



UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA
ESCUELA DE MEDICINA

MAESTRIA EN GERENCIA INTEGRAL DE SALUD
PARA EL DESARROLLO LOCAL

PROGRAMA DE PROMOCION DE LA SALUD Y PREVENCIÓN
DE RIESGO LABORAL EN CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN
DEL HOSPITAL GINECO OBSTÉTRICO "ISIDRO AYORA", QUITO,
SEPTIEMBRE 2010, AGOSTO DEL 2011.

TESIS PREVIA A LA OBTENCION DEL TITULO DE
MASTER EN GERENCIA DE SALUD PARA EL DESARROLLO LOCAL

AUTORA:
LCDA. MARIA YOLANDA SUNTAXI CRIOLLO

DIRECTORA:
DRA. MARIA DE LOURDES VELASCO

QUITO, D.M.- ECUADOR
2011

CERTIFICACION

DRA.

María de Lourdes Velasco Garcés.

DIRECTORA DE TESIS

CERTIFICA

Que ha supervisado el presente trabajo titulado PROGRAMA DE PROMOCION DE LA SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGO LABORAL EN CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN DEL HOSPITAL GINECO OBSTÉTRICO "ISIDRO AYORA" QUITO, SEPTIEMBRE 2010, AGOSTO DEL 2011, el mismo que está de acuerdo con la Escuela de Medicina de la UTPL, por consiguiente autorizo su presentación ante el tribunal respectivo.

Quito, D.M. Agosto 2011

f).....

Dra. María de Lourdes Velasco

AUTORIA

Los criterios, opiniones, afirmaciones, análisis, interpretaciones, conclusiones, recomendaciones y los demás aspectos vertidos en el presente trabajo, son de absoluta responsabilidad del autor.

Quito, D.M. Agosto 2011

f).....

Lcda. María Yolanda Suntaxi Criollo

CESION DE DERECHO

Yo, María Yolanda Suntaxi Criollo declaro conocer y aceptar la disposición del Artículo 67 del Estado Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja en su parte 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.

Quito DM, Agosto 2011

f).....

Lic. María Yolanda Suntaxi Criollo

DEDICATORIA

Dedico el logro de este proyecto a Dios por brindarme sabiduría y virtud, a mi esposo y en especial a mis pequeñas hijas, Wendy y Lizbeth quienes han sufrido mi ausencia y son los mentores de mi vida, que con su amor, respaldo, compañía, comprensión, respeto y paciencia estuvieron presentes física y emocionalmente en aquellas etapas más difíciles de mi vida donde los sentimientos de alegría y nostalgia se encuentran y se mezclan dentro de un mismo ser donde las palabras quedan cortas para expresar todo lo que mi alma siente quiero dedicar este trabajo a los seres más importantes de mi vida.

YOLANDA

AGRADECIMIENTO

Expreso mi más sincero e imperecedero agradecimiento a DIOS todo poderoso, por proveerme la salud y conocimiento para alcanzar la meta propuesta y la fuerza necesaria en la logro de mi trabajo.

A la Universidad Técnica Particular de Loja, por otorgarnos la formación necesaria para poder desarrollar este proyecto en beneficio del personal de la institución y de la comunidad a laque presta sus servicios.

A la Dra. María de Lourdes Velasco guía permanente y efectiva para el desarrollo eficaz del proyecto.

A los Directivos del Hospital Gineceo Obstétrico “Isidro Ayora” que me brindan todas las facilidades para que el proyecto se ejecute.

Al Líder de Central de esterilización y el personal de auxiliares quienes me ayudaron para que se desarrollara con éxito el programa de promoción de salud Laboral.

Gracias a quienes en determinado momento me fortalecieron a alcanzar con firmeza en mi meta.

YOLANDA

ÍNDICE

PRELIMINARES	PÁGINAS
Caratula	i
Certificación.....	ii
Autoría.....	iii
Cesión de derecho.....	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimientos.....	vi
Índice.....	vii
APARTADOS	
1. Resumen.....	2
2. Abstrac	5
3. Introducción.....	7
4. Problematización.....	10
5. Justificación.....	15
6. Objetivos.....	17
7. Marco teórico.....	31
7.1. Marco Institucional.....	32
7.2. Marco Conceptual.....	44
8. Diseño Metodológico.....	62
9. Resultados.....	71
10. conclusiones.....	92
11. Recomendaciones.....	94
12. Bibliografía.....	96
13. Anexos.....	100

1. RESUMEN

RESUMEN

EL presente proyecto trata de la concurrencia de accidentes laborales en el personal de auxiliares de enfermería del Hospital Gineco Obstétrico “Isidro Ayora” de Quito. Puesto que, en el medio hospitalario los problemas de salud son muy numerosos, poco estudiados y como maestrante considero más importantes aquellos de mayor incidencia dentro del sector. Para esto se realizó la aplicación de una encuesta como línea de base para mi estudio, instrumento creado para la recolección de datos socio demográfico. El análisis de los datos muestra que existe preferencia: prestar atención en factores de riesgos: biológicos, químicos, físicos, ergonómicos y psicosociales.

En central de esterilización se ha encontrado problemas como: ausencia de comité de riesgos laborales, no hay institucionalizado un proyecto de prevención de riesgos laborales, auxiliares de enfermería no están capacitados en riesgos laborales y existe limitados recursos materiales y económicos. Problemas que me ha estimulado a implementar un proyecto de promoción de la salud y prevención de riesgos laborales en Central de Esterilización del H.G.O.I.A. de Quito, mediante el uso correcto de medidas de protección, capacitación del personal y conformación de un equipo responsable, para contribuir a disminuir la morbilidad.

