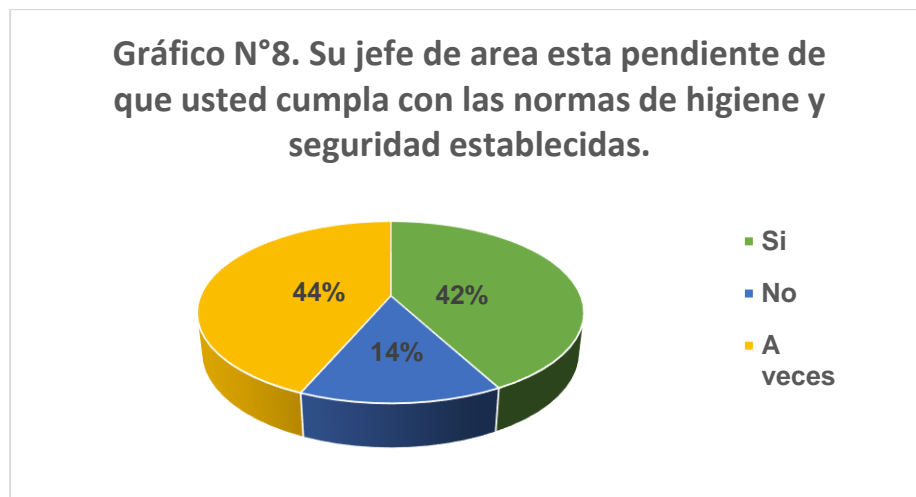
Según el **gráfico N°7**, se puede conocer que del total encuestado un 55% sigue adecuadamente los protocolos de seguridad, un 39% a veces los sigue adecuadamente, y por ultimo un 6% no sigue adecuadamente con los protocolos de seguridad.



La mayoría de los trabajadores tienen la cultura de seguir adecuadamente los protocolos de seguridad ya que así evitan riesgos laborales y enfermedades al tratarse de laborar en un hospital donde es más fácil contraer diferentes infecciones, por otro lado, hay una parte considerable que indican que no siempre lo hacen, pues estos no lo ven como un factor indispensable para la realización de sus actividades laborales, existiendo un porcentaje mínimo que del todo no tienen la costumbre de seguir con los protocolos de seguridad, siendo así los más expuestos a sufrir accidentes laborales, y contraer enfermedades.

6.2.4. Normas de higiene y seguridad laboral.

Eduardo Máynez (2000), define norma como regla de comportamiento, obligatoria o no, regla que impone deberes o confiere derechos, su cumplimiento es potestativo y expresan una necesidad condicionada, es decir, señala el camino que es forzoso seguir.



Fuente: Elaboración propia

Según el **gráfico N°8**, muestra que, un 44% de los jefes a veces están pendientes de que se cumplan las normas de higiene y seguridad, un 42% si están pendientes

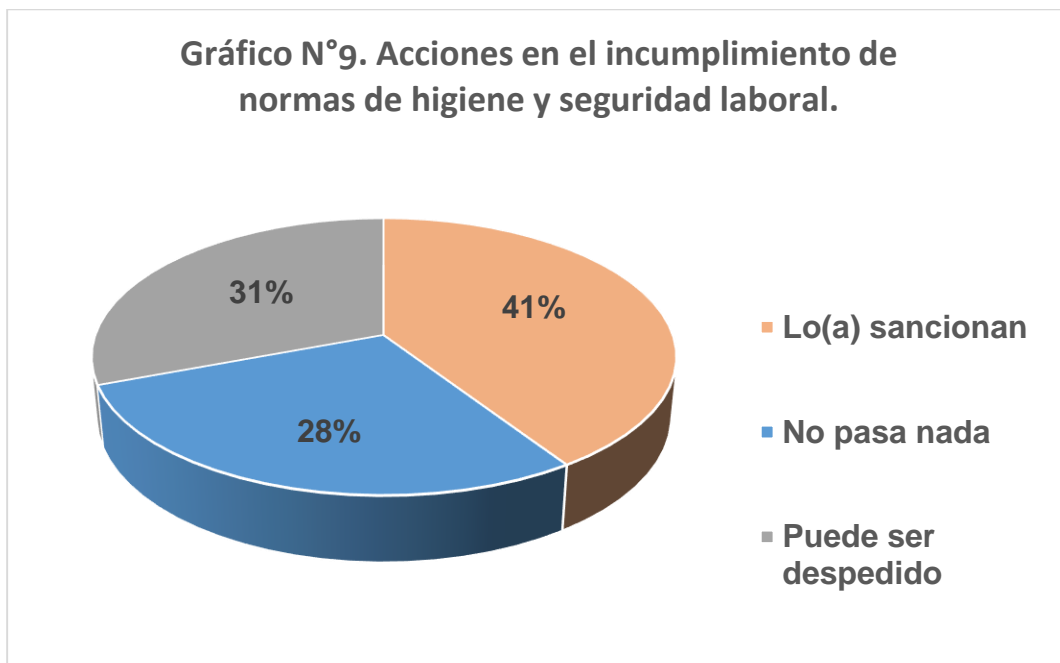


de que se cumplan, mientras que un 14% no están pendientes de que estas se cumplan.

