



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

**MAESTRÍA EN GERENCIA DE SALUD
PARA EL DESARROLLO LOCAL**

***Implementación de un programa de prevención de enfermedades
respiratorias y gastrointestinales en los trabajadores de la Empresa
Eléctrica Quito. Mayo – octubre 2012***

Tesis de grado

AUTOR: Romero Vega, Juan Leonardo

DIRECTOR: Ayala Munive, Luis Eduardo, Dr.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

2013

CERTIFICACIÓN

Doctor

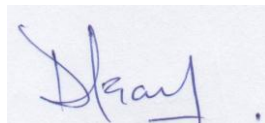
Luis Eduardo Ayala Munive

DIRECTOR DE TESIS DE GRADO

CERTIFICA:

Que el presente trabajo, denominado: “Implementación de un programa de prevención de enfermedades respiratorias y gastrointestinales en los trabajadores de la Empresa Eléctrica Quito. Mayo - octubre del 2012” realizado por el profesional en formación: Romero Vega Juan Leonardo; cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Quito, octubre 2012

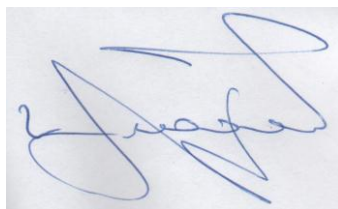
A rectangular box containing a handwritten signature in blue ink. The signature appears to be 'E. Ayala'.

Dr. Eduardo Ayala

CESIÓN DE DERECHO

“Yo, Romero Vega, Juan Leonardo declaro ser autor de la presente tesis y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 67 del estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja, que en su parte pertinente textualmente dice: Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la universidad”

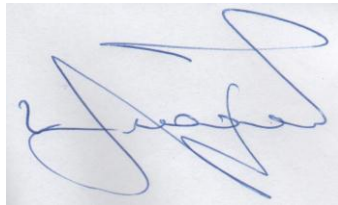


Romero Vega Juan Leonardo
C.I.: 170525567-5

DEDICATORIA

A las personas que han apoyado directa o indirectamente la realización de este trabajo: a mi esposa, mi apoyo; a mis hijas, mi orgullo; a mi hijo, mi alegría, que son el motivo de todos mis logros.

A los trabajadores de la Empresa Eléctrica Quito por su lucha diaria en busca de mejores condiciones para su trabajo.

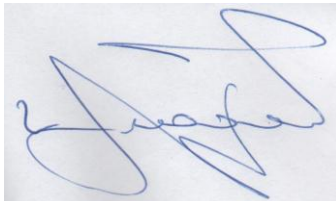
A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Juan Leonardo Romero Vega', is centered on the page. The signature is fluid and cursive, with a large initial 'J' and 'L'.

Juan Leonardo Romero Vega

AGRADECIMIENTO

Expreso mi más sincero agradecimiento al Personal Docente y Administrativo del programa de Maestría en Gerencia Integral de Salud para el Desarrollo Local de la Universidad Técnica Particular de Loja, por la oportunidad brindada para el mejoramiento y capacitación profesional.

A las Autoridades, y Trabajadores de la Empresa Eléctrica Quito, por la colaboración y participación en el desarrollo de este trabajo.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Juan Leonardo Romero Vega', is centered on the page. The signature is fluid and cursive, with a prominent initial 'J'.

Dr. Juan Leonardo Romero Vega

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PRELIMINARES

PORTADA.....	I
CERTIFICACIÓN	II
CESIÓN DE DERECHO.....	III
DEDICATORIA.....	IV
AGRADECIMIENTO.....	V
ÍNDICE DE CONTENIDOS	VI

APARTADOS

1. RESUMEN.....	1
2. ABSTRACT.....	2
3. INTRODUCCIÓN.....	3
4. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	6
5. JUSTIFICACIÓN.....	8
CAPÍTULO I	
6. OBJETIVOS.....	9
7. MARCO TEÓRICO	10
CAPÍTULO II	
8. DISEÑO METODOLÓGICO	20
CAPÍTULO III	
9. RESULTADOS	26
10. CONCLUSIONES.....	47
11. RECOMENDACIONES	48
12. BIBLIOGRAFÍA.....	49
13. APÉNDICES.....	52

1. RESUMEN

La inasistencia a trabajar por enfermedades constituye un alto porcentaje del ausentismo laboral en la Empresa Eléctrica Quito. La realización de un proyecto de acción en el área de atención al cliente en Quito y en el campamento de Cumbayá de la Institución benefició a los trabajadores al mejorar su salud, a los usuarios del servicio eléctrico quienes son atendidos a tiempo y a la Empresa que disminuye sus pérdidas por ausentismo. Tras varias encuestas realizadas a los trabajadores se concluyó que las principales enfermedades que causan ausentismo laboral son las respiratorias y las gastrointestinales, que falta educación en salud para evitar contagios, que los trabajadores no tienen ropa de trabajo adecuado, no hay programas de vacunación y los lugares de trabajo son inadecuados. La implementación de un programa de prevención de enfermedades respiratorias y gastrointestinales busca disminuir el ausentismo laboral y mejorar la atención a los usuarios. El involucramiento de las autoridades de la Empresa en los problemas de salud de los trabajadores y el respaldo al Servicio Médico con recursos son factores importantes para poder llevar a cabo programas educativos en salud, vacunación y seguimiento.

2. ABSTRACT

Sickness absence from work constitutes a high percentage of absenteeism in Empresa Electrica Quito. The development of an action project in the department of customer service in Quito and in the campsite of the institution in Cumbayá benefited workers to improve their health, electrical service users to receive their service on time and decreased the organization losses due to absenteeism. After conducting several surveys to workers, we were able to conclude that the major diseases that cause absenteeism are respiratory and gastrointestinal infections, that there is a lack of health education to prevent contagion, that workers do not have the right work clothes, there are no vaccination programs and that workplaces are inadequate. The implementation of a program to prevent respiratory and gastrointestinal diseases aims to reduce absenteeism and improve the service to users. The involvement of the authorities of the organization in the health problems of workers and their support to the Medical Service are important determinants to carry out educational programs in health, vaccination and monitoring.

3. INTRODUCCIÓN

El ausentismo laboral es un problema que afecta a todas las instituciones sean públicas o privadas y que desencadena diferentes problemas de tipo personal, institucional y social. La Empresa Eléctrica Quito (EEQ), como otras instituciones, adolece de este problema que constituye una parte de las pérdidas económicas que estaban conduciendo a la institución a una crisis. El cambio de rumbo de los destinos de la Empresa en su conjunto ayudaron a enfrentar los problemas de ausentismo al permitir el ingreso de la gestión de procesos y la búsqueda de calidad por medios de normas. Este cambio involucra al Servicio Médico, donde se detecta el alto ausentismo laboral y se da los primeros pasos para enfrentarlo y buscar soluciones a las causas que lo producen.

La investigación en los países de la región, así como en Ecuador, nos demuestra cierta similitud en los determinantes que causan este problema; como la negligencia de las instituciones al no dotar de un adecuado lugar de trabajo con todas las comodidades sanitarias, de seguridad, de vestimenta adecuada para desempeñar el trabajo y sobre todo brindar un propicio ambiente laboral. Sin embargo, también depende del trabajador, de su nivel cultural, del cuidado de su salud y de la predisposición que tenga para realizar su trabajo.

Las enfermedades constituyen una de las mayores causas de ausentismo laboral, siendo las infecciones respiratorias las de mayor incidencia, seguidas de las infecciones gastrointestinales y las traumáticas. Estas son las causas más comunes a nivel local y regional, que repercuten directamente al trabajador quien tendrá que gastar en medicinas y a la institución pues la ausencia del trabajador detendrá de alguna manera la realización de las labores programadas.

La Empresa Eléctrica Quito se caracteriza por dotar de energía eléctrica a la población en forma continua y eficaz, de igual manera cuenta con un equipo de reparaciones las 24 horas del día para cualquier eventualidad. Esto hace que su personal esté listo para cumplir con su misión. Sin embargo, el ausentismo produce malestar en el trabajo y en los usuarios la insatisfacción por no ser

atendidos oportunamente; esto puede llevar a pérdidas económicas cuando hay falta de energía en lugares comerciales lo que deteriora la imagen de la empresa que tiene que responder a las demandas por daños producidos por cortes y descargas eléctricas. Estas pérdidas llevan a la empresa a una crisis económica que había que enfrentar con medidas definitivas y organizadas dentro de un plan de gestión con procesos a corto y mediano plazo. El ausentismo laboral forma parte de esta problemática y el tener trabajadores en buen estado de salud pasó a ser una prioridad que había que atender.

El Servicio Médico de Empresa lidera este cambio y cree conveniente realizar este proyecto de acción, para implementar un programa preventivo contra las causas que producen infecciones en las principales patologías y que crean ausentismo laboral. El proyecto beneficia al trabajador pues mejora su imagen como trabajador y protege su trabajo. Adicionalmente, beneficia a la Empresa debido a que cuenta con personal que dota de energía continua a la población, estará lista para satisfacer cualquier requerimiento por interrupción de energía y tendrá complacido al cliente externo con un servicio de calidad. La población cuenta siempre con energía para realizar sus actividades y generar desarrollo para el país. Finalmente, el contar con personal con un buen nivel de salud, estimula para entregar un servicio cada vez de mejor calidad, que vaya de la mano con el medio ambiente y que sea sostenible.

Este proyecto se realizó con el apoyo de las autoridades de la Empresa Eléctrica Quito, de sus trabajadores y del personal del servicio médico. Las estadísticas detectaron que la morbilidad presente en la institución está encabezada por las infecciones respiratorias. Esta misma patología lidera las causas del ausentismo, seguida de las infecciones gastrointestinales. El apoyo de los trabajadores en los talleres para detectar las causas de las infecciones fue importante, como también un recorrido por los sitios de trabajo nos dio una mejor idea de la problemática existente. El incluir a las autoridades en las reuniones fue importante para que conozcan la realidad de salud del servicio y de la empresa, y para recibir el apoyo continuo para buscar solución a este problema.

Los análisis de las causas de ausentismo en los talleres nos llevaron a implementar el programa preventivo para evitar las infecciones respiratorias y gastrointestinales, y posteriormente, la difusión en la población para ejecutar el

proyecto y establecerlo como una norma que se evaluará cada año y se controlará por medio de la puesta en marcha del comité compuesto por representantes de los trabajadores y del servicio médico.

4. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La Empresa Eléctrica Quito, es una institución que genera y distribuye energía eléctrica en la provincia de Pichincha. La empresa labora con 1600 trabajadores que están clasificados como obreros, técnicos, funcionarios y profesionales.

Su estructura cuenta con la Unidad de Bienestar Social en la que se encuentra el servicio médico que atiende a la demanda de morbilidad diariamente.

Uno de los mayores problemas que causa pérdidas a la empresa, es el ausentismo laboral dado principalmente por patologías respiratorias en un 28% y gastrointestinales en un 20% las mismas que han presentado una prevalencia e incidencia altas en los últimos años con respecto al resto de patologías.

Esta problemática de afectación en la salud respiratoria y gastrointestinal tiene como causales una serie de elementos internos, externos y propios de los trabajadores. Entre los internos tenemos sitios de trabajo no adecuados, horario en turnos, falta de protección laboral, etc. Las causas externas están en relación con el clima, alimentación en sitios no adecuados, entre otros. Finalmente, también incide la falta de conductas saludables por parte de los trabajadores así como la no utilización de medidas de protección.

Por lo anteriormente mencionado, el ausentismo laboral por patologías respiratorias y gastrointestinales es un problema muy importante ya que afecta al normal desenvolvimiento del trabajo en la Empresa Eléctrica Quito y que incide indirectamente a la comunidad ya que no recibe la atención requerida en forma adecuada ni oportuna.

Es prioridad para la Empresa determinar causas que producen pérdidas económicas y por ende disminuyen la producción, lo que compromete el apoyo del Servicio Médico para llevar a la intervención y la toma de acciones para buscar soluciones a este problema. Para alcanzar la visión de ser una Empresa modelo en dotar de energía limpia a un cliente satisfecho y su Misión Empresarial de ser una entidad que brinda un servicio de calidad con personal preparado, la Empresa Eléctrica Quito necesita que sus trabajadores estén en sus puestos de trabajo sanos, capacitados y motivados.

Por lo tanto, es importante realizar un trabajo de promoción y prevención en salud respiratoria y gastrointestinal con los trabajadores de la Empresa Eléctrica Quito con el fin de reducir el ausentismo laboral, y mejorar y disminuir la incidencia de estas patologías a través de la realización de talleres.

5. JUSTIFICACIÓN

Los trabajadores de la Empresa Eléctrica Quito presentan una alta tasa de morbilidad causada por enfermedades infectocontagiosas, lo que determina ausentismo laboral.

La no existencia de programas preventivos de salud, hace que esta tasa persista.

La poca participación de las autoridades de la Empresa Eléctrica para solucionar problemas de salud, por no ser de su interés económico, hace que los trabajadores estén en cierta forma desprotegidos. Por ende, hay poco respaldo hacia el Servicio Médico de la Empresa en lo que se refiere a instaurar programas preventivos.

La población de trabajadores así como los profesionales del Servicio Médico han demostrado interés y colaboración para tratar de solucionar estos problemas de salud.

Lo anteriormente anotado justifica la realización de este proyecto de acción que es importante pues beneficia al trabajador y su familia al contar con un programa que evite las infecciones respiratorias y gastrointestinales que garantizarán el gozo de un buen nivel de salud y realizar en mejores condiciones su trabajo y proteger a su familia.

De igual manera, beneficiará a la Empresa Eléctrica Quito disminuyendo el ausentismo laboral que ayudará a dotar a la población de energía limpia y continua, como es su política, y al mismo tiempo disminuir las pérdidas económicas.