El tema promoción de salud laboral forma un manifiesto indispensable en cualquier actividad que el ser humano realiza y se preocupa de la búsqueda del máximo bienestar posible en el trabajo, en los planos físico, mental y social. Se funda en un medio ambiente apropiado, con condiciones de trabajo justas donde las/los trabajadores/as pueden desenvolver una actividad digna y donde sea posible su cooperación para la mejora de la salud y prevención de riesgos.

La presente fue concebida bajo el concepto de fortalecer el desarrollo integral del personal de la institución y del servicio logrando aprendizajes significativos de cambio actitudinal del talento humano laboral, lo que determino imperiosamente la necesidad de apoyar la gestión de un proceso sistemático y continuo de educación permanente para el perfeccionamiento del talento humano.

Durante la elaboración del presente trabajo se identifico los riesgos laborales existentes y con ello sugirió un plan de control y o eliminación de dichos riesgos con la participación activa del personal del Servicio de Central de Esterilización y colaboración del médico del dispensario anexo de la institución. La misma que no se llevo a implementar por disponer un tiempo limitado, dejando documentada en su totalidad.

2. ABSTRACT

ABSTRACT

This project deals with the occurrence of accidents in the auxiliary nursing staff of the Obstetric Gynecological Hospital "Isidro Ayora" in Quito. Since, in hospital health problems are numerous, little studied and maestrante consider most important as those with the highest incidence in the sector. For this application was carried out a survey as a baseline for my study, an instrument created for socio-demographic data collection. The data analysis shows that there is choice: pay attention to risk factors: biological, chemical, physical, ergonomic and psychosocial factors. In central sterilization has encountered problems such as lack of occupational risk committee, there is no institutionalized a draft risk prevention, nurses are not trained in occupational risks and there is limited material and financial resources. Problems has encouraged me to implement a project of health promotion and prevention of occupational risks in the HGOIA CSSD Quito, using proper protective measures, staff training and creation of a team responsible, to help reduce morbidity. The issue of occupational health promotion as a manifesto indispensable in any activity that makes human beings and is concerned with the pursuit of maximum possible welfare at work, in the physical, mental and social. It is based on an appropriate environment, fair working conditions where / workers / as a worthy activity can develop and where possible cooperation for the improvement of health and risk prevention. This was conceived under the concept of strengthening the development of the facility staff and service achieving significant learning of human talent attitudinal change work, which determined an urgent need to support the management of a systematic and continuous process of lifelong learning for improvement of human talent. During preparation of this paper identified the occupational risks and thus suggested a plan to control these risks I eliminate the active involvement of CSSD service and collaboration of the clinic's medical annex to the institution. It came not to be implemented by having a limited time, leaving fully documented.

2 INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

Antiguamente muchas instituciones no les preocupaba la seguridad de los trabajadores. Sólo empezaron a prestar atención al tema con la aprobación de las leyes de compensación a los trabajadores por parte de los gobiernos, porque hacer más seguro el entorno del trabajo resultaba más barato que pagar compensaciones.

El ser humano ha estado constantemente expuesto a agentes de riesgos que dependiendo de su naturaleza y reunión en el ambiente, pueden llegar a afectarlo. La evolución que el género humano ha experimentado, en gran parte, se debe a su gran capacidad de adaptación a un ambiente de trabajo potencialmente riesgoso y en constante cambio.

El hospital tiene su razón de ser en la prestación de la asistencia sanitaria de calidad a la población que acude en busca de soluciones de sus problemas de salud. Como parte de su servicio a otras áreas del hospital está el de evitar nuevos problemas infecciosos derivado a su permanencia es decir problema nosocomial.

En vista de lo antes mencionado; en Central de Esterilización del Hospital Gineceo Obstétrico "Isidro Ayora" observe múltiples factores de riesgo en los trabajadores que allí laboran y que pueden intervenir en su bienestar e integridad teniendo en cuenta que la labor que cumple el personal que trabaja en esta área es indispensable para ofrecer servicios de calidad al paciente y ayudar a tener un buen nivel asistencial de salud, por tal razón se debe dar mayor valor e interés al bienestar de cada una de estas personas.

A pesar de estos antecedentes no habido la preocupación en cuanto a este tema, no se han implementado los respectivos correctivos necesarios a tiempo

por lo que mediante este proyecto se pretende revisar los diferentes factores de riesgo que afectan la salud del trabajador de central de esterilización y para que en un futuro ayuden a disminuir dichos riesgos y mejorar significativamente su salud física y mental.

A diferencia de la capacidad programada y realizada por la oficina encargada, estará básicamente dirigida a la capacitación en servicios incurriendo en las buenas prácticas de auto cuidado, y control de los eventos negativos, orientadas a resolver los problemas referentes a los cambios de actitudes de los trabajadores. La salud ambiental integra los conceptos de seguridad hospitalaria y medicina del trabajo, es decir establece una relación de interdependencia para no causar daños, que incluye al usuario, medio ambiente y persona. En el contexto del sistema de garantía de calidad de gestión, desarrollando actividades referente a la identificación, evaluación, control y monitoreo de los factores de riesgo en el medio ambiente hospitalario incluyendo la vigilancia de la salud en el ámbito laboral.

3 PROBLEMATIZACIÓN

PROBLEMATIZACIÓN

El H.G.O.I.A. es un hospital especializado de tercer nivel en donde se brinda atención a madres y recién nacidos de todo el país, el hospital cuenta con una dotación de 249 camas, durante los últimos años, ha sido remodelado manteniendo su estructura original, pero se atiende 8 veces más que en el año 1951, sin que haya promovido cambios significativos en relación a la infra estructura, número de talento humano y crecimiento poblacional de los últimos años.