El porcentaje más alto de los encuestados mencionan, que, si cuentan con un jefe que está pendiente con el cumplimiento de las normas dentro del hospital, lo que hace que estos las cumplan porque se ven presionados por miedo a ser sancionados, también se identifica en estos resultados que solo para un pequeño porcentaje de trabajadores hay falta de supervisión y control sobre seguridad e higiene, donde se desconocen las causas del por qué no son supervisados.

En entrevista realizada a jefe de área de enfermería, comenta que logra que sus trabajadores cumplan con el programa, brindando charlas, pero esto se ve limitado debido a que no siempre hay material y si hay no siempre es el adecuado para la realización de sus actividades.

6.2.5. Cumplimiento de normas de higiene y seguridad laboral.



Fuente: Elaboración propia



El **gráfico N°9**, muestra que, un 41% dice que los sancionan si no cumplen con las normas de higiene y seguridad laboral, un 31% dice que pueden ser despedido y un 28% que simplemente no pasa nada.

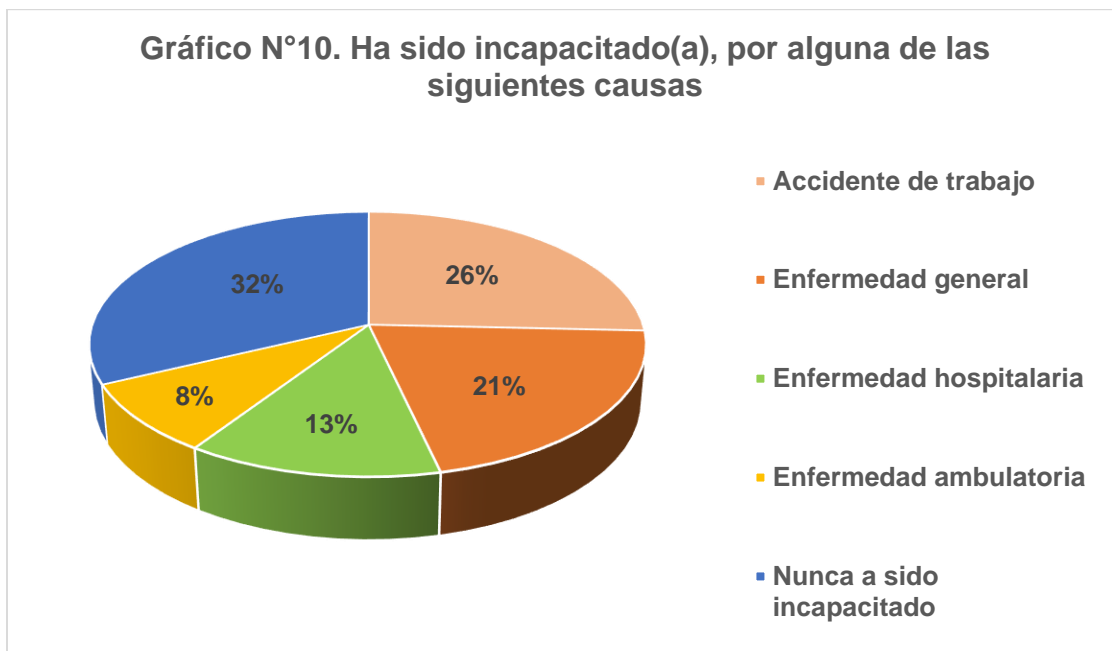
Según opinión de los encuestados, si ellos no cumplen con las normas establecidas son sancionados para que haya un poco de interés por parte de los trabajadores, pero hay casos en que pueden ser despedidos, dependiendo del grado de desacato a lo establecido. Con este método se puede lograr que todos los trabajadores cumplan con las normas establecidas por el hospital, ya que nadie está dispuesto a perder su puesto. Por ultimo según la minoría de encuestados no les pasa nada lo que viene provocando que estos trabajadores vean sin importancia el cumplimiento de dichas normas, por lo que se debe trabajar para concientizar a estas personas y lograr una actitud más responsable.



6.3. Identificar los riesgos ocupacionales que afectan el proceso productivo de los trabajadores.

6.3.1. Riesgos laborales del hospital.

Chiavenato (1999), define riesgo laboral como, el conjunto de factores físicos, psíquicos, químicos, ambientales, sociales y culturales que actúan sobre el individuo; la interrelación y los efectos que producen esos factores dan lugar a la enfermedad ocupacional.



Fuente: Elaboración propia

Según el **gráfico N°10**, se puede observar que un 32% nunca ha sido incapacitado, un 26% ha tenido accidente de trabajo, 21% por enfermedades generales, 13% por enfermedades hospitalarias, y por ultimo un 8% ha sido incapacitado por enfermedades ambulatorias.