Para esto, la Universidad Técnica de Loja contribuye con la formación de profesionales, que puedan solucionar problemas de salud a nivel local.

CAPÍTULO I

6. OBJETIVOS

6.1. OBJETIVO GENERAL

Implementar un programa de prevención de enfermedades respiratorias y gastrointestinales mediante la capacitación, inmunización y mejora de ambientes laborales para disminuir el ausentismo laboral en la Empresa Eléctrica Quito.

6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Capacitar a los trabajadores en normas básicas de salud sobre enfermedades gastrointestinales y respiratorias para evitar contagios.
2. Inmunizar a los trabajadores de la Empresa Eléctrica Quito contra enfermedades respiratorias y gastrointestinales.
3. Gestionar la dotación de prendas de protección para los trabajadores.
4. Mejorar en seguridad y saneamiento los lugares de trabajo de la Empresa Eléctrica Quito.

7. MARCO TEÓRICO

7.1. MARCO INSTITUCIONAL

a) ASPECTOS GEOGRÁFICOS DEL LUGAR

La Empresa Eléctrica Quito fue creada en 1950 en el Valle de los Chillos donde estaba ubicada su primera central de generación hidroeléctrica, desde esa época hasta la actualidad, la empresa se ha encontrado en constante expansión y crecimiento. Actualmente, la Empresa está ubicada en Quito con sus oficinas centrales en la calle 10 de Agosto y Las Casas, cuenta con agencias de recaudación repartidas en toda la ciudad y parroquias rurales de la provincia de Pichincha. Adicionalmente, tiene campamentos en las centrales de generación fuera de la ciudad como Los Chillos, Guangopolo, Cumbayá, Pasochoa y Quijos.

b) DINÁMICA POBLACIONAL

La empresa cuenta con 1600 trabajadores, repartidos en 60% funcionarios y el 40% obreros (según la nueva clasificación). Los funcionarios son profesionales como: ingenieros eléctricos, técnicos, secretarías, contadores, personal médico, etc. El 68% de la población es masculina y el 32 % es femenina. El nivel de instrucción va desde nivel secundario en los obreros y tercer nivel y cuarto nivel en los funcionarios.

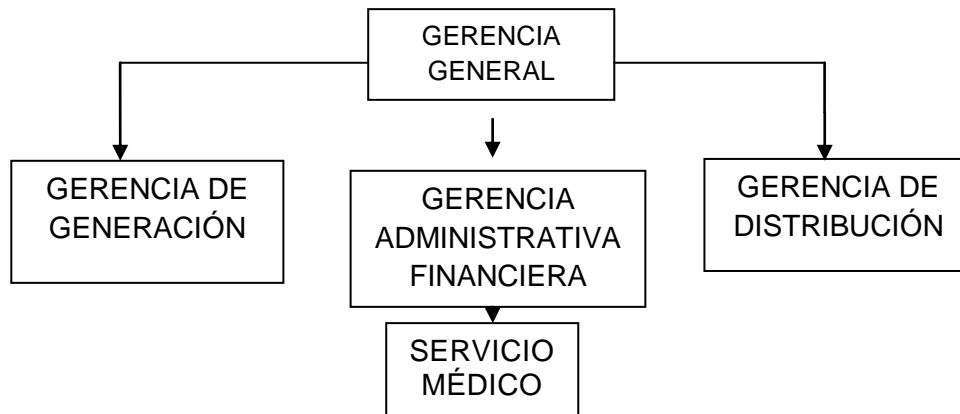
c) MISIÓN DE LA INSTITUCIÓN

“Proveer a Quito y al área de concesión, del servicio público de electricidad, de manera eficiente y con responsabilidad social y ambiental, contribuyendo a la satisfacción de sus necesidades y de desarrollo.”

d) VISIÓN INSTITUCIONAL

“Ser referente en el contexto nacional y regional, por la calidad y eficiencia en la prestación del servicio público de electricidad y por su aporte al desarrollo sostenible de la comunidad.”

e) ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA



f) SERVICIOS QUE PRESTA LA INSTITUCIÓN

- Genera energía eléctrica.
- Comercializa la energía eléctrica en la provincia de Pichincha.
- Proporciona mantenimiento de las redes eléctricas.
- Repara problemas del servicio de energía eléctrica.
- Factura el cobro del servicio eléctrico.

g) DATOS ESTADÍSTICOS DE COBERTURA

La población de la Empresa Eléctrica en su mayoría se radica en la ciudad de Quito, donde cuenta con una infraestructura sanitaria básica. Las patologías de morbilidad más frecuentes son las enfermedades respiratorias, gastrointestinales, traumáticas, y endocrino-metabólicas como el sobrepeso. Podemos decir que es una población con un nivel socio-económico medio.

h) CARACTERÍSTICAS GEOFÍSICAS DE LA INSTITUCIÓN

La empresa cuenta con oficinas centrales, donde laboran funcionarios, estas instalaciones cuentan con las necesidades básicas, aunque hasta el momento no se ha realizado ningún estudio de riesgos del trabajo. Los centros de recaudación están distribuidos en la ciudad y en parroquias rurales, también cuentan con servicios básicos pero adolecen de un mapa de riesgos. Lo mismo sucede con las centrales de generación que tienen las necesidades básicas de agua, luz y alcantarillado carecen de un estudio de riesgos.

i) POLÍTICAS DE LA INSTITUCIÓN

- Proporcionar un servicio eléctrico óptimo y orientado al buen vivir.
- Fortalecer una cultura de planificación, evaluación y rendición de cuentas que respondan a los requisitos de los grupos de interés de la

EEQ y a principios fundamentales de transparencia, honestidad y lucha anticorrupción.

- Observar principios de los derechos humanos y las libertades y la no discriminación por motivos de raza, género, religión, edad, discapacidad, orientación sexual, condiciones socioeconómicas, inclinaciones políticas o ideológicas.
- Priorizar el capital del conocimiento y potenciar el talento humano mejorando el nivel y calidad de la capacitación y una gestión fundamentada en los valores institucionales.

7.2. MARCO CONCEPTUAL

El ausentismo laboral se define como la ausencia de una persona a su puesto de trabajo en las horas que le corresponde trabajar. En los siguientes párrafos se hará una breve síntesis de literatura existente con respecto a las diversas definiciones de ausentismo laboral.

Las primeras definiciones de ausentismo laboral lo manifiestan como “costumbres de abandonar el desempeño de sus funciones y deberes afines a un cargo”, así como también “abstención deliberada de acudir al trabajo” (Cruz, s.f.).

En la era grecorromana el estado vigilaba la asistencia al trabajo por medio de los soldados. Para los años 1834 en Inglaterra (ley de Pobres) se determinó que la incapacidad para no asistir al trabajo se lo debe hacer frente a los patrones y no a la Iglesia (Marco teórico conceptual de ausentismo, s.f.).

Como absentismo también se le conoce al ausentismo laboral (del vocablo latino absens que es ausente). Y desde la era industrial, se aplica a los trabajadores que faltan al trabajo (Gestol, 1995).

La OIT define el ausentismo “como la no asistencia al trabajo por parte de un trabajador del que se pensaba que sí iba a asistir” (Rosen, 1985).

De la Torre y García (2010) definen al ausentismo laboral “como ausencia de un trabajador al trabajo que conlleva falta de prestación laboral, quedando excluidos los períodos de vacaciones, huelgas, embarazo y de convenios entre patrono y empleados para estudios, representaciones etc.”

Para Daniel Danatro (1994) el ausentismo es la diferencia entre el tiempo contado individualmente y el realizado, pero este concepto es muy discutido y se suma al concepto de la ausencia al trabajo de una persona durante una jornada laboral completa, que se suponía iba a asistir, independientemente de la causa por la cual se produzca.

Idalberto Chiavenato (2007) manifiesta que el ausentismo son las “ausencias en momentos en que los empleados deben estar trabajando normalmente, o las faltas o inasistencias de los empleados al trabajo. En sentido más amplio, es la suma de los períodos en que, por cualquier motivo, los empleados se retardan o no asisten al trabajo en la institución”.

a) CAUSAS DEL AUSENTISMO LABORAL

Para George Bohlander (2009) las causas del ausentismo laboral son responsabilidad tanto del empleado como de la organización. Las principales causas que menciona este autor son las siguientes:

Por causas del empleado

- Enfermedad comprobada
- Enfermedad no comprobada
- Diversas razones de carácter familiar
- Tardanzas involuntarias por motivos de fuerza mayor
- Faltas voluntarias por motivos personales
- Dificultades y problemas financieros

Por causas de la organización

- Ineficiente supervisión
- Súper-especialización de las tareas
- Mal clima organizacional
- Falta de motivación y estímulo
- Escasa integración del empleado en la empresa
- Problemas de transporte
- Políticas inadecuadas de la empresa
- Accidentes de trabajo

Cuando no se consigue un buen entendimiento entre el individuo y la organización, el “contrato psicológico” que de modo natural se establece entre ambos, suele romperse, pudiendo utilizar el obrero un repertorio de conductas

de abandono, huida y escape, que le permiten dar sentido a su ruptura psicológica con la organización (Arana, 2012).

b) CLASIFICACIÓN DEL AUSENTISMO LABORAL

Según (Cruz, s.f. & Reyes Ponce, 2007) existen varias clasificaciones del ausentismo laboral las mismas que difieren por terminología. En general, los autores involucran a tres tipos de ausentismo:

- Ausentismo mental o presencial

Es aquel en que el empleado acude a su lugar de trabajo, pero dedica una parte del tiempo de las tareas a funciones que no son propias de la actividad laboral (internet, deberes extras, juegos etc.). Lo que se evidencia en la producción final del trabajo o en la evaluación del desempeño.

- Ausentismo físico programado o voluntario

Es el ausentismo al acuerdo de trabajo entre el trabajador y la institución, es una inasistencia a las labores cotidianas, que derivan de una incapacidad o imposibilidad real de acudir al centro de trabajo, esto puede ser por labores educativos como una beca, una licencia médica por una enfermedad debidamente comprobada (maternidad, accidente de trabajo), representaciones laborales oficiales y condiciones jurídicas y reglamentarias como vacaciones.

- Ausentismo físico no programado o injustificado

Es la inasistencia no esperada de un empleado a su centro explicando motivos ficticios o no justificados, que se presentan por una mala adaptación del trabajador a su área de trabajo y a las políticas de la empresa.

c) CONSECUENCIAS DEL AUSENTISMO LABORAL

Los efectos que producen el ausentismo en una institución causan la disminución en la efectividad y eficiencia de la empresa. A su vez, esto ocasiona grandes problemas a la organización, ya que al ausentarse el trabajador es necesario buscar sustitutos para remplazarlo. El trabajo realizado por el sustituto no es igual al que realiza el trabajador permanente, además esta situación conlleva a capacitar a otras personas por lo que se incurre en gastos extras que pueden ocasionar pérdidas. La empresa no puede sustituir la experiencia que tienen algunos trabajadores que laboran muchos años en la

institución, lo que lleva a reclamos, protestas, accidentes laborales, disminución de la productividad y calidad.

Desde lo individual, el trabajador también se perjudica porque las autoridades lo sancionan si es reincidente y pone en peligro su estabilidad laboral, y la posible pérdida de ingresos familiares que conlleva a un ambiente familiar inestable.

Cuando el trabajo se realiza en grupo, el ausentismo detiene el trabajo del equipo dependiendo de la responsabilidad que tenga el trabajador ya que puede ser que realice un trabajo exclusivo o clave. Esta situación suele suceder en la Empresa Eléctrica Quito donde los trabajadores laboran por equipos para dar atención de mantenimiento y reparación de la energía eléctrica. El ausentismo laboral en esta institución produce malestar en el cliente que no puede ser satisfecho con el servicio eléctrico que es indispensable para su negocio y vivienda, esto ocasiona reclamos y en algunos casos demandas por daños y perjuicios, produciendo pérdida de tiempo y dinero en la defensa y en la reparación de los daños. Todo esto ocasiona pérdidas económicas en la empresa y desprestigio por la calidad del servicio.

Los reportes del servicio médico de la Empresa Eléctrica Quito sobre las principales causas del ausentismo laboral por causas médicas del último semestre enero - junio de 2012 determinan que existe el 20% de ausentismo por morbilidad, es decir, uno de cada 5 trabajadores que acuden al servicio médico no trabaja. Las patologías más frecuentes son las infecciones respiratorias en un 30%, las infecciones gastrointestinales en un 20% y las traumáticas en un 8% (Empresa Eléctrica Quito, 2010 & Schermerhorn, 2012).

El ausentismo laboral es un fenómeno costoso. Cuando los trabajadores no asisten por enfermedad o accidentes laborales, el impacto que sufre la empresa es en el ámbito económico y/u operativo. Esto nos demuestra el estudio realizado en Bogotá- Colombia, sobre ausentismo laboral en un centro médico durante el año 2010. En este caso, 118 trabajadores presentaron 332 incapacidades lo que determinó 1518 días perdidos. La morbilidad más frecuente fue enfermedades del sistema respiratorio en un 31,9%, infecciones de sistema digestivo en 22,9% y dolencias osteomusculares con un 13%,

siendo las mujeres las de mayor frecuencia con un 78% de ausentismo (Cuevas, García & Villa, 2011).

Un análisis en el Ecuador que realizó la Escuela Superior Politécnica del Litoral (ESPOL) apoyada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) en el año 2008 determinó que el Ecuador tiene anualmente 760 muertes por accidentes laborales, 579000 accidentes que causan tres o más días de ausentismo laboral y al menos 2100 muertes provocadas por enfermedades relacionadas con el trabajo (Cevallos, Medina & Sojos, 2010).