La actitud del empleado no ha cambiado en cuanto a su cuidado, los derechos se reclaman pero los deberes no se cumplen, fenómeno que al encontrarse presente, genera graves consecuencias, para la salud física y emocional del trabajador, situación que además incide de forma directa en la calidad de atención que se brinda al usuario externo.

En la institución existen comités legales de salud y riesgos laborales que de acorde a sus posibilidades y recursos intenta cumplir con las normas vigentes al igual que otros ayudan a mejorar la calidad de vida que está afectando.

Todos los empleados de la institución deben tener el material necesario de bioseguridad pero el 30 % del personal refiere que no tiene, para realizar su actividad e indican que es por falta de gestión administrativa de la institución, en un 64%, además refieren que existe una reducida capacitación para incentivar el cumplimiento de las normas con su respectiva supervisión al personal y así evitar los diferentes riesgos.

Los accidentes de trabajo más frecuentes del personal que labora en este servicio son: quemaduras leves de miembros superiores en un 50% debido a la que los guantes no cubre su antebrazo, golpes en un 30% por falta de espacio físico y pinchazos en un 20% debido a la falta de precaución en el manejo del instrumental quirúrgico.

Problemas de salud que las trabajadoras sufren son: el 41 % de infecciones respiratorias leves y moderadas por lo refieren que tiene que salir de su servicio a otro lugar a satisfacer su necesidad biológica, seguido por dolor de rodillas en un 32% por trabajar de pie y en un 18% de lumbagos e infecciones de vías urinarias.

A demás manifiestan la presencia de ruidos en el 70 % que es alto, de lo que se deduce que es el factor de riesgo que puede causar una enfermedad ocupacional como es la sordera ocupacional, iluminación y temperatura el 46 % es medianamente adecuado, estas condiciones en el lugar de trabajo pueden traer consigo efectos biológicos en las personas como resfríos y deshidratación, afectar la conducta de los individuos, lo cual se refleja en un aumento de fatiga, disminución del rendimiento laboral y el deterioro del bienestar social, químicos en el 73% como jabones líquidos que han ocasionado dermatitis leves.

Analizando los factores enunciados vemos que el trabajo del personal y el ambiente donde se desarrollan, parecería no ser apropiado para originarse en satisfacción laboral.

El cansancio, las cortas posibilidades de capacitación debido al sistema de turnos y escases del personal traen como consecuencia fatiga y desmoralización del trabajador. Además los turnos dificultan la vida personal y familiar ya que no concuerdan con las rutinas normales de trabajo por lo que el personal requiere de esfuerzo para concordar sus actividades con la de su familia.

Toda esta problemática trae inevitablemente consecuencias negativas, tanto para la vida personal, laboral y tal vez para los pacientes, que repercute finalmente en la sociedad.

Por lo incierto creemos que es conveniente que la institución debe operacionalizar estrategias para el mejoramiento de salud laboral, mediante la

identificación de causas que se desarrollan, con innovación. Tecnología oportuna, entendiéndose como tal la implementación de sistemas de gestión.

En base al análisis realizado, me he formulado la siguiente pregunta: ¿La inexistencia de promoción de la salud y prevención de riesgos para el personal que labora en servicio de Central de Esterilización impacta en la calidad de la salud y vida del trabajador?

Como maestrante me he propuesto que: capacitar, concientizar, y promover una actitud de cambio en el personal, con el fin de implementar un sistema de gestión de calidad en la salud laboral, que sirva para mejorar su desempeño y el nivel de satisfacción de manera oportuna. Analizando estos factores del H.G.O.I.A. se ve la necesidad de realizar el proyecto de promoción de salud y prevención de riesgos laborales en el personal de auxiliares de enfermería C.E. porque las condiciones de trabajo y la actitud que presentan son causa directa o indirecta de muerte, invalidez o enfermedad de miles y miles de trabajadores durante la historia de la humanidad. Para avanzar en la salud laboral es preciso que los trabajadores hagan suyos los conocimientos científicos y que se sitúen como protagonistas de la lucha contra las enfermedades, accidentes y muertes laborales.

La salud laboral se construye en un medio de trabajo, adecuado con condiciones de trabajo justas, donde los trabajadoras/es puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde su participación es importante para la mejora de las condiciones de salud y seguridad.

4 JUSTIFICACIÓN

JUSTIFICACIÓN

Como profesional de la salud y consciente de las enormes implicaciones biológicas del manejo de seres humanos en unidades de salud y de los múltiples problemas sanitarios, como consecuencia que puede acarrear una inadecuada organización de trabajo del personal que labora en una institución hospitalaria. Se realiza una investigación acerca de los riesgos laborales que están presentes en el área que de una y otra manera afectan en la salud física y mental del personal creando clima de organización deficiente y baja autoestima en el personal.

Esta investigación se realizó para identificar los efectos psicológicos y sociales del personal que labora en central de esterilización y los riesgos: físicos, químicos, biológicos, ergonómicos al que está expuesto como una necesidad de tratar de mejorar las condiciones laborales del personal que trabaja en el Área de Central de Esterilización.

Los beneficios de este proyecto son el personal de Central de Esterilización, que será aportando en la solución de las desfavorables condiciones de trabajo en las que se encuentran laborando actualmente.

Este trabajo es original en este servicio, presentando impacto en la salud de los trabajadores, primordial en la capacitación, factible por no ser costoso y de bajo tiempo.