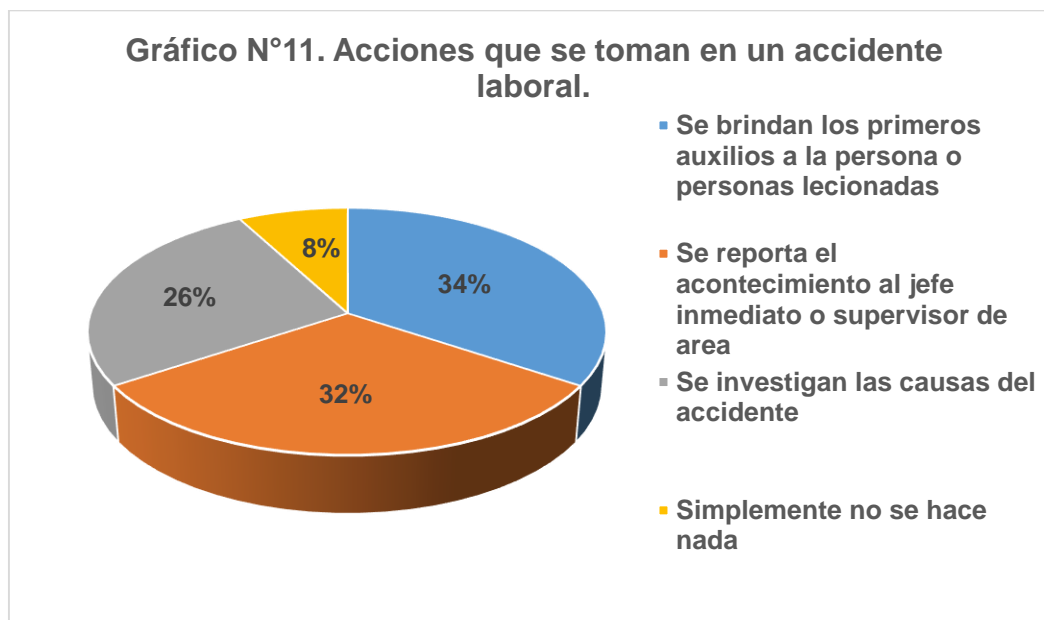
Los resultados indican que el mayor de los porcentajes de trabajadores del hospital, nunca han sido incapacitado, es decir que no han sufrido ni enfermedades, ni accidentes laborales que le impida asistir a su trabajo, sin embargo, cabe señalar



que a pesar de que nunca han sido incapacitados, en entrevista realizada en áreas como laboratorio, lavandería, cocina y área de enfermeras, plantean que están expuestos a muchos riesgos laborales, y muchas veces por no utilizar material de protección que según ellos no es el adecuado, existiendo un porcentaje considerable que contestaron que han sido incapacitados por accidentes de trabajo , donde no han tenidos sus equipos de protección.

6.3.2. Accidentes laborales.

Según Chiavenato (1999), define accidente laboral como “un hecho no premeditado del cual resulta daño considerable”, además lo califica como un acto imprevisto, perfectamente evitable en la mayor parte de los casos.



Fuente: Elaboración propia

El **gráfico N°11**, muestra que, un 34% dice que se brindan primeros auxilios al momento de un accidente laboral, un 32% que se reporta el acontecimiento al jefe inmediato o supervisor de área, 26% que se investigan las causas del accidente, y un 8% que simplemente no se hace nada cuando ocurre un accidente laboral.



Según el gráfico anterior, los resultados muestran que, al momento de darse un accidente laboral, la acción que se toma inmediatamente es brindar los primeros auxilios a la persona lesionada, como segunda opción los encuestados resaltaron que la acción que se toma, es reportar el acontecimiento al jefe inmediato o supervisor de área, ya que este se encarga de hacer el papeleo necesario para remitirlo a la clínica del INSS, como tercera acción se presenta el investigar las causas del accidente, y por último el hecho de que simplemente no se hace nada, cabe señalar que este presenta un porcentaje muy bajo.

Por otra parte, en entrevista realizada a Contadora, confirma lo anterior expuesto, planteando que, al momento de darse un accidente laboral, la acción que se toma es reportar el hecho al jefe inmediato, para que este lo exponga el caso a recursos humanos, y luego llenar el formato llamado hoja nat, refiriéndolo así al INSS.

6.3.3. Razones por las que se dan accidentes laborales.



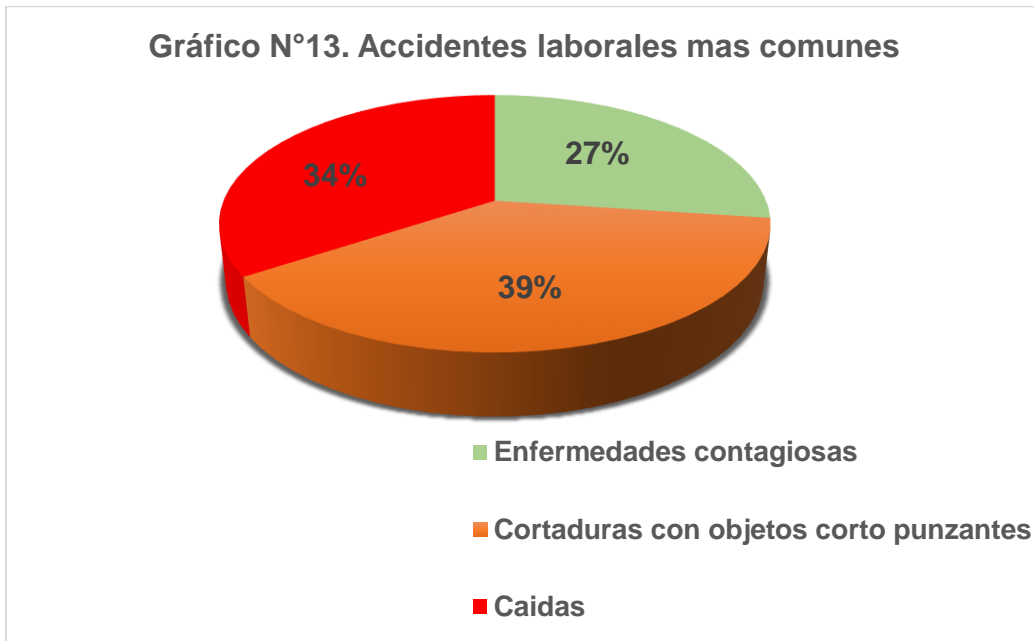
Fuente: Elaboración propia



El **gráfico N°12**, muestra que, el 47% opina que las razones por las que se dan accidentes laborales es porque no hacen uso de los quipos de protección, 39% porque no hay suficiente espacio en el área de trabajo y un 14% por desaseo de los trabajadores.