Con estos datos la Organización Internacional del Trabajo (OIT) demuestra que la tasa de fatalidad registrada en el Ecuador asciende a 0.207 por cada mil trabajadores, tasa que supera el promedio de América Latina y el Caribe (0.135), es casi 40 veces la reportada en los Estados Unidos, ocho veces la de Finlandia y tres veces la de Canadá (Organización Internacional del Trabajo, 2008 & Gómez, 2006)

EL INEC reportó en el 2008 que las enfermedades o accidentes laborales son una de las principales causas de ausentismo laboral en un 24.13% siendo tan solo superado por la suspensión temporal de trabajo en 28% y vacaciones en 30%. Las mujeres son las personas de mayor incidencia con el 60.87%; y por nivel de instrucción los que tienen primaria en un 42%, secundaria 37.6% y superior el resto del porcentaje.

En un estudio realizado los últimos 30 años en Chile por los Doctores Mesa & Kaempffer (2006) en varios sectores de la población reporta: que las tasas de ausentismo laboral más altas se encontraron en el sector hospitalario. La tasa de incapacidad fue de 14,3 días por trabajador, la tasa de frecuencia de 1,3 días de licencia médica curativa anual y la tasa de severidad de 10,6 días en cada licencia médica curativa. En el sector minero donde la tasa de incapacidad fue de 12 días por trabajador, la tasa de frecuencia fue de 1,3 días de licencia médica curativa anual y la tasa de severidad de 8,7 días en cada licencia médica curativa. En el área industrial, en general, la tasa de incapacidad alcanzó a 7,1 días, la tasa de frecuencia a 0,6 de licencia médica curativa anual y la tasa de severidad a 12,9 días en cada licencia médica curativa, aunque cabe recalcar que la muestra es de sólo un estudio.

En el análisis epidemiológico por patologías las enfermedades respiratorias ocupan los primeros lugares, luego las digestivas y los traumatismos (Taylor, 2004)

d) MEDICIÓN DE AUSENTISMO

Las siguientes fórmulas se usan para calcular el índice de ausentismo (Conferencia de índices de ausentismo laboral, 2010).

- Índice de ausentismo momentáneo:

Es igual al número de ausencias en un determinado momento sobre el número de trabajadores en estudio por 100.

- Índice de ausentismo absoluto o tasa global de ausencias

Es igual a la proporción porcentual entre los días de ausencia de todos los empleados respecto o sobre todos los días de trabajo teóricos previstos.

- Índice de incapacidad

Es igual al número de jornadas pérdidas por empleado y año dividido para el número de empleados.

- Índice de ausentismo personal

Es igual al número de horas perdidas por permisos, ausencias no autorizadas y conflictos laborales dividido por el número total de horas de trabajo disponibles por 100.

e) MEDIDAS PARA DISMINUIR EL AUSENTISMO

Frente a las pérdidas que ocasiona el ausentismo y con la crisis económica que golpea a los países y sus empresas, se han tomado muchas medidas para disminuir el problema del ausentismo como el de considerarlo una cuestión individual de cada trabajador, por lo que únicamente su inasistencia es lo que determina su despido, con lo que se quiere quitar el espíritu de cuerpo de la organización gremial (Arias, 2012).

Adicionalmente, se han planteado nuevas estrategias para luchar contra el ausentismo, por un lado de tipo disciplinario y de control y por otro de análisis de las condiciones de trabajo en la institución (Cómo combatir el ausentismo laboral, 2012).

Entre estas estrategias están las siguientes: Concienciar con los trabajadores sobre los problemas que implica el ausentismo y el perjuicio que causa a la productividad. Realizar un análisis del clima laboral, para buscar datos que aporten cómo prevenir las ausencias. Cabe mencionar que la comunicación, no sólo se trata de hablar con los trabajadores sobre el ausentismo, sino de apostar por la comunicación vertical como estrategia de la empresa. Si los trabajadores están informados, implicados e identificados con la marcha de la empresa es muy posible que el ausentismo sea menor (Gálvez, 2012 & Benavidez, Ruiz & García, 2009)

Otra estrategia se enfoca en la selección adecuada del trabajador para el puesto para no tener en el futuro un trabajador desadaptado o desmotivado que vaya a ser un problema para la institución. Se debe realizar estudios para detectar los focos de mayor ausentismo en la institución y poder detectar sus causas grupales (Azumendi, 2007).

El ausentismo laboral sanitario es el más frecuente y con mayores índices, las enfermedades y los accidentes laborales son las causas primordiales, entre las enfermedades las infecciones respiratorias, las digestivas, como las traumáticas son de gran preocupación para los departamentos de recursos humanos. La creación de programas sanitarios en la institución y de unidades de seguridad laboral han disminuido el ausentismo por esta causa (Sanmartín, 2010).

Un reciente estudio del Centro de Economía Industrial en Cataluña señala que el ausentismo fraudulento tiene una incidencia de entre el 31% y el 50% en la industria. Los certificados médicos falsos, el fingir enfermedades, el inventarse calamidades domésticas, sin olvidar aquel ausentismo presencial en el que el trabajador acude a su trabajo pero se ocupa en otras funciones ajenas a sus labores o abandona frecuentemente su puesto de trabajo para solucionar problemas personales, constituye un fraude por parte de los empleados a la institución. Para solucionar esto, la organización debe trabajar con medidas disciplinarias enérgicas (Cómo disminuir el ausentismo, 2012 & Medidas para combatir el absentismo laboral, 2011).

Probablemente, la mejor forma de combatir el ausentismo consista en que el trabajador sea consciente de que en su empresa es posible una trayectoria

profesional más allá de la mera repetición de un trabajo monótono y que ese mismo trabajador vea que su situación y sus sugerencias de mejora son tomadas en cuenta. La organización debería desarrollar una organización más horizontal, donde el trabajador forme parte de los planes y decisiones, y se comprometa por cumplirlos (Alles, 2011).

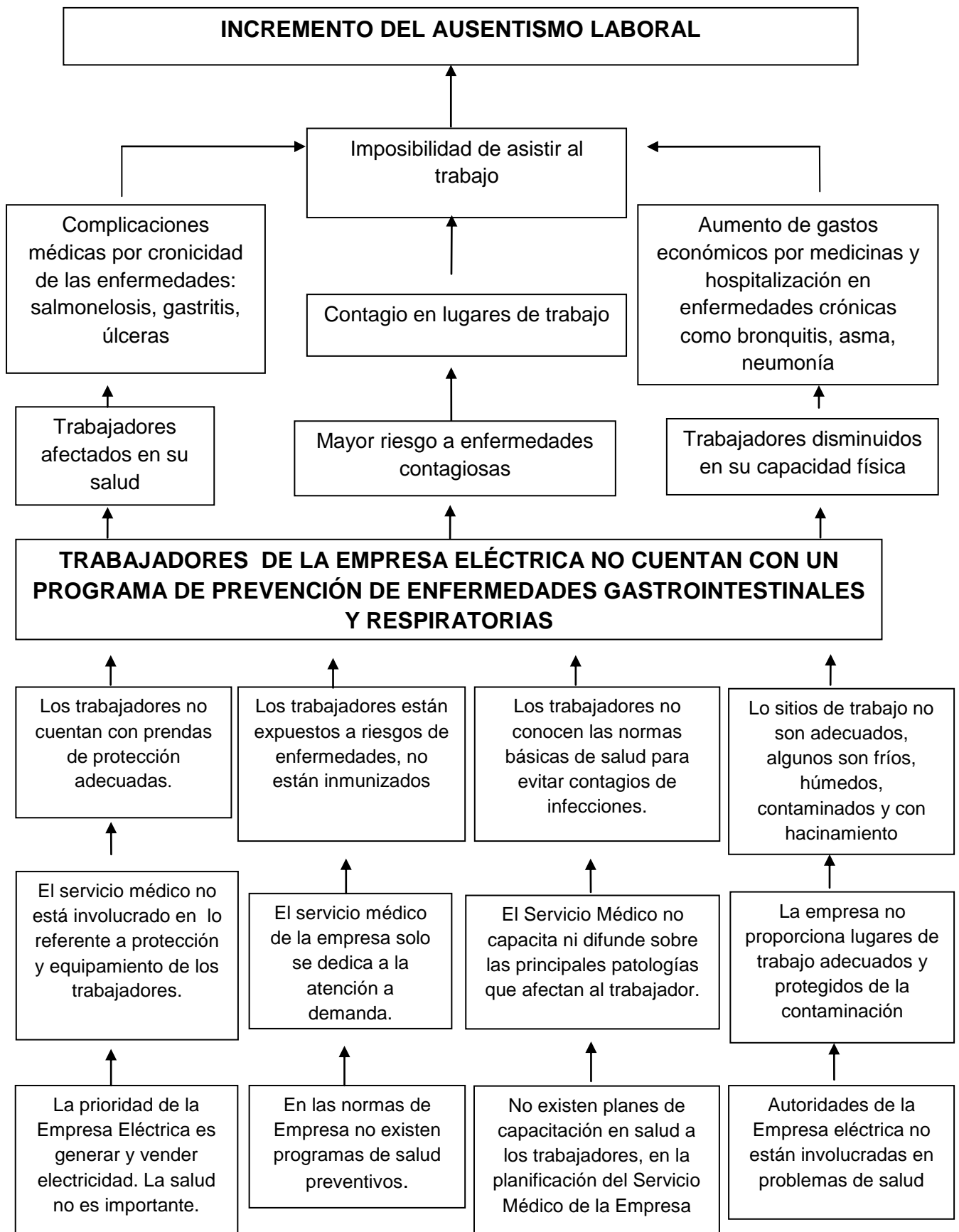
CAPÍTULO II

8. DISEÑO METODOLÓGICO

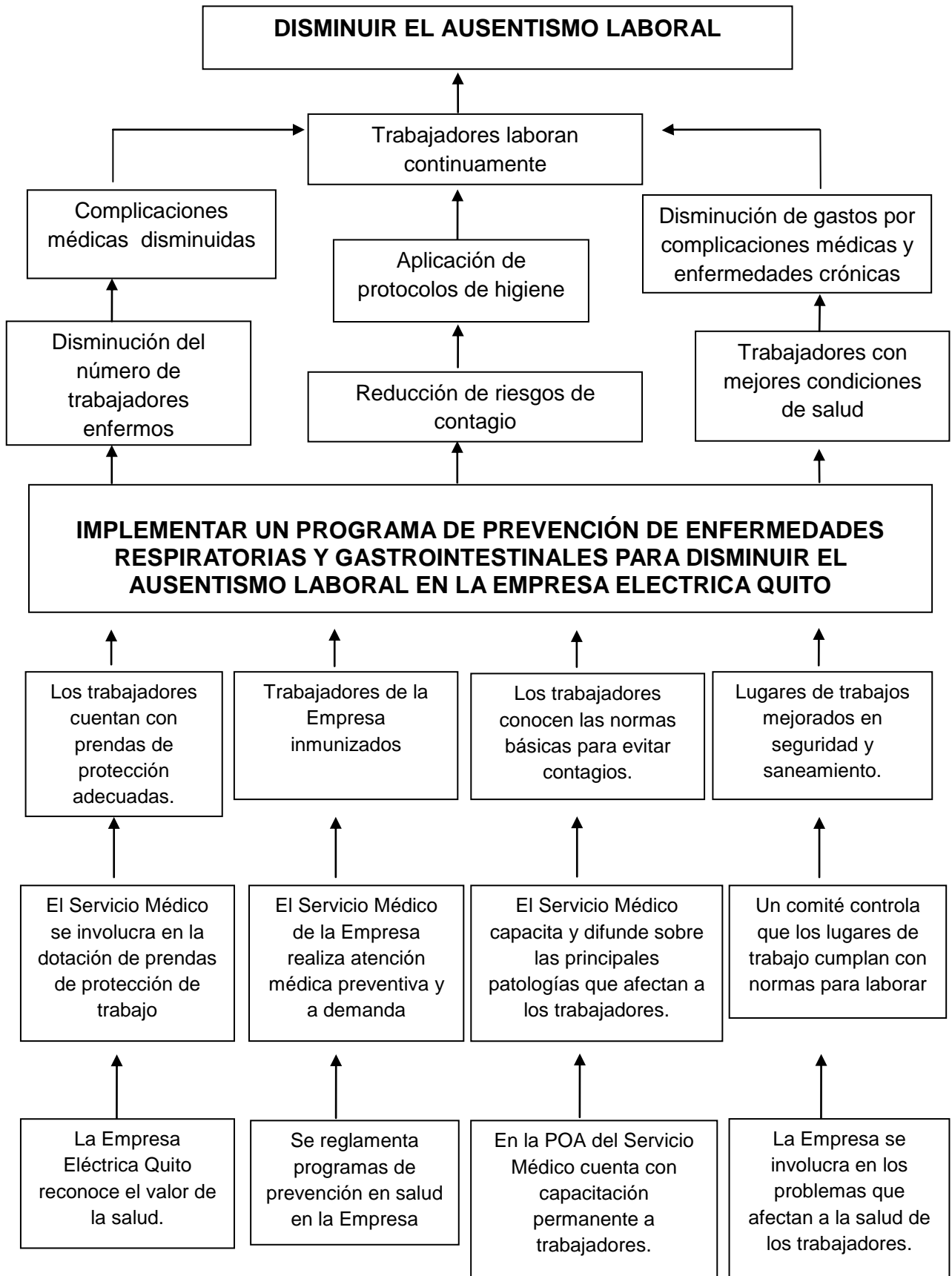
8.1. MATRIZ DE INVOLUCRADOS

Grupo o institución	Intereses	Recursos y Mandatos	Problemas percibidos
Trabajadores de la Empresa Eléctrica	Mejorar sus condiciones de salud y de trabajo	Recursos Humanos Mandato: Contrato colectivo de la empresa.	Deterioro en su salud y su trabajo
Servicio Médico de la Empresa Eléctrica Quito	Mejorar la salud de los trabajadores	Recursos humanos. Recursos materiales Mandato: Reglamento de dispensarios anexos del IESS.	Falta de programas de prevención y promoción en salud
Directivos de la Empresa Eléctrica Quito	Colaborar para disminuir el ausentismo laboral.	Recursos humanos Recursos materiales Recursos económicos Mandato: Ministerio de lo Laboral – IESS (Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores. Decreto 2393)	Incremento del ausentismo laboral
Usuarios de la Empresa Eléctrica	Tener un buen servicio de energía eléctrica	Recursos Humanos Mandato: Plan del Buen Vivir.	Insatisfacción en la ciudadanía, quejas por demoras en el servicio
Maestrante de la Universidad Técnica de Loja	Aplicar los conocimientos adquiridos en la maestría para contribuir a la solución de problemas de salud	Recursos humanos. Recursos materiales Recursos educativos Formación académica Mandato: SENESCYT.	Falta de normalización en la promoción, prevención y vigilancia de la salud.