2 OBJETIVOS

OBJETIVOS

6.1 OBJETIVO GENERAL

Implementar un proyecto de promoción de la salud y prevención de riesgos laborales en Central de Esterilización del H.G.O.I.A. de Quito, mediante uso de medidas de protección, capacitación del personal y conformación de un equipo responsable para contribuir a disminuir la morbilidad.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Socializar e institucionalizar el proyecto.
- Capacitar y motivar a los usuarios internos sobre promoción de la salud y prevención de riesgos laborales en Central de Esterilización.
- Conformar un comité de prevención de riesgo laboral.
- Gestionar la dotación de materiales e insumos para la prevención de riesgos laborales.
- Evaluar el manejo adecuado de medidas de protección.

7. MARCO TEORICO

7.1 MARCO INSTITUCIONAL

7.1.1. ASPECTO GEOGRÁFICO

El HGOIA está ubicado en el Ecuador Provincia de Pichincha, Cantón Quito, parroquia de San Blas, en La Av. Gran Colombia N14-66 y Sodiro.

Se fundó en 1899 la primera maternidad de Quito “Asilo Vallejo-Rodríguez” por Juana Miranda (primera promoción de comadronas profesionales y Abadesa del Hospital de Caridad de Quito).¹

Constitución de la Maternidad Isidro Ayora el 23 de febrero de 1951, gracias a la iniciativa de la Honorable Junta Central de Asistencia Pública, y con el beneplácito del Gobierno del Ecuador y del Servicio Interamericano de Salud Pública.

El 28 de marzo de 1951 con el Presidente Galo Plaza se inaugura la Maternidad Isidro Ayora con los adelantos científicos, técnicos y organizativos de la época, con capacidad de 100 camas cuando la población de Quito era de 200.000 habitantes, siendo en aquella época el director Dr. Isidro Ayora desde 1909 al 1929 y por segunda ocasión desde 1957 hasta 1960.

El servicio de Central de esterilización se encuentra ubicado en el segundo piso del hospital; al norte limita centro quirúrgico al sur con la farmacia y el pasillo de la sala 205 de RN., al oeste con el patio de vóley del hospital, y al este con el laboratorio patológico. Durante 59 años se han incrementado equipos de cirugías con la finalidad de brindar a los pacientes una mejor atención.

¹ Moya W. Reseña del HGOIA 2001

Está conformado por una sala donde se prepara la ropa de quirófanos, materiales y se esteriliza, una bodega, una sala donde se almacena la ropa estéril y equipos estériles.

El servicio de Central de Esterilización (C.E.) cuenta con: 4 autoclaves, 85 ropa de partos, 31 ropa quirúrgica, 34 equipos de partos, 13 equipos de cesárea, 1 equipo de laparoscopia, 1 equipo de histerectomía abdominal con su respectivo reparo, 1 quipo de cirugía de niño, 1 equipo de cirugía vaginal, 1 equipo de cirugía menor y equipos de curación, con su respectivo control y canje todos los turnos.



FUENTE: Google mapa

7.1.2. DINAMICA POBLACIONAL.

Desde sus inicios, el HGOIA ha brindado atención a la población económicamente activa, de recursos económicos medios, bajos e indigentes. Según la estadística del HGOIA el 90.8% de mujeres que acuden es alfabeto y el 9.1% es analfabeta.

Todas las mujeres embarazadas deben tener acceso a este servicio independientemente del lugar de procedencia y rango social. Sin embargo factores como la densidad de la población, la gran demanda, la falta de conocimientos de las pacientes donde acudir por atención cuando no se trata de un parto de alto riesgo obstétrico causan una respuesta lenta a las necesidades.

7.1.3. MISION DE LA INSTITUCIÓN

Atender en forma oportuna, eficiente y permanente a las/os usuarias/os e internas/os en las especialidades de: Obstetricia, Ginecología y Neonatología para precautelar la salud integral de mujeres y recién nacidos /as mediante actividades de promoción, prevención, atención y rehabilitación de la salud; en un ambiente físico y humano digno; con equidad, respeto, integralidad y en el marco de los derechos sexuales, reproductivos y neonatales.

Participar e impulsar procesos de investigación, docencia y formación de talentos humanos con calidad técnico- científico acordes a las necesidades de los usuarios/as del país.

7.1.4 VISION DE LA INSTITUCION

Para el año 2014, ser un hospital de tercer nivel con atención especializada y personalizada en; Obstetricia, Ginecología y Neonatología como parte del sistema de referencia y contra referencia nacional.

Ser líderes en calidad de atención, docencia e investigación.

Integrar un equipo humano comprometido, con competencias sociales y técnicas, que trabajen para brindar atención integral y trato digno a las usuarias/os, las internas/os con enfoque de derechos.

VALORES

- Atención integral a la madre y recién nacido/a con abnegación, responsabilidad, justicia y equidad; para satisfacer sus necesidades físicas, terapéuticas y emocionales, sin distingo de raza, credo o condición social.
- Ética profesional en el cumplimiento de las normas profesionales y procedimientos preestablecidos.
- Motivación para el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- Empoderamiento de las metas sociales del hospital.
- Respeto y garantía de los derechos ciudadanos con el cumplimiento de las leyes y reglamentos vigentes.
- Cumplimiento del consentimiento informado, para respetar el derecho a conocer y decidir sobre procedimientos de acciones inherentes a la salud y auto cuidado.
- Apertura a la participación para crear y mantener espacios de integración entre la comunidad y el hospital.

7.1.5.- ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA

La estructura orgánica se fundamenta en la siguiente normativa legal:

Ecuador. Manual de Organización y Funcionamiento de las Áreas de Salud del Ministerio de salud Pública del Ecuador, Quito, Registro Oficial N° 118, 29 de junio del 2000.