En estos resultados se observan como principal factor de accidente laboral el no hacer uso de los equipos de protección, con esto se identifica la falta de conocimiento acerca de seguridad, como segunda razón que no hay suficiente espacio en las áreas de trabajo, lo que provoca el aumento de caídas ya que no cuentan con una oficina que tenga el suficiente espacio para desarrollar su trabajo, el desaseo por parte de los trabajadores es mínimo pues no todas las áreas se ven afectadas por esto, ya que algunos se preocupan más que otros por el orden de sus áreas.

6.3.4. Accidentes laborales más comunes.



Fuente: Elaboración propia



El **gráfico N°13**, muestra que, un 39% opina que los accidentes laborales más comunes son cortaduras con objetos corto punzantes, 34% caídas, 27% enfermedades contagiosas

Estos resultados indican que los accidentes laborales son problemas que se dan frecuentemente en el hospital, siendo algunos graves como cortadura con objetos corto punzantes infectados y fracturas por caídas por falta de señalización en lugares de riesgo, por otra parte, en una de las entrevistas realizadas a jefe de laboratorio, indico que en su área los accidentes más comunes eran pinchazos con jeringa o cortaduras y caídas por la humedad del piso.



6.4. Proponer un plan de acción para el mejoramiento en la higiene y seguridad laboral del hospital.

6.4.1. Plan de acción que reforme el programa de higiene y seguridad laboral del hospital Pedro Altamirano de la Trinidad.

Objetivo: Presentar un plan de acción que permita el mejoramiento de las condiciones de higiene y seguridad laboral del hospital Pedro Altamirano de la Trinidad.

Justificación: El hospital Pedro Altamirano del municipio de la Trinidad es una institución pública, donde laboran 240 trabajadores distribuidos en diferentes áreas donde muchas de estas no prestan las condiciones adecuadas de higiene y seguridad laboral, por tanto, es necesario elaborar un plan de acción donde se muestren estrategias que ayuden a mitigar los problemas que se presentan.

Diagnóstico: En el hospital Pedro Altamirano del municipio de la Trinidad se cuenta con un programa sobre higiene y seguridad laboral, más sin embargo es necesario mejorarlo, ya que existen diferentes riesgos en cuanto a higiene y seguridad laboral, que pueden perjudicar el proceso productivo de los trabajadores. Cabe señalar que en entrevistas y encuestas realizadas a los trabajadores muchos mencionaron que desconocían el programa de higiene y seguridad laboral utilizado por el hospital.



Análisis FODA del hospital Pedro Altamirano del municipio de la Trinidad.

Fortalezas	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> • Excelente localización. • Personal calificado para el desempeño de sus actividades. • Promueve los nombramientos de personal eficiente que cumple con sus compromisos 	<ul style="list-style-type: none"> • Organización de los programas nacionales de reestructuración • Donaciones económicas de ONG. • Terreno propio para ampliación de la infraestructura del hospital.
Debilidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> • Instalaciones deterioradas y con espacios reducidos. • Mala situación financiera. • Tecnología obsoleta. • Escasa comunicación y coordinación entre los equipos de salud. • Procesos desordenados y baja coordinación entre áreas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Resistencia al cambio por parte de los trabajadores. • Falta de fondos públicos para la modernización de los equipos. • Insuficientes recursos financieros para la asistencia sanitaria. • Pérdida de personal clave. • Inadecuada organización del sistema de salud. • Cambios en las políticas del gobierno.



Matriz FODA

	<p>FORTALEZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Excelente localización. • Personal calificado para el desempeño de sus actividades. • Promueve los nombramientos de personal eficiente que cumple con sus compromisos 	<p>DEBILIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Instalaciones deterioradas y con espacios reducidos. • Tecnología obsoleta. • Escasa comunicación y coordinación entre los equipos de salud. • Procesos desordenados y baja coordinación entre áreas.
<p>OPORTUNIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organización de los programas nacionales de reestructuración. • Donaciones económicas de ONG al hospital. • Terreno propio para ampliación de la infraestructura del hospital. 	<p>ESTRATEGIAS FO</p> <p>1. Excelente localización del hospital para ampliar la infraestructura de este, a través de las donaciones económicas de ONG. (F1O2O3)</p>	<p>ESTRATEGIAS DO</p> <p>1- Programas nacionales de reestructuración para mejorar los procesos y la coordinación entre las áreas del hospital.</p>
<p>AMENAZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Resistencia al cambio por parte de los trabajadores. • Falta de fondos públicos para la modernización de los equipos. • Insuficientes recursos financieros para la asistencia sanitaria. • Perdida de personal clave. • Inadecuada organización del sistema de salud. • Cambios en las políticas del gobierno. 	<p>ESTRATEGIAS FA</p> <p>1- Capacitar al personal para que se adapten a los cambios que se presenten en la organización. (F2A1)</p>	<p>ESTRATEGIAS DA</p> <p>1- Creación de políticas para mejorar la coordinación y organización de los equipos y sistema de salud. (D3A5)</p>