8.2. ARBOL DE PROBLEMAS



8.3. ARBOL DE OBJETIVOS



8.4. MATRIZ DE MARCO LÓGICO

OBJETIVO	INDICADOR	MEDIOS DE VERIFICACION	SUPUESTOS
FIN Contribuir a la disminución del ausentismo laboral por causas respiratorias y gastrointestinales en los trabajadores de la Empresa Eléctrica Quito	Disminuir las tasas de ausentismo por enfermedades respiratorias y gastrointestinales en un 20% hasta junio del 2013	Reporte de certificados médicos y partes diarios Estudio epidemiológico	Participación del personal médico Funcionarios y trabajadores de la Empresa
PROPÓSITO La Empresa Eléctrica Quito Implementa un programa de prevención en salud respiratoria y gastrointestinal	Programa diseñado, aprobado y aplicado en un 100% hasta octubre del 2012	Asistencia del personal a los talleres. Programa interno de normas de promoción y prevención	Trabajo de personal médico Participación de los trabajadores y funcionarios de la Empresa.
COMPONENTES O RESULTADOS ESPERADOS 1. Trabajadores capacitados sobre normas básicas de salud. 2. Trabajadores inmunizados 3. Trabajadores protegidos y equipados 4. Lugares de trabajo mejorados en seguridad y saneamiento.	100% de trabajadores capacitados hasta octubre del 2012 100% de trabajadores del proyecto vacunados, hasta octubre 2012 100% de trabajadores laborando con prendas de protección de trabajo hasta octubre 2012. 50% de lugares de trabajo reglamentados por seguridad industrial hasta diciembre de 2012	Memorias de los talleres Lista de asistentes Registro de vacunación Registro de entrega de prendas de protección. Registro de control de mejoras de sitios de trabajo	Personal de la empresa motivado para participar Personal del servicio médico Autoridades y trabajadores. Participación empresarial

ACTIVIDADES

Actividad 1

Resultado esperado: Trabajadores conocen las normas básicas para evitar contagios

ACTIVIDADES	RESPONSABLES	CRONOGRAMA	RECURSOS
1.1 Reunión con autoridades de la empresa y servicio médico.	Autor del proyecto Gerente de la Empresa Eléctrica Quito. Jefe del servicio médico.	Julio de 2012	
1.2 Conformación de comisión	Autor del proyecto Personal de seguridad industrial Talento Humano Trabajadores Servicio Médico	Agosto de 2012	Papel Esferográficos Financieros: USD20
1.3 Realización de encuestas	Autor del proyecto Comisión empresarial	Agosto de 2012	Papel Financieros USD10
1.4 Análisis de las causas que producen contagios de enfermedades respiratorias y gastrointestinales	Autor del proyecto Comisión empresarial	Septiembre de 2012	Hoja de control Financieros USD100
1.5 Taller para difundir normas básicas de salud a los trabajadores del proyecto.	Autor del proyecto Personal del Servicio Médico Comisión empresarial	Septiembre de 2012	Hoja de control Financieros USD50
1.6 Evaluación post capacitación	Autor del proyecto Servicio Médico Comisión empresarial	Septiembre de 2012	Hoja de control Financieros USD50

Actividad 2

Resultado esperado: Trabajadores de la Empresa Eléctrica Quito Inmunizados.

ACTIVIDADES	RESPONSABLES	CRONOGRAMA	RECURSOS
2.1 Dar charlas a los trabajadores sobre lo que es la inmunización y su importancia	Autor del proyecto Servicio Médico Trabajadores	Septiembre de 2012	Papel Esferográficos
2.2 Gestionar la compra de vacunas para prevenir enfermedades respiratorias y gastrointestinales	Autor del proyecto Trabajadores Servicio Médico	Septiembre de 2012	Papel Esferográficos Financieros: USD 100
2.3 Inmunizar a los trabajadores	Personal Servicio Médico	Septiembre 2012	Vacunas Papel Esferográficos

Actividad 3

Resultado esperado: Trabajadores protegidos y equipados.

ACTIVIDADES	RESPONSABLES	CRONOGRAMA	RECURSOS
3.1 Análisis de la falta de prendas de protección y su relación con el apareamiento de enfermedades	Autor del proyecto Comisión empresarial	Septiembre de 2012	Papel Esferográficos
3.2 Gestionar dotación de prendas de protección	Autor del proyecto Personal de Comisión	Septiembre 2012	Papel Esferográficos USD 50
3.3 Entrega de prendas de protección a trabajadores	Autor del proyecto Comisión empresarial Trabajadores	Septiembre del 2012	Ropa de trabajo

Actividad 4

Resultado esperado: Lugares de trabajo mejorados en seguridad y saneamiento.

ACTIVIDADES	RESPONSABLES	CRONOGRAMA	RECURSOS
4.1 Visita a las áreas de trabajo	Autor de proyecto Comisión empresarial.	Septiembre de 2012	Papel Esferográficos
4.2 Comisión gestiona ante las autoridades mejoras en lugares de trabajo	Autor del proyecto Autoridades Trabajadores Comisión empresarial	Septiembre de 2012	Papel Esferográficos Financieros 20USD
4.3 Normatización de requerimientos mínimos para ambientes de trabajo saludables	Autor del proyecto Integrantes de la Comisión empresarial	Octubre de 2012	Papel Esferográficos Financieros 20USD

CAPÍTULO III

9. RESULTADOS

Antecedente: Se recibe la notificación por parte de la Universidad de Loja, de la aprobación de Trabajo de Grado I. Se adjunta en el APÉNDICE N. 1 la certificación.

9.1. RESULTADO 1

Trabajadores capacitados en normas básicas para evitar contagios en infecciones respiratorias y gastrointestinales. 100% de trabajadores capacitados hasta octubre 2012.

a) ACTIVIDADES

- **ACTIVIDAD 1.1: Reunión con autoridades de la Empresa Eléctrica Quito.**

Se realizó una reunión con las autoridades de la Empresa Eléctrica Quito para conversar sobre la problemática de Salud de la Institución en lo que se refiere al ausentismo laboral producido por enfermedades más frecuentes. Se logra el compromiso de todos los participantes y se autoriza la realización del proyecto de acción. Ver Oficio y Autorización en los APÉNDICE N. 2 Y APÉNDICE N. 3

Participantes de la reunión: Gerente Administrativo, Jefe del Departamento de Bienestar Social, Representante de los trabajadores y el Maestrante. La fecha de la reunión fue el 26 de julio de 2012.

- **ACTIVIDAD 1.2: Conformación de la comisión empresarial para realizar, desarrollar y controlar el programa preventivo.**

En agosto 2012 se realizó la reunión para conformar la comisión empresarial cuyas funciones serán realizar, desarrollar y controlar el programa preventivo contra las enfermedades respiratorias y gastrointestinales. (Ver fotos de la Comisión en APÉNDICE N.4). En esta reunión participaron los siguientes departamentos:

Departamento de seguridad industrial

Departamento de Talento Humano.

Comisión de Salud de la Asociación de trabajadores.

Servicio Médico.

Luego de informar sobre los objetivos del proyecto de acción, se elabora un acta de compromiso, para dar seguimiento y sostenibilidad al programa. Ver APÉNDICE N.5

- **ACTIVIDAD1.3: Elaboración, ejecución y análisis de encuesta a los trabajadores de la Empresa Eléctrica Quito.**

Para iniciar el proyecto se definió una muestra de la población de la Empresa. Por sorteo el Campamento de la Empresa Eléctrica de la parroquia de Cumbayá y la Unidad de atención al cliente localizada en la Avenida 10 de agosto y las Casas son los sitios de trabajo designados en donde se aplicará el proyecto.

Para encontrar las posibles causas que llevan al ausentismo laboral se decide realizar una encuesta a los trabajadores, que tiene las siguientes características: (Ver las encuestas en APENDICE N. 6)

- Anónima
- Datos generales del trabajador.
- Datos del lugar donde trabaja.
- Trabajo realizado por el servicio médico.
- Una encuesta para enfermedades respiratorias y otra para las gastrointestinales.

Luego de su realización se procede al análisis de la encuesta con los siguientes resultados.

**PORCENTAJE DE RESPUESTAS DE LA ENCUESTA PARA DETECTAR
ETIOLOGÍA DE ENFERMEDADES RESPIRATORIAS EN LOS TRABAJADORES DE
LA EMPRESA ELÉCTRICA QUITO**

AGOSTO 2012

PREGUNTAS	PORCENTAJE %	
EDAD		
20 – 40 años	42	
41 – 60 años	50	
61 – más	8	
SEXO		
Masculino	70	
Femenino	30	
INSTRUCCIÓN		
Primaria	0	
Secundaria	38	
Superior	54	
Maestría	8	
CARGO QUE DESEMPEÑA		
Obrero	42	
Funcionario	58	
HA PADECIDO ENFERMEDADES RESPIRATORIAS		
SI	100	
NO	0	
CONCURRE AL MEDICO CUANDO PADECE ENF. RESPIRATORIAS		
SI	100	
NO	0	
HA RECIBIDO VACUNAS ANTIGRIPALES		
SI	30	
NO	70	
CUANDO ESTA ENFERMO Y TOSE QUE UTILIZA PARA CUBRIRSE		
Brazo	38	
Pañuelo	45	
Mascarilla	15	
Nada	2	
CUANDO SU COMPAÑERO ESTÁ ENFERMO Y TOSE, QUE UTILIZA		
El brazo	12	
Pañuelo	6	
Mascarilla	4	
Nada	78	
SU LUGAR DE TRABAJO ES:	SI	NO
Ventilado	35	65
Frío	80	20
Húmedo	40	60
Es limpio	60	40
Existen animales como insectos	25	75
Cree que hay muchos trabajadores por sala	72	28
EL SERVICIO MÉDICO DE LA EMPRESA HA REALIZADO ALGÚN PROGRAMA DE SALUD RESPIRATORIA PARA AYUDARLOS		
SI	10	
NO	90	

USTED LABORA EN EL HORARIO DE: 7:30 a 15:30	42
En turnos	58
USTED CUENTA CON ROPA ADECUADA PARA DESEMPEÑAR SU TRABAJO	
SI	56
NO	44

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores de la Empresa Eléctrica Quito.
Elaboración: Dr. Juan Romero Vega

**PORCENTAJE DE RESPUESTAS DE LA ENCUESTA PARA DETECTAR
ETIOLOGIA DE ENFERMEDADES GASTROINTESTINALES EN LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA ELÉCTRICA QUITO**

AGOSTO 2012

PREGUNTAS	PORCENTAJE %
EDAD	
20 – 40 años	30
41 – 60 años	62
61 – más	8
SEXO	
Masculino	68
Femenino	32
INSTRUCCIÓN	
Primaria	0
Secundaria	40
Superior	45
Maestría	15
CARGO QUE DESEMPEÑA	
Obrero	52
Funcionario	48
HA PADECIDO ALGUNA ENFERMEDAD GASTROINTESTINAL	
SI	100
NO	0
ACUDE AL MEDICO CUANDO TIENE ALGUNA ENFERMEDAD GASTROINTESTINAL	
SI	70
NO	30
LLEVA SU ALMUERZO PREPARADO EN SU CASA AL TRABAJO	
SI	35
NO	65
SE SIRVE SU ALMUERZO EN RESTAURANTES	
SI	75
NO	25
SE LAVA LAS MANOS ANTES DE COMER	
SI	100
NO	0
DISPONE DE UN LUGAR DONDE LAVARSE LAS MANOS ANTES DE COMER	
SI	100
NO	0
CUANDO TRAE EL ALMUERZO DE SU CASA,	

DISPONE DE UN LUGAR Y EL TIEMPO SUFICIENTE PARA COMER EN SU TRABAJO SI NO	52 48
HA RECIBIDO VACUNA CONTRA LA TIFOIDEA SI NO	10 90
HA RECIBIDO LA VACUNA CONTRA LA HEPATITIS A SI NO	25 75
HA RECIBIDO ASESORAMIENTO SOBRE NORMAS DE ASEO Y NUTRICIÓN, POR PARTE DEL SERVICIO MEDICO DE LA EMPRESA SI NO	10 90
USTED LABORA EN EL HORARIO DE 7:30 A 15:30 En turnos	60 40

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores de la Empresa Eléctrica Quito.
Elaboración: Dr. Juan Romero Vega

- **ACTIVIDAD 1.4: Análisis en las encuestas de las causas que producen enfermedades respiratorias y gastrointestinales por falta de aplicación de normas básicas de salud.**

En esta actividad se realizó un análisis de las principales causas que producen el ausentismo laboral en la Empresa Eléctrica Quito por falta de aplicación de normas básicas de salud.

La población a la que se aplicó las encuestas es en su mayoría adulta de 40 a 60 años, de sexo masculino y con un nivel de instrucción entre secundaria y superior, y que ocupan funciones de obreros y funcionarios.