Ecuador. Resolución N°OUSCIDI-2000: Sistemas de organización por procesos y Desarrollo de Recurso humanos. Quito: Registro Oficial N° 234, 29 de Diciembre del 2000.

Ecuador. Resolución N°OISCIDI-3001-050: Norma Técnica de Aplicación del Subsistema de clasificación de Puestos el Servicio Civil. Quito: Registro Oficial N° 375-24 de Julio del 2001.

Ecuador. Resolución N°OISCIDI-2003-026: Estructura Orgánica por Procesos Transitoria del Ministerio de Salud Pública. Quito; Registro Oficial N°620-17 de Julio del 2003.

Ecuador. Ministerio de Salud Pública del Ecuador. Sistema de Gestión de calidad. Quito: MSP-2004

Ecuador. Secretaria Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público. Marco Teórico para el Nuevo enfoque de la Gestión Pública. Quito: Senrres-2004.

7.1.6.-SERVICIOS QUE PRESTA LA INSTITUCIÓN.

El H.G.O.I.A. cuenta con la dotación de 239 camas, presta los siguientes servicios a la comunidad:

- Consulta Externa (Control Prenatal, Planificación Familiar, Control Posparto, Control Neonatal, Consulta Ginecológica)

- Emergencia
- Centro Obstétrico
- Centro Quirúrgico
- Unidad de Cuidados Intensivos Obstétricos
- Patología Obstétrica
- Neonatología (Atención del Recién nacido normal, patología Neonatal, Banco d leche humana, Cirugía Neonata).
- Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales.
- Servicio de Atención Integral para Adolescentes
- Ginecología (Hospitalización, cirugía Ginecológica, Cirugía Laparoscopia.
- Hospitalización
- Central de Esterilización
- Odontología
- Laboratorio
- Rayos X

Además cuenta con los siguientes programas:

- Detección Oportuna de cáncer de cérvix (DOC)
- Detección oportuna de cáncer de mama.
- Atención Integral para Adolescentes.
- Plan Canguro.
- Red de Prevención y Atención de la Violencia Intrafamiliar, de Género y Maltrato Infantil.
- Campañas de promoción y prevención de enfermedades y transmisión sexual y VIH.

Cuenta también con personal especializado como: Médicos tratante, Médicos residentes, Odontólogos, Psicólogos, Químicos farmacéuticos, Radioterapia,

Enfermeras, Laboratorios, Trabajadoras sociales, Auxiliares de enfermería, Servicios generales, Mantenimiento.

Cabe indicar que no ha sido todo fácil, sin duda hay problemas, dificultades, inconvenientes inclusive en el interior de nuestra institución, eventualmente pueden haber opiniones discrepantes y a veces hostiles. Pero más allá de las circunstancias y más allá de las personas están los resultados que miden en términos estadísticos, con rigor científico y esa es la inmensa productividad cuantitativa y cualitativa del hospital.

7.1.7. DATOS ESTADÍSTICOS DE COBERTURA.

La población base de cobertura es el cantón Quito, pero, como Hospital de referencia nacional, se atienden a las pacientes de todas las ciudades del país y extranjeras.

Todas las mujeres embarazadas deben tener acceso a este servicio independientemente del lugar de procedencia y rango social. Sin embargo factores como la densidad de la población, la gran demanda, la falta de conocimientos de las pacientes donde acudir por atención cuando no se trata de un parto de alto riesgo obstétrico causan una respuesta lenta a las necesidades.

Al H.G.O.I.A. llegan pacientes gestantes normales y con diversas patologías en sus diferentes etapas, para determinar las más frecuentes se revisa la estadística y a continuación se detalla las más frecuentes.

El parto normal en el 80 % se da en mujeres en etapa adulta joven, en lo que respecta al adolescente el índice va en aumento debido a la falta de información sobre la planificación familiar.

Como se puede observar el perfil epidemiológico del HGOIA es: pre-eclampsia con 26.37 %, seguido por aborto espontáneo con 24.25% y amenaza de parto

prematureo con 10.99%, debido a que la comunidad no tiene una educación de prevención en salud, motivación en el auto cuidado, en los centros y sub-centros de salud.

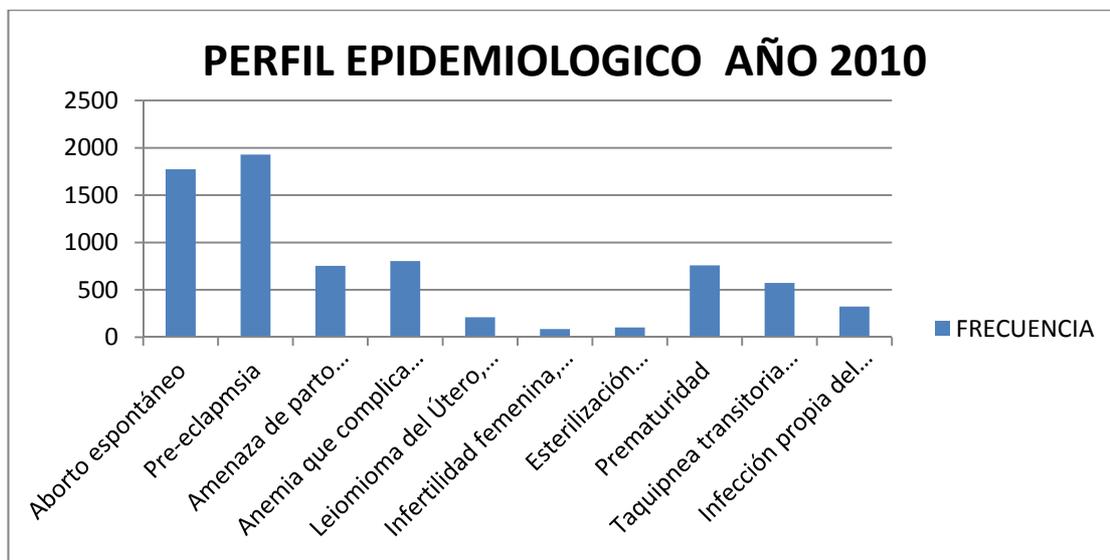
PERFIL EPIDEMIOLOGICO AÑO 2010

CUADRO #1.