N°.	ESTRATEGIA	OBJETIVO	ACTIVIDADES	PLAZO Y RESPONSABLE
1	<ul style="list-style-type: none"> Ampliación de la infraestructura del hospital. 	Identificar las ONG que están dispuestas a realizar donaciones al hospital.	<ul style="list-style-type: none"> Realización de presupuesto. Presentación del plan. Acondicionamiento de la estructura física del hospital. 	<ul style="list-style-type: none"> Área contable (3 meses). Directora del hospital. (2 días). Obreros (largo plazo).
2	<ul style="list-style-type: none"> Programas nacionales de reestructuración. 	Implementar procesos de mejoramiento en la coordinación entre áreas.	<ul style="list-style-type: none"> Definir las jerarquías y los puestos de trabajo, determinando así la autoridad y responsabilidad de cada puesto. Crear un sistema de control estadístico de procesos. 	<ul style="list-style-type: none"> Recursos humanos (1 mes). Ingenieros en sistemas.(1 mes)
3	<ul style="list-style-type: none"> Capacitación de personal. 	Preparar a los trabajadores ante futuros cambios que se efectúen.	<ul style="list-style-type: none"> Realizar capacitaciones para cada cambio que se efectuó en el hospital. 	<ul style="list-style-type: none"> Directora con todo el personal (mensualmente)
4	<ul style="list-style-type: none"> Políticas de mejoramiento. 	Implementar políticas de mejoramiento en la coordinación y organización de los equipos y sistemas de salud.	<ul style="list-style-type: none"> Realizar reuniones semanales de planificación y coordinación de los trabajos con cada responsable de área. 	<ul style="list-style-type: none"> Responsables de área (1 vez a la semana)



VII. CONCLUSIONES

En función de los resultados obtenidos con la aplicación de las técnicas de recolección de datos (entrevista y encuesta), se pudo llegar a las siguientes conclusiones:

La mayoría de los colaboradores del hospital Pedro Altamirano de La Trinidad, tienen pleno conocimiento del programa de higiene y seguridad laboral con el que cuenta el hospital, sin embargo, existe un 38% que desconocen la existencia de del programa.

No todos los trabajadores tienen la cultura de seguir los protocolos de seguridad adecuadamente, por tanto, son los que se encuentran en peligro de sufrir accidentes laborales.

Entre la causa más común por la que los trabajadores no cumplen con los protocolos de seguridad se presenta el hecho de que el material de protección brindado no es el correcto, por tanto, deciden no utilizarlo.

En el hospital Pedro Altamirano de La Trinidad el espacio físico de las diferentes áreas Administrativas no se encuentra correctamente distribuido. No hay un diseño de planta de acuerdo a cada área.

No existe la suficiente supervisión y control, por parte de los jefes inmediatos o responsables de áreas, en cuanto al cumplimiento de las normas de higiene y seguridad laboral.

Existe un alto porcentaje de los trabajadores del hospital Pedro Altamirano de La Trinidad, que han sido incapacitados a causa de sufrir accidentes laborales, cabe señalar que estos accidentes han sido; enfermedades contagiosas, cortaduras con objetos corto punzantes y caídas.



Los principales factores de riesgo son de tipo físico ya que se originan en el entorno del trabajo y biológicos porque trabajan con agentes infecciosos, ya que el personal está propenso al contacto directo con varios tipos de virus y bacterias que puedan tener los pacientes.

El hospital Pedro Altamirano de La Trinidad no presta las condiciones laborales adecuadas para las áreas administrativas, ya que las zonas donde se encuentran situadas no son las apropiadas, además de que no se cuenta con el espacio suficiente para la realización libre del trabajo.

Por lo tanto, con el plan de acción se mejorará la forma en que se aplican las normas de higiene y seguridad en el trabajo. Esto contribuirá a mejorar las condiciones laborales, siempre y cuando pueda ser entendido y aceptado por el personal, es imprescindible contar con el compromiso y apoyo de los directivos de cada área.

Según datos obtenidos sobre la percepción de los trabajadores se comprobó que la hipótesis del tema bajo estudio se cumple totalmente.



VIII. RECOMENDACIONES

A través de los resultados obtenidos en toda la investigación se sugiere al Hospital Pedro Altamirano de la trinidad lo siguiente:

Instruir al personal en general; en cuanto a las normas de prevenciones de accidentes (normas de higiene y seguridad laboral), mediante campañas educativas e informativas, mediante charlas, foros, afiches o cualquier otro medio que estimen conveniente para concientizar a los trabajadores, para reducir o eliminar accidentes laborales.

Brindar materiales de protección de alta calidad, y sobre todo apto para la realización de las diferentes actividades realizadas dentro del hospital.

Permitir al personal tener acceso al manual de normas de higiene y seguridad laboral, para obtener conocimiento de este.