Los resultados de la encuesta para infecciones respiratorias se analizarán tomando en cuenta lo siguiente:

Del total de trabajadores y empleados el 100% ha tenido algún episodio de enfermedad y siempre acudieron al médico. Solo el 30% se ha vacunado contra la gripe. La mayoría de los trabajadores (98%) dice protegerse al toser, sin embargo sus compañeros manifiestan que un alto porcentaje (78%) no lo hacen.

La encuesta para infecciones gastrointestinales se analiza de la siguiente forma:

Todos los trabajadores encuestados padecieron infecciones gastrointestinales y

en un 70% concurren al médico. Más del 70 % de trabajadores comen en restaurantes y todos dicen lavarse las manos antes de comer, pero solo un 10% se han vacunado de la Tifoidea y el 25% de la Hepatitis A.

- **ACTIVIDAD 1.5: Realización de talleres para capacitar a los trabajadores sobre normas básicas de salud.**

Basándose en los resultados de la encuesta, los trabajadores ven que en un 78% sus compañeros no se protegen cuando estornudan al estar enfermos. Se llega a la conclusión de que los trabajadores deben conocer las principales enfermedades respiratorias, sus causas, síntomas y la forma de contagio. Entre estas enfermedades mencionan: rinitis, sinusitis, faringitis, amigdalitis, laringitis, bronquitis y neumonía. Ver invitaciones a talleres en APÉNDICE N.7

Se elaboró un listado de medidas para evitar las enfermedades y cortar la cadena de transmisión.

- Nutrirse bien, consumir frutas y líquidos.
- Realizar deporte 30 minutos diarios.
- Limpiar y ventilar el lugar de trabajo.
- Evitar los cambios bruscos de temperatura.
- Evitar mojarse, llevar paraguas siempre.
- No fumar.
- Abrigarse en las horas más frías, en la mañana y en la noche.
- Limpiar manijas, teléfono y cosas de uso común.
- No compartir vasos, cucharas o cosas que lleven saliva
- Lavarse las manos con agua y jabón siempre.
- Al estornudar o toser cubrirse la boca y nariz con pañuelo o materiales de papel.
- Si presenta secreción nasal, dolor de cabeza, fiebre, dolor del cuerpo acudir al médico.
- Si está enfermo no saludar con beso ni dar la mano.
- Si labora cuando se encuentra enfermo usar mascarilla.
- No automedicarse pues la mayoría de infecciones son virales y no necesitan antibióticos.

De igual forma se procede con las infecciones gastrointestinales. Tomando en cuenta los resultados de la encuesta en la que el 100% de los trabajadores han

padecido infecciones digestivas, el 70% concurre al médico, el 28% lleva su almuerzo preparado al trabajo y pero el 78% come en la calle, se procedió a sugerir la difusión de las causas, síntomas y medidas preventivas de enfermedades gastrointestinales como: gastroenteritis por virus (hepatitis tipo A), parásitos (como las amebas, lombrices etc.) y por bacterias (como la tifoidea). Posteriormente se elaboró un listado de normas higiénicas como medidas de prevención.

- Lavarse las manos antes de comer y luego de ocupar el baño con agua y jabón.
- No comer en la calle, sobre todo en aquellos lugares donde no tienen servicios higiénicos ni agua
- Si tiene diarrea, vómito, dolor abdominal, dolor de cabeza, fiebre o se ponen amarillos los ojos, acudir al médico
- Preparar los alimentos en la casa, con nutrientes saludables y traer al trabajo
- Elaboración de menús por parte del Servicio Médico adjuntando el valor nutritivo de los alimentos

Se trabajó con grupos de trabajadores de cinco personas en las medidas para prevenir las infecciones respiratorias. Con representaciones vivenciales de cómo se contagian de las infecciones respiratorias de sus compañeros y de los clientes.

De igual manera se realizó dramatizaciones sobre las medidas para cortar la cadena de contagio, representando en forma de comedia cómo se contagian de las infecciones gastrointestinales sobre todo en la calle.

Se puso énfasis en la cultura de preparar el almuerzo en casa y llevar al trabajo, el valor nutritivo de los alimentos y la variedad de menús.

Se debatió si la empresa debería dotar al personal de un comedor institucional. Sin embargo, debido a que los trabajadores laboran en sitios muy dispersos en toda la ciudad y la provincia, y en la mayoría de los casos en calidad de arrendatarios no se puede cumplir con este requerimiento. Por tanto, se incluyó dentro de las normas de seguridad industrial, la creación de un sitio comunal en las diferentes áreas para que los trabajadores puedan servirse sus alimentos con todos los servicios sanitarios necesarios. El tiempo que disponen para

servirse los alimentos es de 30 minutos. Todos estos puntos se socializaron entre los concurrentes. Ver fotos de capacitación en APÉNDICE N. 8

- **ACTIVIDAD 1.6: Evaluación a los trabajadores post capacitación**

Para esta actividad se procede a realizar evaluación a los trabajadores concurrentes al taller sobre las normas básicas para evitar los contagios de infecciones respiratorias y gastrointestinales. Ver evaluaciones en APÉNDICE N.9

b) MEMORIA TÉCNICA

- **MEMORIA TÉCNICA 1**

Grupo meta: Representantes departamentales de la Empresa Eléctrica Quito.

Eventos: Conferencia dialogada a los representantes de los departamentos de la empresa y del servicio médico.

Lugar: Salón de sesiones

Fecha: Agosto de 2012

Duración: 90 minutos.

Facilitador responsable: Dr. Juan Romero

Objetivo general: Comunicar al personal sobre la problemática del ausentismo laboral por causas médicas y en especial por enfermedades respiratorias y gastrointestinales.

Metodología, técnicas y materiales empleados: Se informó la nueva política de la empresa de disminuir el ausentismo laboral que causa pérdidas a la empresa. Se presentó a los concurrentes la casuística de las principales patologías que causan este problema.

Compromisos: La comisión se comprometió en colaborar para realizar, desarrollar y controlar el programa que va a disminuir el ausentismo laboral por causas médicas, sobre todo estimular a los trabajadores en el cumplimiento de estas normas y vigilar por el compromiso de las autoridades de la empresa.

Observaciones y sugerencias Delimitar el grupo muestra de trabajo y facilidades para realizar las actividades.

- **MEMORIA TÉCNICA 2**

Grupo meta: Trabajadores de la Empresa Eléctrica Quito.

Eventos: Aplicación de encuestas a trabajadores muestra campamento de Cumbayá y unidad de atención al cliente.

Lugar: Lugar de trabajo

Fecha: Agosto del 2012

Duración: 15 minutos por encuesta

Facilitadores responsables: Dr. Juan Romero

Objetivo general: Conocer las posibles causas que ocasionan enfermedades respiratorias y gastrointestinales por opinión de los propios trabajadores.

Metodología, técnicas y materiales empleados: Elaboración de Cuestionarios. Los cuestionarios constan de 13 preguntas para las infecciones respiratorias y de 15 para las gastrointestinales, divididas en datos de identificación pero sin colocar el nombre, datos de conocimiento de normas de salud y una última parte de falencias de la empresa.

Desarrollo: El análisis nos reportó las causas más frecuentes que ocasionan las enfermedades infectocontagiosas.

Compromisos:

Mantener la confidencialidad de las encuestas.

Elaborar programas de capacitación y prevención según las debilidades encontradas.

Observaciones y sugerencias: Mantener un programa continuo para combatir las causas que producen estas infecciones dentro de los trabajadores de la empresa.

• MEMORIA TÉCNICA 3

Grupo meta: Trabajadores de la Empresa Eléctrica Quito

Eventos: Taller al personal de trabajadores del Campamento de Cumbayá y atención al cliente oficina central.

Tema: Capacitación para la aplicación de normas básicas de salud.

Lugar: Salón de sesiones

Fecha: Septiembre 2012

Duración: 90 minutos

Facilitador responsable: Dr. Juan Romero

Objetivo general: Capacitar al personal de trabajadores de la empresa Eléctrica Quito en normas básicas de salud para evitar contagios.

Metodología, técnicas y materiales empleados: La metodología empleada

fue la conferencia magistral y luego foro de preguntas y respuestas, se centro en aspectos para destacar la importancia de conocer y aplicar las normas básicas de salud. Estimular el compromiso del personal en evitar el contagio para disminuir el ausentismo laboral. Además se recreó de manera humorística la forma de contagio entre compañeros y con los clientes las infecciones respiratorias, lo mismo se hizo con las infecciones digestivas al simular el consumo de alimentos en la calle haciendo notar su mala manipulación.

Compromisos:

Los trabajadores se comprometieron en observar estas normas reconocidas y socializadas en el taller y las autoridades brindar el apoyo para su ejecución.

Observaciones y sugerencias: Fortalecer la cultura de preparar los alimentos en casa y llevarlos al trabajo.

- **MEMORIA TÉCNICA 4**

Grupo meta: Trabajadores de la Empresa Eléctrica Quito.

Eventos: Aplicación de evaluaciones a los trabajadores luego de la capacitación.

Lugar: Salón de sesiones

Fecha: Septiembre del 2012

Duración: 15 minutos

Facilitadores responsables: Dr. Juan Romero

Objetivo general: Conocer el porcentaje de comprensión de los conocimientos difundidos en los talleres.

Metodología, técnicas y materiales empleados: Elaboración de dos evaluaciones una sobre normas básicas para enfermedades respiratorias y otra para infecciones gastrointestinales. Se consideró buen resultado sobre el 75% de respuestas buenas y bajo este porcentaje regular.

Compromisos:

Mantener la difusión de conocimiento en forma permanente.

Observaciones y sugerencias: Difundir por el Intranet y medios de publicidad de la empresa las normas básicas de salud.

c) RESULTADOS Y ANÁLISIS

- **Conformación y capacitación de la comisión empresarial**

Personal	Número	Porcentaje de conformación y capacitación
Directivos	3	100%
Médicos	2	100%
Enfermeras	2	100%
Total	7	100%

Elaborado por: Dr. Juan Romero Vega

Para esto se contó con la participación de los directivos departamentales de la empresa y el servicio médico, su colaboración y el deseo de conocer y ayudar a llevar a cabo el proyecto de acción.

- **Aplicación y análisis de encuesta a los trabajadores**

Conocimiento de las causas que producen enfermedades respiratorias por parte de los trabajadores antes de encuesta

Causas	Porcentaje de conocimientos
Del trabajador	0
De la empresa	0
Servicio médico	0

Elaborado por: Dr. Juan Romero Vega

Conocimiento de las causas que producen enfermedades respiratorias luego de la encuesta

Causas	Porcentaje de conocimientos
Del trabajador	100
De la empresa	100
Servicio médico	100

Elaborado por: Dr. Juan Romero Vega

Con la aplicación de la encuesta se logró conocer en un 100% las causas que producen las enfermedades respiratorias y gastrointestinales en la Empresa Eléctrica Quito y aplicar soluciones.

- **Capacitación a los trabajadores de la Empresa Eléctrica Quito sobre normas básicas de salud.**

Personal	Número	Porcentaje
Capacitado	100	100
No capacitado	0	0

Elaborado por: Dr. Juan Romero Vega

Se propuso la capacitación del total de los trabajadores del proyecto, obteniéndose un éxito total.

- **Evaluación luego de la capacitación.**

Conocimiento antes de la capacitación

Conocimiento	Porcentaje
Bueno	22
Malo	78
Total	100

Elaborado por: Dr. Juan Romero Vega

Conocimiento luego de la capacitación

Conocimientos	Porcentaje
Bueno	100
Malo	0
Total	100

Elaborado por: Dr. Juan Romero Vega

La demostración en los talleres la forma como se contagian de enfermedades infectocontagiosas, compromete a los trabajadores en la práctica de estas normas básicas de salud. Ver la lista de asistentes en APÉNDICE N. 10

9.2. RESULTADO 2

Trabajadores de la Empresa Eléctrica Quito inmunizados contra gripe y tifoidea.

100% de los trabajadores del campamento de Cumbayá y Atención al Cliente inmunizados hasta septiembre del 2012.

a) ACTIVIDADES

- **Actividad 2.1: Difundir las ventajas de las vacunas en la prevención de enfermedades infectocontagiosas.**

Luego de analizar los resultados de las encuestas sobre la vacunación, se determina que los trabajadores de la empresa desconocen su valor, por lo se realizó los talleres para difundir sus ventajas, para evitar las infecciones respiratorias y digestivas.

- **Actividad 2.2: Gestionar la compra de vacunas para los trabajadores.**

Por medio de la comisión empresarial se gestiona ante las autoridades la compra de vacunas antigripal y antitífica para los trabajadores, en un inicio para el grupo muestra y posteriormente para toda la empresa en forma continua de acuerdo a las necesidades.

- **Actividad 2.3: Aplicación de vacunas a los trabajadores.**

Esta actividad se cumplió en un inicio solo con el grupo muestra con la vacuna antigripal y con la antitífica y el compromiso de cumplir con todo el esquema de vacunación para toda la empresa.

b) MEMORIA TÉCNICA

- **MEMORIA TÉCNICA 1**

Grupo meta: Trabajadores de la empresa.

Eventos: Conferencia dialogada a los trabajadores de la empresa del campamento de Cumbayá y Atención al cliente Centro. Ver fotos en APÉNDICE N.11

Tema: Ventajas de las vacunas.

Lugar: Salón de sesiones

Fecha: Septiembre 2012

Duración: 30 minutos

Facilitador responsable: Dr. Juan Romero

Objetivo general: Capacitar al personal sobre los beneficios de las vacunas mediante un dialogo.

Metodología, técnicas y materiales empleados: Para el cumplimiento de la actividad se planificó dar a conocer las ventajas de las vacunas, los esquemas planteados por el gobierno y las necesidades que tiene la población de la empresa no solo con las vacuna de la gripe y la tifoidea sino con el resto como son las Hepatitis, el tétanos y la neumonía. Se utilizó diapositivas con la información científica.

Compromisos:

El compromiso de la comisión empresarial con el respaldo de las autoridades fue cumplir con todas las vacunas que demande la necesidad de la población de trabajadores de la empresa.