PATOLOGIA	FRECUENCIA	%
Aborto espontáneo	1773	24.25
Pre-eclampsia	1928	26.37
Amenaza de parto prematureo	753	10.29
Anemia que complica el embarazo parto y puerperio	804	10.99
Leiomioma del Útero, sin otra especificación (Fibromiomatosis-Miomatosis) (Mioma Abortivo)	210	2.87
Infertilidad femenina, no especificada	85	1.16
Esterilización (Admisión para interrupción de las trompas de Falopio o de los conductos deferentes)	103	1.40
Prematuridad	759	10.38
Taquipnea transitoria del recién nacido	573	7.83
Infección propia del periodo perinatal no especificada	323	4.41
TOTAL	7311	99.95%

FUENTE: Estadística HGOIA 2010
 Fecha: 20-08-2010
 Autor: Yolanda Suintaxi

GRAFICO # 1



FUENTE: Estadística HGOIA 2010
Fecha: 20-08-2010
Autor: Yolanda Suntaxi

CARACTERÍSTICAS GEOFÍSICAS DE LA INSTITUCIÓN.

ELHGOIA es un hospital del MSP, fue inaugurado el 8 de marzo de 1951 es decir lleva dando servicio 61 años. La construcción es de adobe, ladrillo y hormigón. Durante 60 años se han realizado remodelaciones con la finalidad de brindar a los pacientes una mejor atención. Pero que mantiene una estructura similar a los años 51, se atiende prácticamente 6 veces la población original. En estos años, ni la infraestructura ni el personal se ha incrementado en forma proporcional.

Se encuentra ubicado en centro de Quito y sus límites son: Al norte el Hospital de Especialidades Eugenio espejo. Al sur con la calle Sodiro, Escuela de niños Simón Bolívar, parque Alameda y la calle Av. Colombia.

Al oeste colinda centro de exposiciones Eugenio Espejo, Facultad de Medicina, centro de Salud Docente Cipriano Dueñas.

PLANTA FISICA DEL H.G.O.I.A.

Al oeste de la institución: EXTERNA PRENATAL, consulta externa Pre natal de adolescentes. Neonatología: control del RN patológico que estuvo internado en la sala 205. Inmunizaciones.

Al sur consulta externa ginecológica. Este servicio funciona en la calle Sodiro edificio adjunto al H.G.O.I.A.

PLANTA BAJA:

Servicio de emergencia las 24h del día y los 365 días del año. Con tres consultorios, sala de preparación y monitoreo, sala de partos estación de enfermería.

SEGUNDO PISO:

NORTE DEL EDIFICIO

Servicio de centro obstétrico con unidades de legrados para problemas obstétricos del primer trimestre del embarazo, UNIDAD (ARO) alto riesgo obstétrico, unidad de cuidados especiales, post parto. 4 salas de expulsivos. Reanimación del recién nacido, estación de enfermería.

CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN.

Realiza todos los procedimientos de esterilización de ginecología, obstetricia y neonatología, en dos turnos: mañana y tarde.

FARMACIA: provee los medicamentos a los distintos servicios de la institución los 365 días del año.

SALA 205 para RN prematuros, incluida terapia intensiva neonatal 2 estaciones de enfermería.

LABORATORIO PATOLOGICO.- realizan exámenes especiales.

SUR DEL EDIFICO:

Sala C de puerperio con 54 camas. Estación de enfermería.

BANCO DE LECHE HUMANA: atiende en 2 turnos: mañana y tarde.

SALAS DE ADOLESCENCIA: con cubículos para atender a madres adolescentes, estación de enfermería esta área tiene una conexión con segundo general y el resto del hospital.

TERCER PISO SUR:

Patología obstétrica con las siguientes salas: sala H, sala I, sala G. Patología obstétrica para casos sépticos, sala 304. Estación de enfermería de estas áreas correspondientes.

SALA F: para pacientes sin complicaciones las camas del 21 al 51 y del 1 al 20 para pacientes sin complicaciones, estación de enfermería.

CORREDORES SUR NORTE. Oficina de gestión de enfermería, vestidores de enfermeras, oficina de post parto en obstetricia, al este servicio de ginecología con camas estación de enfermería.

AL NORTE:

Oficina de patología obstétrica. en el momento está funcionando el centro quirúrgico por remodelación del mismo.

9.-Políticas de la institución

Se enmarca en las políticas del gobierno.

- Fomentar la reducción de la mortalidad materna – infantil.
- Promover la reducción de la mortalidad neonatal y precoz.
- Incrementar la cobertura y la calidad de la atención post- parto.
- Revertir la tendencia del VIH-SIDA.
- Incrementar el acceso a los servicios de salud.
- Mejorar la calidad y calidez de los servicios de salud.
- Impulsar la participación ciudadana interna y externa en la gestión e información de salud.
- Fomentar la lactancia materna y la planificación familiar.

MARCO LEGAL.