Efectuar reuniones donde el personal activo participe y se discutan los alineamientos del manual, para obtener un recurso humano altamente capacitado para prevenir cualquier tipo de accidente que pueda generarse.

Asegurar las condiciones básicas de infraestructura que permita a los trabajadores tener acceso a los servicios de higiene primordiales.

Diseñar un plan de evaluación y seguimiento periódico al cumplimiento del programa, tomando en cuenta los planes de acción, para verificar si este se está cumpliendo.

Lograr que el personal participe activamente en todos los procesos aplicando la metodología de mejoramientos continuos.



IX. BIBLIOGRAFIA

Diccionario de Ciencias Medicas Dorland. (1983). Barcelona: El ateneo.

Asociacion de buenos empleados. (2010). *Programa de Evaluacion del Desespeño.*

Chiavenato, I. (1,999). *Administracion de Recursos Humanos* (Quinta ed.). Los angeles, california: Mc. Graw Hill.

Chiavenato, I. (2000). *Gestion del Talento Humano* (Quinta ed.). Bogota, Colombia: Mc Graw Hill.

CHRUDEN, & SHERMAN. (1987). *Administración de Personal* (28 ed., Vol. 1). Mexico: South-Western Publishing.

Chudren, H. J., & Sherman, A. W. (1992). *Administracion de Personal* (Tercera ed.). Mexico: Continental, S.A.

Fernandez, F. (2004). *Ceremonial y Protocolo* (Primera edicion ed.). Oberon: Oberon.

Galicia, F. A. (1979). *Administración de Recursos Humanos.* España: Trillas.

Idalberto, C. (2002). *Administración de los Recursos Humanos.* Bogota: Mc Graw Hill.

Maynez, E. (2000). *Introduccion al estudio del derecho* (50 edicion ed.). Porrúa, Mexico.

Mondy, W. R., & M, R. N. (1997). *Administración de Recursos Humanos* (Novena ed.). Mexico: Prentice-Hall.

Sampieri, Fernandez, & Baptista. (2006). *Metodologia de la Investigacion* (Quinta ed.). Mexico: Mc Graw Hill.

Weather, W. B., & Davis, K. (2000). *Administración de Recursos Humanos* (5ª Edición. ed.). Mexico: Mc Graw Hill.



IX. ANEXOS

ANEXOS



Anexo N°1

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA

UNAN-MANAGUA

FACULTAD REGIONAL MULTIDISCIPLINARIA

FAREM- ESTELI



Encuesta

Dirigida a trabajadores del hospital Pedro Altamirano – La Trinidad. Con el objetivo de darnos cuenta a través de su conocimiento si las normas de higiene y seguridad laboral establecidas por el hospital son las adecuadas para la seguridad de los trabajadores.

Fecha: _____

Datos Generales:

Sexo _____

Edad _____

Nivel escolar _____

Profesión _____

Cargo _____



1. ¿Conoce Ud. el programa de higiene y seguridad laboral de su centro de trabajo?

Sí____ No____

2. ¿Considera usted que el programa de higiene y seguridad Laboral es apto para las labores del Hospital?

Sí____ No____

3. ¿Usted como trabajador tiene la cultura de seguir los protocolos de seguridad adecuadamente?

Si____ No____ A veces____

4. ¿Su jefe de área está pendiente de que usted cumpla con las normas de higiene y seguridad establecidas?

Si____ A veces____ No____

5. ¿Si usted como trabajador no cumple con las normas de higiene y seguridad laboral que pasa?

Lo(a) sancionan____ No pasa nada____ Puede ser despedido____

6. Durante la permanencia en su centro de trabajo, alguna vez ha sido incapacitado(a), por alguna de las siguientes causas:



Accidente de trabajo _____ Enfermedad general _____

Enfermedad hospitalaria _____ Enfermedad ambulatoria _____

Nunca ha sido incapacitado _____

7. ¿Si pasa un accidente laboral que acciones se toman?

Se brindan los primeros auxilios a la persona o personas lesionadas _____

Se reporta el acontecimiento al jefe inmediato o supervisor de área _____

Se investigan las causas del accidente _____

Simplemente no se hace nada _____

8. Por qué razones cree Ud. que se dan los accidentes laborales

No hacen uso de los equipos de seguridad _____

No hay suficiente espacio en el área de trabajo _____

Desaseo por parte de los trabajadores _____

Otras _____

9. Accidentes laborales más frecuentes

Enfermedades contagiosas _____

Cortaduras con objetos corto punzantes _____

Caídas _____

Otras _____



10. Como considera Ud. las condiciones del área laboral donde se encuentra.

Excelente____ Buena ____ Muy Buena ____ Regular____ Mala____
Muy Mala____

11. ¿Cree usted que en el hospital se le da importancia suficiente a la higiene y seguridad laboral?

Si____ No____ A veces____ Nunca____

12. ¿El hospital le proporciona equipos de protección para la realización de su trabajo?

Sí ____ No____ A veces____

13. El trabajo que usted hace lo obliga a realizar actividades peligrosas

Si____ No ____ A veces ____ Nunca____



Anexo N° 2

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA

UNAN-MANAGUA

FACULTAD REGIONAL MULTIDISCIPLINARIA

FAREM- ESTELI



Entrevista

Dirigida a trabajadores del hospital Pedro Altamirano – La Trinidad. Con el objetivo de darnos cuenta a través de su conocimiento si las normas de higiene y seguridad laboral establecidas por el Hospital son las adecuadas para la seguridad de los trabajadores.