Observaciones y sugerencias: Llevar un control de campañas de vacunación para los trabajadores.

c) RESULTADOS Y ANALISIS

- **Personal de la Empresa Eléctrica Quito capacitado sobre vacunas**

Personal	Número	Porcentaje
Propuesto	100	100
Realizado	100	100

Elaborado por: Dr. Juan Romero Vega

El conocimiento de las ventajas de las vacunas, eliminó la resistencia para aceptarla y permitió su aplicación.

- **Aplicación de la vacunación en el grupo de trabajadores del proyecto.**

Antes de la capacitación

Vacuna	Si (%)	No (%)
Antigripal	30	70
Antitífica	10	90

Elaborado por: Dr. Juan Romero Vega

Luego de la capacitación

Vacuna	Si (%)	No (%)
Antigripal	100	0
Antitífica	100	0

Elaborado por: Dr. Juan Romero Vega

La aceptación y el respaldo para la dotación completa de la vacunación, proporcionan un gran arma para combatir las enfermedades infectocontagiosas. Ver la lista de asistentes y vacunados en APÉNDICE N.12

9.3. RESULTADO 3

Trabajadores protegidos y equipados. 100% de los trabajadores cuentan con prendas de protección adecuada hasta octubre del 2012.

a) ACTIVIDADES

- **Actividad 3.1: Análisis de las causas que inciden en las enfermedades respiratorias por falta de prendas de protección adecuadas para el trabajo.**

El 44% de los trabajadores dicen que la ropa de trabajo que les proporcionan no es la adecuada, sobre todo los que laboran en turnos nocturnos que son un 58%. Cabe destacar que los trabajadores de la empresa laboran en turnos las 24 horas y trabajan en la calle haciendo reparaciones y tomando lecturas de los medidores.

Con el departamento de seguridad industrial se estableció que la ropa debe ser:

- De material resistente para trabajo, botas y guantes.
- Chompas para combatir temperaturas entre 0 y 10 grados centígrados.
- Chompas impermeables, pantalones y botas para lluvia.

- **Actividad 3.2: Gestionar la dotación de prendas de protección adecuadas para el trabajo.**

Con el respaldo de las autoridades, la comisión empresarial, junto con la unidad de seguridad industrial se reglamenta para la compra anual de prendas de protección para cada necesidad de acuerdo al tipo de trabajo.

- **Actividad 3.3: Entrega de prendas de protección a los trabajadores del campamento de Cumbayá.**

Se realiza la entrega en forma simbólica de las nuevas prendas de protección para los trabajadores del campamento de Cumbayá, tomando en cuenta todos los turnos, sea de día, tarde o noche, en temporada de lluvia o verano.

b) MEMORIA TÉCNICA

- **MEMORIA TÉCNICA 1**

Grupo meta: Trabajadores de la Empresa Eléctrica Quito.

Eventos: Capacitación sobre prendas de protección..

Tema: Utilización adecuada de prendas de protección en el trabajo. Ver fotos en APÉNDICE N.13

Lugar: Sala de reuniones.

Fecha: Septiembre 2012

Duración: 50 minutos.

Facilitador responsable: Dr. Juan Romero.

Objetivo general: Demostrar la utilización de las prendas de protección de acuerdo a las necesidades.

Metodología, técnicas y materiales empleados: Para el cumplimiento de esta actividad se pidió a la casa comercial de ropa de trabajo, una demostración de su utilización con los trabajadores de la empresa. Para esto se toma en cuenta las diferentes actividades de los trabajadores, sobre todo las que tienen que ver con impacto climático.

Compromisos:

La comisión empresarial, junto con seguridad industrial reglamenta la utilización y dotación permanente de este material.

Observaciones y sugerencias: La comisión hará controles de la entrega de la ropa y de la utilización correcta por parte de los trabajadores.

c) RESULTADOS Y ANALISIS

- **Personal capacitado sobre la correcta utilización de prendas de protección.**

Personal	Número	Porcentaje
Capacitado	100	100
No capacitado	0	0

Elaborado por: Dr. Juan Romero Vega

El conocimiento de la existencia de prendas de protección y la utilización para las diferentes actividades laborales, dio seguridad y estímulo a los trabajadores.

- **Personal equipado.**

Antes de la capacitación

Personal	Número	Porcentaje
Equipado	56	56
No equipado	44	44

Elaborado por: Dr. Juan Romero Vega

Luego de la capacitación

Personal	Número	Porcentaje
Equipado	100	100
No equipado	0	0

Elaborado por: Dr. Juan Romero Vega

Personal equipado y protegido, y el compromiso de las autoridades para cumplir con este requisito, da seguridad en el cumplimiento de las labores.

9.4. RESULTADO 4

Ambientes de trabajo mejorados en seguridad y saneamiento. Lugares de trabajo mejorados en seguridad y saneamiento ambiental en un 50% hasta octubre del 2012.

a) ACTIVIDADES

- **Actividad 4.1: Visitas a las áreas de trabajo.**

Para cumplir con esta actividad primero se analizó la encuesta en lo que se refiere a los lugares de trabajo. Estos fueron los resultados:

El lugar de trabajo lo consideran frío (80%), sin ventilación (65%), húmedo y sucio en un 40%. En los campamentos manifiestan que existen insectos y roedores en un 25%. Las oficinas generales presentan hacinamiento en un 72%. Además las personas que traen su almuerzo al trabajo no disponen de un lugar donde servirse sus alimentos 48%.

Luego se realizó la visita a las diferentes áreas de trabajo de la empresa. Ver los lugares de trabajo en APÉNDICE N.14

- **Actividad 4.2: Comisión gestiona ante las autoridades mejoras en lugares de trabajo.**

Para esta actividad se toma en cuenta los resultados y la visita a los lugares de trabajo, se elabora un informe para gestionar las mejoras ante las autoridades.

- **Actividad 4.3: Normalización de requerimientos para lugares de trabajo.**

Luego del compromiso de las autoridades para mejorar los lugares de trabajo se procede con la comisión a elaborar un reglamento que regule las condiciones que deben tener los lugares de trabajo.

Se trabajó con los departamentos de Seguridad Industrial y Servicios Generales para normalizar sobre los requerimientos o necesidades básicas para crear una oficina, agencia de recaudación o campamento donde se labora las 24 horas.

Las oficinas que dan atención al cliente deben reunir los siguientes requisitos:

- El espacio físico debe medir $4\text{m} \times 3\text{m} = 12\text{m}^2$, donde tengan capacidad para el trabajador, un escritorio y dos sillas para el usuario.
- Deben tener luz y ventilación adecuadas
- Queda prohibido trabajar en sótanos o lugares fríos y húmedos.

Las agencias de recaudación:

- Deben disponer de dos ambientes: la mitad para los clientes y la otra mitad separada totalmente del piso al techo para los trabajadores, que está dividida en cubículos- ventanillas.
- Cubículos individuales de 2m x 2m, ventilados, iluminados, sin humedad y temperatura adecuada.

Los campamentos:

- Salas de 7m x 8m con cancelas para su equipo y ropa, iluminados, con ventilación, sin humedad y temperatura adecuada.
- Deben disponer de servicios higiénicos y duchas limpias, ventiladas, sin humedad. Contarán con todos los elementos de limpieza: toallas, papel higiénico, jabón, toallas de papel, etc.
- La limpieza será diaria, en los campamentos se realizarán campañas contra insectos y roedores cada tres meses. Ver foto en APÉNDICE N.15

La encuesta reveló que el 48% no dispone de tiempo y un espacio para comer. Junto con los Departamentos de Seguridad Industrial y Servicios Generales, se sugirió que se incluya en el manual de necesidades básicas para lugares de trabajo, la creación de un lugar donde el trabajador pueda servirse sus alimentos y que cuenten con servicios higiénicos dotados de material sanitario completo, sobre todo aquellos que atienden al público y necesitan privacidad. Adicionalmente, se vigilará el cumplimiento del tiempo que da la ley para el almuerzo que es de treinta minutos.

b) MEMORIA TÉCNICA

• MEMORIA TÉCNICA 1

Grupo meta: Comisión Empresarial

Eventos: Reunión con la comisión empresarial

Tema: Reglamentar sobre las condiciones de las áreas de trabajo

Lugar: Sala de reuniones.

Fecha: Octubre 2012.

Duración: 1 hora

Facilitador responsable: Dr. Juan Romero

Objetivo general: Reglamentar sobre las condiciones básicas para laborar en las áreas de trabajo de la empresa eléctrica Quito.

Metodología, técnicas y materiales empleados: Para el cumplimiento de la actividad, primero se analizó la encuesta a los trabajadores, se constató las condiciones de los lugares de trabajo, se logró el respaldo de las autoridades. La comisión diseño las normas básicas que deben reunir las áreas de trabajo para laborar.

Compromisos:

La comisión empresarial se compromete a vigilar el cumplimiento de este reglamento.

Observaciones y sugerencias: Esta normatización debe constar en el reglamento de Seguridad Industrial.

c) RESULTADOS Y ANÁLISIS

- **Lugares de trabajo mejorados.**

Antes del compromiso con autoridades

Condiciones del lugar de trabajo	Falencia en porcentaje
Frío	80
No ventilado	65
Húmedo	40
Sucio	40
Vectores	25
Hacinamiento	72
Espacio adecuado para almuerzo de trabajador.	48

Elaborado por: Dr. Juan Romero Vega

Luego del compromiso con autoridades

Condiciones del lugar de trabajo	Falencia en porcentaje	Mejora en porcentaje
Frío	40	50
No ventilado	32.5	50
Húmedo	20	50
Sucio	20	50
Vectores	12.5	50
Hacinamiento	36	50
Espacio adecuado para almuerzo del trabajador	24	50

Elaborado por: Dr. Juan Romero Vega

Este resultado por llevar más tiempo, la propuesta fue del 50% de mejoras hasta octubre del 2012 y el 100% hasta el año 2013.

9.5. ANÁLISIS DEL PROPÓSITO

Implementar un programa preventivo en salud respiratoria y Gastrointestinal.

Indicador: Programa implementado hasta octubre del 2012 en un 100%.

De esto se deduce que al conocer las causas propias de la institución se puede realizar un programa que de solución a la problemática de morbilidad por infecciones respiratorias y gastrointestinales en la Empresa Eléctrica Quito. La capacitación del personal con una respuesta del 100% del personal contribuye al cuidado personal. La inmunización de todo el personal ayuda a prevenir enfermedades. La protección con ropa adecuada de trabajo en un 100% logra combatir las enfermedades por causas climáticas. El mejorar los lugares de trabajo en un 50 ayuda para laborar en mejores condiciones.

9.6. ANÁLISIS DEL FIN

Contribuir a la disminución del ausentismo laboral por causas respiratorias y gastrointestinales en los trabajadores de la Empresa Eléctrica Quito. Tomando en cuenta que el ausentismo laboral involucra un campo muy amplio, este programa preventivo de enfermedades respiratorias y gastrointestinales contribuyó a disminuir su incidencia y a mejorar las condiciones de salud de los trabajadores de la Empresa Eléctrica Quito.

10. CONCLUSIONES

- La implementación de un programa preventivo de enfermedades infectocontagiosas posibilita combatir las causas que están produciendo el ausentismo laboral.
- El conocimiento de normas básicas de salud, previene los contagios de infecciones respiratorias y gastrointestinales.
- La vacunación previene la presencia de enfermedades respiratorias y gastrointestinales en los trabajadores.
- La dotación de prendas de protección adecuadas a los trabajadores constituye un paso importante para prevenir las infecciones respiratorias.
- El mejoramiento de los lugares de trabajo en lo sanitario y seguridad determinó la disminución de enfermedades infectocontagiosas y el ausentismo laboral.
- La cultura de manipular los alimentos en casa y llevarlos al trabajo disminuye los contagios de las enfermedades gastrointestinales.
- El conocimiento de las causas que producen las infecciones respiratorias y gastrointestinales propias de la empresa es importante para buscar soluciones dentro de misma.
- Los cambios de políticas de la Empresa y el dar valor a la salud fueron factores importantes para implementar este programa.
- El involucrar a las autoridades de la empresa y a los trabajadores en el seguimiento y control del programa preventivo da sostenibilidad y posibilidad de generar cambios futuros en el mismo.

11. RECOMENDACIONES

- Las Autoridades de la Empresa deben estar comunicadas sobre los problemas de salud de los trabajadores y dar la importancia que se merece a la salud en el desarrollo de sus actividades.
- Dar el respaldo y los recursos necesarios al Servicio Médico de la Empresa para poder realizar las campañas necesarias de salud.
- La Comisión de Seguimiento y Control debe tener el poder para que sus recomendaciones y decisiones sean tomadas en cuenta por las autoridades.
- Elaborar programas preventivos que abarquen a todas las enfermedades que causan el ausentismo laboral.
- Determinar todas las causas de ausentismo laboral con la finalidad de crear la Unidad de Seguridad y Salud de la Empresa.
- Capacitar al personal médico y paramédico en seguridad y salud para poder dar una cobertura total en la Empresa.
- Respaldo e incluir al Servicio Médico en las nuevas leyes laborales de salud, para lograr el apoyo de las autoridades de la Empresa en forma permanente y que la salud pase a ser una política más de la Institución.
- Involucrar al Servicio Médico en forma activa en todas las necesidades de salud de la Empresa para ganar un espacio y ser parte importante de la Directiva de la Institución.
- Realizar evaluaciones periódicas y mejorar continuamente las condiciones y el ambiente de trabajo.