El HGOIA se rige por la Rectoría del M.S.P. Constitución Política de la República del Estado ecuatoriano, existen leyes que apoyan la reforma de sector salud en nuestro país. Así la práctica médica y la atención de las pacientes y sus hijos se encuentran en la siguiente normativa legal, del Sistema Nacional de Salud:

- Ley de la maternidad gratuita.
- Ley 101 de fomento, apoyo y protección a la lactancia materna.
- Ley código de la niñez y adolescencia.
- Ley sobre discapacidades.
- Ley del servicio civil y carrera administrativa se mantiene la rectoría del estado y se aplican los principios de calidez y calidad en la atención. Además en el hospital existen reglamentos internos que rigen el quehacer

diario de los trabajadores, postgraditos e incluso internos rotativos de medicina, enfermería y obstetricia.²

7.2 MARCO CONCEPTUAL

EL TRABAJO A TRAVES DE LA HISTORIA

En el mundo primitivo no existe un término como el de trabajo, con el que hoy englobamos actividades muy diversas, asalariadas y no asalariadas, penosas o satisfactorias, necesarias para cubrir las propias necesidades. En el mundo griego se juzgaba que la cualificación y la distinción entre actividades era algo esencial, también de qué modo determinadas actividades contribuyen a la formación del carácter y del alma (Aristóteles, 1988).

En aquellos tiempos el ocio era mucho más valorado que cualquier tipo de trabajo. Pensadores y filósofos reflexionaban sobre la manera de ocupar este tiempo de no trabajo. “En efecto- dice Aristóteles-(trabajo correcto y ocio) son necesarios.

La necesidad de mejorar las condiciones de trabajo a raíz de la revolución industrial era compartida por muchos sectores sociales. A fines del siglo XIX Paúl Lafarge, si bien culpaba a la moral burguesa y cristiana de haber inculcado a la sociedad “el amor al trabajo”, pero esta percepción era saludable porque permitió el desarrollo de la producción y riqueza social.

Karl Max mantuvo una visión positiva del trabajo (actividad potencial) (fuente de toda productividad y expresión de la misma humanidad el hombre) no como esclavizadora de los individuos. Criticó a la sociedad capitalista como actividad

² FUENTE: [http:// www.hgia.med.ec](http://www.hgia.med.ec)

vendida y señalo los efectos perniciosos de la condición del trabajo y reclamo que debe existir trabajo con buena condición laboral.³

CONDICIONES DEL TRABAJO

En vista de que nadie tiene garantizada la supervivencia, es necesario que esta se dé a través del trabajo; pero esta actividad puede exponerse a riesgos de enfermar y morir.

Las condiciones de trabajo son el área interdisciplinaria relacionada con la seguridad, la salud y la calidad de vida en el empleo. Los posibles riesgos para la salud existentes en el entorno laboral NO SON algo natural e inevitable, sino que habitualmente son consecuencia de un desarrollo en condiciones inadecuadas. Esas condiciones no son las únicas posibles sino que son consecuencias de determinada organización empresarial, con específicas relaciones laborales y puntos de vista políticas particulares que se expresan en las características generales de los locales, instalaciones, equipos y productos. También repercute en las condiciones de trabajo, naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y todas aquellas características incluidas en la ordenación y organización que influyen en la magnitud del riesgo laboral.

PROMOCIÓN DE LA SALUD

Existen varias definiciones de promoción de la salud entre las que cita las siguientes: Proceso social, educativo y político que incrementa la conciencia pública sobre la salud, promueve estilos de vida saludables y la acción

³ FUENTE: http://www.paho.org/spanish/dpm/shd/hp/FESP_03.htm

comunitaria a favor de la salud; brinda oportunidades de poder a la gente para que ejerza sus derechos y responsabilidades para la formación de ambientes, sistemas y políticas que sean favorables a su salud y bienestar”. OMS. 4

“La Promoción de la Salud consiste en proporcionar a la gente los medios necesarios para mejorar su salud y ejercer un mayor control sobre la misma” Carta de Otawa. “La Promoción es la suma de acciones de la población, los servicios de salud, las autoridades sanitarias y otros sectores sociales productivos, encaminada al desarrollo de mejores condiciones de salud individual y colectiva” OPS/OMS 1990. La promoción es la visión positiva de la salud y se crea en el marco de la vida cotidiana: en los centros de enseñanza, de trabajo y de entretenimiento. Es el resultado del auto cuidado que uno se dispensa y a los demás, de la capacidad de tomar decisiones y controlar la vida propia y de asegurar que la sociedad en que uno vive ofrezca a todos sus miembros la posibilidad de gozar de salud, de acuerdo a sus aspiraciones. La Promoción de la Salud es la Tercera función esencial de la salud pública y en el Ecuador es uno de los roles del Estado en Salud.

- El fomento de los cambios en los modos de vida y en las condiciones del entorno para impulsar el desarrollo de una cultura de la salud.
- El fortalecimiento de las alianzas intersectoriales con el fin de hacer más eficaces las acciones de promoción.
- La evaluación del impacto en la salud de las políticas públicas.
- El desarrollo de acciones educativas y de comunicación social dirigidas a promover condiciones, modos de vida, comportamientos y ambientes saludables.. La reorientación de los servicios de salud con el fin de desarrollar unos modelos de atención que favorezcan la promoción de la salud. ⁴

⁴ FUENTE: <http://www.msp.gob.ec/index.php/Proceso-de-Valor-Agregado/promocion-de-la-salud.html>

CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN

VISIÓN

El servicio de central de esterilización en los próximos 10 años será un servicio eficiente que optimiza sus recursos materiales, humanos y tecnológicos que permita brindar una atención eficaz y eficiente que satisfaga todas las demandas de los servicios.