Fecha: _____

Datos Generales:

Sexo: _____

Edad: _____

Nivel escolar: _____

Profesión: _____



1. ¿Ud. como jefe de área como considera que es el programa de higiene y seguridad laboral en el hospital?

R:

2. ¿Piensa usted que los trabajadores de este hospital cumplen al pie de la letra el programa de higiene y seguridad laboral?

R:

3. ¿Considera usted que es de vital importancia cumplir con el programa de higiene y seguridad laboral? ¿por qué?

R:

4. ¿Usted como jefe de área, está pendiente de supervisar que sus trabajadores cumplan con dicho programa?

R:

5. ¿Cómo dan a conocer el plan de higiene y seguridad laboral a los trabajadores del hospital Pedro Altamirano?

R:

6. ¿Existen riesgos laborales en esta área?

R:

7. ¿Alguna vez cualquiera de los trabajadores a su cargo han sufrido accidentes laborales?

R:

8. ¿Según su criterio cuales son las principales causas de los accidentes laborales?



R:

9. ¿Qué acciones se toman en esta área en caso de un accidente?

R:

10. ¿Cree que es de vital importancia conocer la seguridad que el hospital ofrece? ¿Por qué?

R:

11. ¿Piensa usted que las condiciones laborales del hospital son las indicadas?

R:

12. ¿En el hospital proporcionan los equipos suficientes para la seguridad de los trabajadores?

R:

13. ¿El trabajo obliga a realizar operaciones peligrosas a los trabajadores?

R:

14. ¿Considera necesario elaborar un plan de emergencia para mitigar los accidentes laborales?



R:

15. ¿Qué zona es más susceptible a un accidente?

R:



Anexo N° 3

Tablas de contingencia

Conoce Ud. el Programa de Higiene y Seguridad Laboral de su centro de trabajo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	87	61.3	62.1	62.1
	No	53	37.3	37.9	100.0
	Total	140	98.6	100.0	
Perdidos	Sistema	2	1.4		
Total		142	100.0		

Fuente: Elaboración propia

Considera usted que el Programa de Higiene y Seguridad Laboral es apto para las labores del Hospital					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	73	51.4	52.1	52.1
	No	67	47.2	47.9	100.0
	Total	140	98.6	100.0	
Perdidos	Sistema	2	1.4		
Total		142	100.0		

Elaboración propia



Usted como trabajador tiene la cultura de seguir los protocolos de seguridad adecuadamente					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	77	54.2	55.0	55.0
	No	9	6.3	6.4	61.4
	A veces	54	38.0	38.6	100.0
	Total	140	98.6	100.0	
Perdidos	Sistema	2	1.4		
Total		142	100.0		

Fuente: Elaboración propia

Su jefe de área está pendiente de que usted cumpla con las normas de higiene y seguridad establecidas					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	59	41.5	42.1	42.1
	No	20	14.1	14.3	56.4
	A veces	61	43.0	43.6	100.0
	Total	140	98.6	100.0	
Perdidos	Sistema	2	1.4		
Total		142	100.0		

Fuente: Elaboración propia



Si usted como trabajador no cumple con las normas de higiene y seguridad laboral que pasa					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Lo(a) sancionan	57	40.1	40.7	40.7
	No pasa nada	40	28.2	28.6	69.3
	Puede ser despedido	43	30.3	30.7	100.0
	Total	140	98.6	100.0	
Perdidos	Sistema	2	1.4		
Total		142	100.0		

Fuente: Elaboración propia

Durante la permanencia en su centro de trabajo, alguna vez ha sido incapacitado(a), por alguna de las siguientes causas					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Accidente de trabajo	36	25.4	25.7	25.7
	Enfermedad general	29	20.4	20.7	46.4
	Enfermedad hospitalaria	18	12.7	12.9	59.3
	Enfermedad ambulatoria	12	8.5	8.6	67.9
	Nunca ha sido incapacitado	45	31.7	32.1	100.0
	Total	140	98.6	100.0	
Perdidos	Sistema	2	1.4		
Total		142	100.0		

Fuente: Elaboración propia



Si pasa un accidente laboral que acciones se toman					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Se brindan los primeros auxilios a la persona o personas lesionadas	48	33.8	34.3	34.3
	Se reporta el acontecimiento al jefe inmediato o supervisor de área	44	31.0	31.4	65.7
	Se investigan las causas del accidente	37	26.1	26.4	92.1
	Simplemente no se hace nada	11	7.7	7.9	100.0
	Total	140	98.6	100.0	
Perdidos	Sistema	2	1.4		
Total		142	100.0		

Fuente: Elaboración propia

Por qué razones cree Ud. que se dan los accidentes laborales					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No hacen uso de los equipos de seguridad	56	39.4	40.0	40.0
	No hay suficiente espacio en el área del trabajo	49	34.5	35.0	75.0
	Desaseo por parte de los trabajadores	18	12.7	12.9	87.9
	Otras	17	12.0	12.1	100.0
	Total	140	98.6	100.0	
Perdidos	Sistema	2	1.4		
Total		142	100.0		