12. BIBLIOGRAFÍA

- Alles, M. (2011). Comportamiento Organizacional. Como lograr un cambio cultural a través de Gestión por competencias. Argentina. Editorial Granica.
- Arana, W. (2012). *El contrato psicológico*. Revista Ser humano y trabajo. Recuperado de www.sht.com.ar/archivo/temas/contrato.htm
- Arias, A. (2012). *Reforma laboral 2012. Ausentismo laboral*. Recuperado de www.legaltoday.com
- Azumendi, E. (2007). *El ausentismo sanitario cuesta 28.5 millones de euros*. El País. España.
- Benavidez, F., Ruiz, C. & García, A. (2009). *Salud ocupacional: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*. En. Trabajo y Salud. Barcelona, España. Editorial Masson-Salvat.
- Bohlander, George. (2009) Administración de recursos humanos. 12da edición. México, D.F. Editorial Thomson.
- Cevallos, L., Medina, J. & Sojos, R. (2010). *Identificación de la siniestralidad laboral*. Guayaquil, Ecuador. Escuela Superior Politécnica del Litoral.
- Chiavenato, Idalberto. (2007). Administración de recursos humanos. Octava Edición. México, DF. Editorial Mc Graw Hill.
- Cómo combatir el ausentismo laboral. (2012). Recuperado de www.laboris.net/static/em_rrhh.absentismo.aspx
- Cómo disminuir el ausentismo. (2012). Recuperado de www.americaeconomia.com/.../como-disminuir-el-ausentismo-la
- Conferencia índices de ausentismo laboral. (2010). Recuperado de www.limpieza.com/archivos/ppt
- Cruz, A. (s.f.). El ausentismo en las empresas. Recuperado de www.monografias.com/trabajos66/ausentismoempresas/ausentismo-empresas2.html

- Cuevas, Y., García, T. & Villa, M. (2011). *Caracterización del ausentismo laboral en un centro médico*. Bogotá, Colombia. Universidad del Rosario.
- Danatro, Daniel. (1994). *Ausentismo laboral de causa médica en una institución*. Primera edición. México. Editorial Montevideo.
- De la Torre, C. & García-Lombardía, P. (2010): *Mercado Laboral Sostenible 2020 y Responsabilidad Social. Iniciativas públicas y empresariales*. Madrid. La Ley Wolters-Kluwer,
- Empresa Eléctrica Quito. (2012). *Información sobre la Empresa*. Recuperado de <http://www.eeq.com.ec/>
- Empresa Eléctrica Quito. (2012). Reportes estadísticos de salud. Departamento de Talento Humano. Quito
- Galvez, J. (2012). *Ausentismo laboral soluciones*. Recuperado de www.practileter.com
- Gestol, C. Cereijo. (1995). *Absentismo laboral*. Primera Edición. México, D.F. Editorial Interamericana
- Gómez, C. (2006). *Cada día mueren 6 mil por riesgos en el trabajo: Organización Internacional del Trabajo*. Diario la Jornada. México. Recuperado de <http://www.jornada.unam.mx/2007/04/08/index.php>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2008). *Estadísticas de ausentismo laboral por causas*. Quito, Ecuador.
- Marco teórico conceptual de ausentismo. (s.f.). En Capítulo II Literal 2.2.1 Concepto de Ausentismo. Recuperado de <http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/19128/Capitulo2.pdf>
- Medidas para combatir el absentismo laboral. (2011). Recuperado de www.altonivel.com.mx/10995-medidas-para-combatir-el-absentismo-laboral.html
- Mesa, F. & Kaempffer, R. (2006). *30 años de estudio de ausentismo laboral en Chile*. Revista Médica de Chile.
- Organización Internacional del Trabajo. (2008). *Tasa de siniestralidad laboral del Ecuador*.

- Reyes Ponce, Agustín. (2007). *Administración de personal*. Edición 31. México, D.F. Editorial Limusa.
- Rosen, G. (1985). *De la policía a la medicina social: Controversia sobre las condiciones de las fábricas*. p. 22-315. México. Ediciones Siglo XXI.
- Sanmartin, D. (2010). Ausentismo laboral. *El ausentismo laboral oculto*. Recuperado de www.arrearh.com/actualidad/ausentismolaboral.
- Schermerhorn, J. (2010). *Administración. Control: Procesos y sistemas*. México. Editorial Limusa.
- Taylor, P.J. (2004). *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*. p. 5-11. Organización Internacional del Trabajo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Industrial. España. Recuperado de <http://www.mtas.es/insh/EncOIT/Index.htm>
- Valor nutricional de los alimentos. (s.f.). Recuperado de http://www.freshplaza.es/news_detail.asp?id=12795

13. APÉNDICES

APÉNDICE N. 1

**APROBACIÓN DEL PROYECTO: “PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES
RESPIRATORIAS Y GASTROINTESTINALES EN LOS TRABAJADORES DE
LA EMPRESA ELÉCTRICA QUITO. 2012”**

[Agregar a contactos](#)

Para juanromerovega@hotmail.com, Eduardo Ayala, Immena@utpl.edu.ec, ROSA MARIA INGA LAFEBRE, ANABEL TATIANA AGUIRRE MENA

Estimado alumno Juan Leonardo Romero Vega me permito comunicarle que su proyecto denominado "Prevención de Enfermedades respiratorias y gastrointestinales en los trabajadores de la Empresa Electrica Quito para disminuir el ausentismo laboral y mejorar la atención al usuario, Quito, 2012". Ha sido aprobado. Se ha designado como director de tesis al Dr. Eduardo Ayala quien lo orientara en el desarrollo del mismo.

Sugerencia: incluir mandatos legales en la matriz de involucrados y costos aparte en actividades.

Dra. Ma. Carmen Piedra
Comisión Académica

APÉNDICE N. 2

**SOLICITUD AL GERENTE ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO DE LA E.E.Q,
PIDIENDO LA AUTORIZACIÓN PARA LLEVAR A CABO EL PROYECTO**

Quito, 30 de julio de 2012

Señor Economista
Guido Rivadeneira
GERENTE ADMINISTRATIVO E.E.Q.
Presente.

De mi consideración:

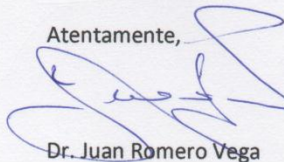
Reciba un cordial saludo. Por medio del presente me dirijo a usted para la solicitarle la autorización correspondiente para realizar en la Empresa Eléctrica Quito el proyecto de Investigación y Acción en salud: **"Implementación de un programa de prevención de enfermedades respiratorias y gastrointestinales en los trabajadores de la Empresa Eléctrica Quito para disminuir el ausentismo laboral y mejorar la atención a los usuarios"**.

Este trabajo tendrá el aval académico de la Universidad Técnica Particular de Loja como tesis de grado para obtener la Maestría en Gerencia de Salud para el Desarrollo Local, estudios que he venido realizando desde hace dos años.

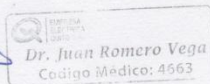
Finalmente debo manifestarle que el mencionado proyecto será de mucha importancia para la Empresa ya que contribuirá a mejorar la salud y desempeño de los trabajadores.

Por la atención que se digne dar al presente, anticipo mis agradecimientos.

Atentamente,



Dr. Juan Romero Vega



APÉNDICE N. 3

AUTORIZACIÓN DE LA REALIZACIÓN DEL PROYECTO POR PARTE DE LAS AUTORIDADES DE LA EMPRESA ELÉCTRICA QUITO

191140
EMPRESA ELECTRICA "QUITO S.A."

Gerencia Administrativa Financiera

SDI_R_TRM_DD_HOJA_GENERAL

Fecha Emisión: 2012/08/01

Cliente: DR. JUAN ROMERO VEGA. Dirección:	Entidad: EMPRESA ELECTRICA QUITO S.A. Area que Genera el Trámite: GERENCIA ADMINISTRATIVA FINANCIERA
Teléfono: 0	Fecha recepción: 2012-07-31 Nro. Oficio: Fecha Oficio: 2012-07-31
Observaciones: INGRESA OFICIO S/N DEL 2012-07-30.	Ref. Cruzada:


Asunto General del Trámite:

SOLICITA AUTORIZACION PARA REALIZAR EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN Y ACCIÓN DE SALUD "IMPLEMENTACION DE UN PROGRAMA DE PREVENCION DE ENFERMEDADES RESPIRATORIAS Y GASTROINTESTINALES EN LOS TRABAJADORES DE LA EEQ".

A: **OBJETO:**

ESTA GERENCIA AUTORIZA LA REALIZACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN Y ACCIÓN EN SALUD "IMPLEMENTACIÓN DE UN PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES RESPIRATORIAS Y GASTROINTESTINALES EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA ELÉCTRICA QUITO PARA DISMINUIR EL AUSENTISMO LABORAL Y MEJORAR LA ATENCIÓN A LOS USUARIOS", TODA VEZ QUE EL MISMO REDUNDA EN BENEFICIO DE LOS TRABAJADORES DE ESTA INSTITUCIÓN.

ATENTAMENTE,


GUADALUPE RIVAS DE NEIRA BUERRÓN
GERENTE ADMINISTRATIVO FINANCIERO

 GERENCIA ADMINISTRATIVA FINANCIERA
RECIBIDO
FECHA **31 JUL 2012** *phs*
HORA
FIRMA: *phs*

APÉNDICE N. 4

FOTOS DE LA FORMACIÓN DEL COMITÉ EMPRESARIAL



APÉNDICE N. 5

ACTA DE CONFORMACIÓN DEL COMITÉ EMPRESARIAL

ACTA DE CONFORMACIÓN DE COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y CONTROL DE PROGRAMA
PREVENTIVO DE ENFERMEDADES RESPIRATORIAS Y GASTROINTESTINALES DE LA EMPRESA
ELÉCTRICA QUITO

Quito, 8 de octubre de 2012.

Se procede a conformar la comisión entre los representantes de la Empresa Eléctrica Quito y de los trabajadores, para controlar y evaluar el programa preventivo para disminuir el ausentismo laboral por enfermedades respiratorias y gastrointestinales.

MIEMBROS

Representante del Departamento de Talento Humano

Representante de la Comisión de Salud del comité de Empresa

Representante del Departamento de Seguridad Industrial y Servicios Generales

Representante del Servicio Médico.


ACCIONES


- 1.- Realizar un control y seguimiento del plan de prevención en marzo y octubre de cada año
- 2.- Realizar un control en cualquier momento, cuando la comisión lo decida.
- 3.- Vigilar que se cumpla con la difusión continua de las normas de salud para prevenir contagio.
- 4.- Vigilar la dotación continua de ropa adecuada para el trabajo.
- 5.- Impulsar la cultura de llevar el almuerzo preparado en casa al trabajo
- 6.- Vigilar que se cumpla con el programa de vacunación
- 7.- Controlar que los lugares de trabajo cumplan con los requisitos establecidos
- 8.- Elaborar un informe, que se entregará a la Gerencia Administrativa para que se tomen las medidas necesarias.

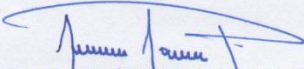
La Comisión

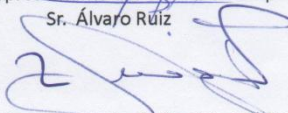


EMPRESA
ELÉCTRICA
QUITO S.A.


Marcelo Dávila Cueva
Representante del Departamento de Talento Humano
JEFE SECC
Lcdo. Paúl Dávila


Representante del Comité de Empresa
Sr. Álvaro Ruiz


Representante de Seguridad Industrial
Dr. Pablo Lema


Representante de Servicio Médico
Dr. Juan Romero

UNIDAD DE SEGURIDAD
Y SALUD EN EL TRABAJO



APÉNDICE N. 6

**ENCUESTAS SOBRE INFECCIONES RESPIRATORIAS E INFECCIONES
GASTROINTESTINALES**

ENCUESTA SOBRE INFECCIONES RESPIRATORIAS EN LA E.E.Q.

- 1.-Edad _____
- 2.- Sexo masculino _____ femenino _____
- 3.- Instrucción
Primaria _____
Secundaria _____
Superior _____
Maestría _____
- 4.-Cargo que desempeña _____
- 5.- Ha padecido alguna enfermedad respiratoria SI _____ NO _____
- 6.-Concurre al médico cuando tiene alguna enfermedad respiratoria SI _____
no _____
- 7.-Ha recibido vacunas antigripales SI _____ NO _____
- 8.-Cuando está enfermo y tose qué utiliza para cubrirse:
Brazo _____
Pañuelo _____
Mascarilla _____
Nada _____
- 9.-Por lo general, cuando su compañero/a está enfermo y tose, que utiliza:
El brazo _____
Pañuelo _____
Mascarilla _____
Nada _____
- 10.-Su lugar de trabajo es:
Ventilado SI _____ NO _____
Frío SI _____ NO _____
Húmedo SI _____ NO _____
Es limpio SI _____ NO _____
Existen animales como insectos, roedores SI _____ NO _____
Cree que hay muchos trabajadores por sala SI _____ NO _____
- 11.-El servicio médico de la empresa, ha realizado algún programa de salud respiratoria para ayudarlos.
SI _____ NO _____
- 12.- Usted, labora en horario de:
7.30 a 15:30 _____
En turnos _____
- 13.- Usted, cuenta con ropa adecuada para desempeñar su trabajo SI _____NO_____

ENCUESTA SOBRE INFECCIONES GASTROINTESTINALES E.E.Q.

1. Edad _____
2. Sexo : masculino _____ femenino _____
3. Instrucción
 Primaria _____
 Secundaria _____
 Superior _____
 Maestría _____
4. Cargo que desempeña _____
5. Ha padecido alguna enfermedad gastrointestinal SI _____ NO _____
6. Acude al médico cuando tiene alguna enfermedad gastrointestinal
 SI _____ NO _____
7. Lleva su almuerzo preparado en su casa al trabajo: SI _____ NO _____

8. Se sirve el almuerzo en restaurantes: SI _____ NO _____
9. Se lava las manos antes de comer: SI _____ NO _____
10. Dispone de un lugar dónde lavarse las manos antes de comer: SI _____
 NO _____
11. Cuando trae el almuerzo de su casa, dispone de un lugar y el tiempo suficiente para comer en su trabajo:
 SI _____ NO _____
12. Ha recibido vacuna contra la tifoidea: SI _____ NO _____
13. Ha recibido vacuna contra la hepatitis A SI _____ NO _____
14. Ha recibido asesoramiento sobre normas de aseo y nutrición, por parte del servicio médico de la empresa:
 SI _____ NO _____
15. Usted labora en horario de
 7:30 a 15:30 _____
 En turnos _____

APÉNDICE N. 7

INVITACIÓN Y PROGRAMA PARA LA REALIZACIÓN DE TALLERES DE CAPACITACIÓN SOBRE NORMAS DE SALUD.

MEMORANDO No. 19234516 SM/E.E.Q.

PARA: Representantes del Área de Atención al Cliente y Campamento de Cumbayá

DE: SERVICIO MÉDICO

ASUNTO: Talleres de difusión de programa preventivo

Fecha: 18 de septiembre del 2012

Se solicita a los Jefes de áreas, comunicar y reunir a los trabajadores para los talleres de difusión del programa preventivo para disminuir el ausentismo laboral por causas de salud, los días 19 y 20 de septiembre.

Atentamente,

Dr. Juan Romero Vega

Anexo: Programación de talleres.

Mca

**TALLER PARA DIFUSIÓN DE MEDIDAS A TOMARSE PARA DISMINUIR EL
AUSENTISMO LABORAL EN LA EMPRESA ELÉCTRICA QUITO A
REALIZARSE LOS DÍAS 19 Y 20 DE SEPTIEMBRE DEL 2012**

LUGAR: Áreas de trabajo
Hora: 9:30 – 11:00 horas.

PROGRAMA

1. Bienvenida
2. Socialización del programa preventivo para disminuir el ausentismo laboral por enfermedades respiratorias y gastrointestinales.
3. Conferencia sobre las principales enfermedades respiratorias y gastrointestinales
4. Trabajo por grupos sobre las formas de contagios de las enfermedades, normas para prevención y protección.
5. Evaluación del taller

APÉNDICE N.8

FOTOS DE CAPACITACIÓN SOBRE NORMAS DE SALUD EN:

SUPERIOR: OFICINA DE ATENCIÓN AL CLIENTE

INFERIOR: CAMPAMENTO DE CUMBAYA



APÉNDICE N. 9

PRUEBA DE EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS POST- CAPACITACIÓN SOBRE INFECCIONES RESPIRATORIAS Y GASTROINTESTINALES

EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS SOBRE INFECCIONES RESPIRATORIAS

1. Las enfermedades respiratorias son contagiosas.
SI NO
2. Las enfermedades respiratorias se pueden prevenir.
SI NO
3. Cómo se puede prevenir las enfermedades respiratorias
 - a. Cepillándose los dientes
 - b. Fumando
 - c. Practicando normas básicas de salud en infecciones respiratorias
4. Una norma básica de salud en enfermedades respiratorias
 - a. Cubrirse la boca y nariz al estornudar y toser
 - b. Saludar con la mano y beso
 - c. Consumir alcohol
5. La vacuna de la gripe se debe poner.
 - a. cada 20 años
 - b. cada 10 años
 - c. cada año
6. El tener un lugar limpio y ventilado es una medida para combatir las enfermedades respiratorias
SI NO
7. En lugares fríos y en horarios nocturnos.
 - a. Debe utilizar gafas
 - b. Debe fumar para calentarse
 - c. Debe utilizar ropa adecuada para el frío y la lluvia.
8. Los microbios se transmiten por las manos por eso debemos lavarnos las manos luego de estornudar y toser.
SI NO

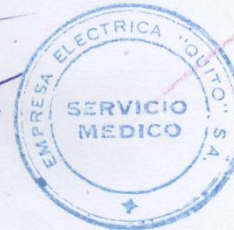
EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS SOBRE INFECCIONES GASTROINTESTINALES

1. Las enfermedades gastrointestinales son prevenibles.
SI NO
2. La causa principal de contagio de enfermedades gastrointestinales es.
 - a. No utilizar ropa adecuada
 - b. No lavarse las manos luego de utilizar el baño y antes de comer
 - c. No saludar con beso
3. El comer en ventas ambulantes, que no cuentan con agua corriente, ni buena manipulación de alimentos es
 - a. La forma ideal de almorzar
 - b. Peligroso parqué se puede contagiar de una infección digestiva
 - c. Es saludable
4. El preparar los alimentos en casa con medidas higiénicas y llevar al trabajo
 - a. Aumenta el peligro de contagio de enfermedades
 - b. Aumenta de peso
 - c. Disminuye el riesgo de contagio de enfermedades gastrointestinales
5. La utilización de vacunas contra la tifoidea y hepatitis, protege contra estas enfermedades
SI NO
6. Lavarse las manos luego de ocupar el baño y antes de comer produce
 - a. Aumenta los contagios de enfermedades
 - b. Disminuye el riesgo de contagios de enfermedades
 - c. Es una pérdida de tiempo
7. La cultura de preparar el almuerzo en casa para llevar al trabajo
 - a. Permite regular y balancear los alimentos para una nutrición sana
 - b. Es muy cara y engorda
 - c. Quita mucho tiempo y no sirve para nada.
8. Usted piensa que las ventas informales cuentan con todos los servicios sanitarios y los alimentos son bien manipulados.
SI NO

APÉNDICE N. 10

LISTA DE ASISTENTES A LOS TALLERES

ROL	NOMBRE	FIRMA
HABILITADO:	025 COLLAGUAZO ULCO JOSE MANUEL	
28899	ANAGO GORDON WALTER ANTONIO	
15890	ANDRADE JIBAJA JOSE FERMIN	
42743	BENAVIDES ROBALINO CHRISTIAN O	
17852	COLLAGUAZO ULCO JOSE MANUEL	
14806	CORAL SALAZAR OSWALDO EFRAIN	
23478	CORREA QUIMBIULCO LUIS HERNAN	
32929	COYAGO QUISHPE ROSA MERCEDES	
23173	CUSSI PICO MANUEL MESIAS	
26837	GALINDO PIJAL HECTOR FABIAN	
39423	GOMEZ GOMEZ JUAN IGNACIO	
30738	GRIJALVA TROYA GEOVANNY FERNAN	
34349	GUAMAN CRESPO JUAN WILFRIDO	
34907	GUAMAN TREBOLES RAMON RODRIGO	
34415	GUANOTASIG PUMACURO FERNANDO R	
34949	LOPEZ GUAMBUGUETE CELIO WILFRI	
23207	MADRID QUINCHE SEGUNDO GILBERT	
23160	MORA RODRIGUEZ ANGEL PATRICIO	
42730	PACHACAMA LEIME EDWIN FREDDY	
27605	QUINA CABASCANGO JOSE RAMON	
13117	SALAZAR TACO JOSE FERNANDO	
20543	SIVISACA FIERRO MARCO VINICIO	
34936	SUQUI ZHUNIO JAIME ALEJO	
22439	TERAN VALLE WILSON ESTUARDO	
42714	TOAPANTA GONZALEZ NESTOR GERMA	
16521	TOAPANTA ULQUIANGO JOSE MANUEL	
21803	USINA CAILLAGUA PASCUAL	
23199	VILLEGAS ESPANA GERMAN RUDECIN	



COOINGO 06031237

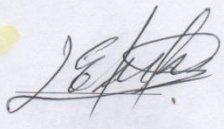
**SUBSISTEMA DE RECURSOS HUMANOS
RÓL POR HABILITADOS**

PAG: 30
APREMHAB

Q.S.A.

ROL NOMBRE FIRMA

HABILITADO: 025 COLLAGUAZO ULCO JOSE MANUEL



21016 VILLEGAS VERDEZOTO JOSE EDUARD

42701 YUMBO GUAMAN HECTOR ORLANDO

TOTAL POR HABILITADO: 29



CODIGO: 08011237

1000 CORAL SALAZAR CAROLINA TERESA
1001 CONTRA LUMBRICOS LUIS HERMAN
1002 CUYANO QUISHPE ROSA MARI
1003 FLORES MORALES MARIAN
1004 GALDINO VIAL HECTOR FABIAN
1005 GOMEZ GOMEZ DAVY GONZALEZ
1006 GONZALEZ GONZALEZ ANTONIO
1007 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1008 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1009 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1010 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1011 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1012 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1013 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1014 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1015 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1016 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1017 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1018 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1019 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1020 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1021 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1022 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1023 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1024 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1025 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1026 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1027 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1028 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1029 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1030 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1031 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1032 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1033 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1034 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1035 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1036 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1037 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1038 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1039 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1040 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1041 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1042 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1043 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1044 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1045 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1046 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1047 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1048 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1049 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1050 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1051 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1052 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1053 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1054 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1055 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1056 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1057 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1058 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1059 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1060 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1061 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1062 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1063 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1064 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1065 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1066 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1067 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1068 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1069 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1070 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1071 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1072 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1073 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1074 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1075 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1076 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1077 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1078 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1079 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1080 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1081 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1082 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1083 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1084 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1085 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1086 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1087 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1088 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1089 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1090 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1091 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1092 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1093 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1094 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1095 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1096 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1097 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1098 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1099 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO
1100 GUAYANITA GONZALEZ ANTONIO



APÉNDICE N. 11

FOTOS DE CHARLAS SOBRE VACUNACIÓN



APÉNDICE N. 12

LISTADO DE VACUNADOS

AUTORIZACIÓN SOLICITUD VACUNA ANTIGRI PAL 2012



N.	ROL	NOMBRE	LUGAR TRABAJO	FIRMA
1	24987	SR. ALVAREZ DIAZ HUGO FERNANDO	C. CUMBAYA	<i>[Signature]</i>
2	17878	SR. BENAVIDEZ LLORE TULIO HUMBERTO	C. CUMBAYA	<i>[Signature]</i>
3	15140	SR. BETANCOURT CARLOS GERARDO	C. CUMBAYA	<i>[Signature]</i>
4	27076	SR. CUSI CHILLAN LUIS OVIDIO	C. CUMBAYA	<i>[Signature]</i>
5	27047	SR. GUASCAL EDWIN PATRICIO	C. CUMBAYA	<i>[Signature]</i>
6	28060	SR. JARAMILLO VALLEJO NESTOR SANTIAGO	C. CUMBAYA	<i>[Signature]</i>
7	9490	SR. SALAZAR CHINCHERO RAMIRO FRANKLIN	C. CUMBAYA	<i>[Signature]</i>
8	17157	SR. TOBAR CRUZ ISACC RICARDO	C. CUMBAYA	<i>[Signature]</i>
9	15124	SR. ZULCA ALDANA RIGOBERTO GONZALO	C. CUMBAYA	<i>[Signature]</i>
10	42701	SR. YUMBO GUAMAN HECTOR ORLANDO	C. CUMBAYA	<i>[Signature]</i>
11	28899	SR. ANAGO GORDON WALTER ANTONIO	RESERVORIO	<i>[Signature]</i>
12	34907	SR. GUAMAN TREBOLES RAMON RODRIGO	RESERVORIO	<i>[Signature]</i>
13	34415	SR. GUANOTASIG PUMACURO FERNANDO ROBERTO	RESERVORIO	<i>[Signature]</i>
14	23478	SR. CORREA QUIMBIULCO LUIS HERNAN	RESERVORIO	<i>[Signature]</i>
15	23173	SR. CUSSI PICO MANUEL MESIAS	RESERVORIO	<i>[Signature]</i>
16	23207	SR. MADRID QUINCHE SEGUNDO GILBERTO	RESERVORIO	<i>[Signature]</i>
17	27605	SR. QUIÑA CABASCANGO JOSE RAMON	RESERVORIO	<i>[Signature]</i>
18	13117	SR. SALAZAR TACO JOSE FERNANDO	RESERVORIO	<i>[Signature]</i>
19	16521	SR. TOAPANTA ULQUIANGO JOSE MANUEL	RESERVORIO	<i>[Signature]</i>
20	21803	SR. USHINA CAILLAGUA PASCUAL	RESERVORIO	<i>[Signature]</i>
21	21016	SR. VILLEGAS VERDESOTO JOSE EDUARDO	RESERVORIO	<i>[Signature]</i>
22	23199	SR. VILLEGAS ESPANA GERMAN RUDECINDO	RESERVORIO	<i>[Signature]</i>
23	8385	SR. ANARUMBA QUISHPE FRANCISCO RAMON	C. NAYON	<i>[Signature]</i>
24	18112	SR. CASTRO LOPEZ DAVID PARMINIDES	C. NAYON	<i>[Signature]</i>
25	11300	SR. GUALCHICO HIDALGO VICENTE DIEGO	C. NAYON	<i>[Signature]</i>
26	42727	SR. CRUZ CHAUCA LUIS REMIGIO	C. NAYON	<i>[Signature]</i>
27	9858	SR. HIDROBO CHILUISA LUIS OSWALDO	C. NAYON	<i>[Signature]</i>
28	17144	SR. UNAUCHO SALAZAR ARMANDO	C. NAYON	<i>[Signature]</i>
29	7559	SR. MAYORGA YANEZ LUIS ALFONSO	C. NAYON	<i>[Signature]</i>
30	16055	SR. USINA QUISHPE JOSE FERNANDO	C. NAYON	<i>[Signature]</i>
31	17885	SR. ZULCA CAILLAGUA JESUS MANUEL	C. NAYON	<i>[Signature]</i>

SERVICIO MEDICO

SERVICIO MEDICO

APÉNDICE N. 13

FOTOS DE CHARLAS SOBRE PRENDAS DE PROTECCIÓN



APÉNDICE N. 14

FOTOS DE LUGARES DE TRABAJO



APÉNDICE N.15

LUGAR DE TRABAJO MEJORADO