Fuente: Elaboración propia



Accidentes laborales más comunes					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Enfermedades contagiosas	36	25.4	25.7	25.7
	Cortaduras con objetos corto punzantes	50	35.2	35.7	61.4
	Caídas	46	32.4	32.9	94.3
	Otras	8	5.6	5.7	100.0
	Total	140	98.6	100.0	
Perdidos	Sistema	2	1.4		
Total		142	100.0		

Fuente: Elaboración propia

Como considera Ud. las condiciones del área laboral donde se encuentra					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Excelente	6	4.2	4.3	4.3
	Buena	48	33.8	34.3	38.6
	Regular	70	49.3	50.0	88.6
	Mala	16	11.3	11.4	100.0
	Total	140	98.6	100.0	
Perdidos	Sistema	2	1.4		
Total		142	100.0		

Fuente: Elaboración propia



Cree Ud. que en el hospital se le da la importancia suficiente a la higiene y seguridad laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	67	47.2	47.9	47.9
	No	17	12.0	12.1	60.0
	A veces	56	39.4	40.0	100.0
	Total	140	98.6	100.0	
Perdidos	Sistema	2	1.4		
Total		142	100.0		

Fuente: Elaboración propia

El hospital le proporciona equipos de protección para la realización de su trabajo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	119	83.8	85.0	85.0
	No	21	14.8	15.0	100.0
	Total	140	98.6	100.0	
Perdidos	Sistema	2	1.4		
Total		142	100.0		

Fuente: Elaboración propia



El trabajo que Ud. hace lo obliga a realizar actividades peligrosas					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	56	39.4	40.0	40.0
	No	22	15.5	15.7	55.7
	A veces	60	42.3	42.9	98.6
	Nunca	2	1.4	1.4	100.0
	Total	140	98.6	100.0	
Perdidos	Sistema	2	1.4		
Total		142	100.0		

Fuente: Elaboración propia



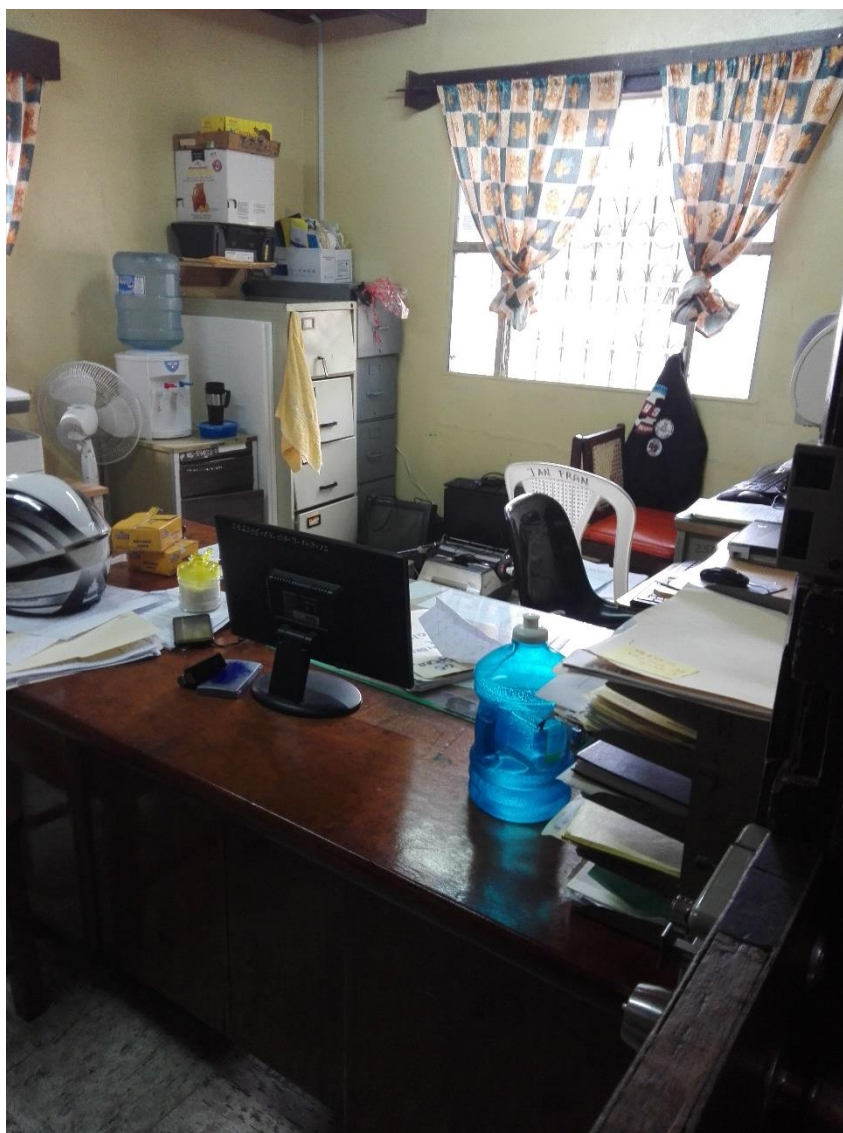
Anexo N° 4



INFRAESTRUCTURA DETERIORADA



EN LA IZQUIERDA AREA DE RECURSOS HUMANOS, EN MEDIO AREA DE QUIROFANO Y A LA DERECHA CONTABILIDAD.



AREA DE ADMINISTRACION. (ESPACIO REDUCIDO, DONDE LABORAN 3 PERSONAS)