MISION

El servicio central de esterilización del hospital es la de proporcionar a todos los servicios el material y equipos en las condiciones idóneas de esterilidad en tiempo y coste adecuados, así como su correcta protección, para la realización de los diferentes procedimientos diagnósticos y terapéuticos, consiguiendo tanto la satisfacción de las personas que trabajan en la central como de los usuarios del servicio.

OBJETIVO GENERAL

La Central de Equipos y Esterilización es asegurar la distribución adecuada de equipo, material e instrumental de manera oportuna y con la optimización de tiempo y recursos, para que en forma ininterrumpida (las 24 horas del día y los

FUENTE: <http://www.msp.gob.ec/index.php/Proceso-de-Valor-Agregado/promocion-de-la-salud.html>

365 días del año) los artículos requeridos por los servicios médico-quirúrgicos sean proporcionados para el logro de sus actividades.

OBJETIVOS:

- Aplicar el procedimiento de esterilización adecuado a cada tipo de material, garantizando la efectividad y la eficiencia.
- Aplicarlo con seguridad, disminuyendo los riesgos inherentes a los procedimientos de esterilización y escogiendo los más seguros para todos.

CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN

Es el servicio que recibe, acondiciona, procesa, controla y distribuye textiles (ropa, gasas, apósitos), equipamiento biomédico e instrumental a todos los sectores del hospital, con el fin de proveer un insumo seguro para ser usado con el paciente

ORGANIZACION.

La Central de Equipos y Esterilización es un servicio de la Unidad Médica cuyas funciones son: Obtener, centralizar, preparar, esterilizar, clasificar y distribuir el material de consumo, canje, ropa quirúrgica e instrumental médico quirúrgico a los servicios asistenciales de hospital.

TIPOS DE ÁREAS

Zona roja: recepción, clasificación y lavado del material sucio

Zona azul: recepción del material limpio, acondicionamiento y carga

Zona verde: Descarga del material esterilizado, controles de esterilización y depósito.

PROCESOS

Área de recepción y limpieza: donde los elementos reusables (instrumental, equipos, etc.) son recibidos, registrados y sometidos a un proceso de limpieza.

Área de apoyo: baño, duchas, office y demás facilidades para el personal.

Áreas de preparación y empaque: donde los elementos limpios y secos son inspeccionados, armados en sets o en cajas, y envueltos o empacados adecuadamente para el proceso de esterilización seleccionado. Es área única: una para el instrumental convencional y para los diferentes dispositivos biomédicos, circuitos de anestesia, respiradores, materiales termolábiles en general. En este sector también se arma ropa quirúrgica, gasas, vendas, etc. son inspeccionados, armados y empacados en sus embalajes de proceso. Aquí también se efectúa la inspección de los materiales de envoltura, a fin de detectar irregularidades, defectos u objetos extraños. Incluye coches

Área de esterilización: donde se ubican los autoclaves por vapor, por óxido de etileno (ETO), estufas de calor seco y todo otro equipo esterilizador: formaldehído, plasma de peróxido de hidrógeno; incluido el espacio para carga y descarga de los carros. En caso de existir autoclave por óxido de etileno, deberá estar en un área separada del resto del equipamiento.

Área de almacenamiento de material esterilizado: donde los materiales ya esterilizados son estacionados previamente a su distribución.

Área de depósito de materia prima: un ambiente para almacenar insumos textiles, materiales de embalaje y demás productos limpios. Puede estar localizada en la Central de Esterilización o fuera de ella.

RIESGOS LABORALES

Central de esterilización es el departamento donde se realizan los procedimientos fundamentales que son la base de la calidad de la atención general del hospital, en este lugar se pueden producir accidentes de trabajo debido a los riesgos que potencialmente están presentes.

DEFINICIONES

ACCIDENTE: Es un hecho de comienzo y desarrollo generalmente brusco, independiente de la voluntad humana, de origen multi-causal con intervención de algún factor externo que supera la capacidad de respuesta de la persona y potencialmente capaz de generar un daño.

ACCIDENTE DE TRABAJO: Es un acontecimiento súbito y violento que puede ocurrir por el hecho o en ocasión del trabajo o en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo.

PELIGRO: es la capacidad que tiene determinado factor de producir daños. Se evalúa siempre teniendo en cuenta las características propias del factor de peligro.

RIESGO: Probabilidad de ocurrencia de un daño como resultado de la exposición. Se evalúa siempre teniendo en cuenta a los expuestos.

INCIDENTE: Se suele denominar así a los acontecimientos que sin producir efectos sobre la salud de las personas puede o no generar un daño económico para el proceso productivo. Actualmente suelen incluirse a los incidentes entre los accidentes como: Incidentes sin lesiones ni daños materiales,-Daños materiales, Lesión leve y Lesión grave o mortal

FACTORES DE RIESGO.

Son factores que están presentes en el ambiente de trabajo y que están asociados a la probabilidad de que nos ocurra un hecho desfavorable a nuestra salud (daño). Son característicos en los diferentes procesos productivos, se asocian a veces a Accidentes o a Enfermedades Laborales o a un sin fin de malestares poco específicos como son: mecánicos, tecnológicos, físicos, químicos y humanos.

POR AGENTE BIOLÓGICO

Es el principal de todos ya que como consecuencia del mismo el trabajador puede sufrir una enfermedad infecciosa la cual se adquiere mediante el contagio con un agente patógeno como: manipulación del instrumental y ropa contaminada. (virus, hongos, bacterias, parásitos)

RIESGO LABORAL POR AGENTES BIOLÓGICOS

Se debe tener en cuenta el tipo de agente infeccioso, su concentración e inóculo (si se conoce)

También su posible procedencia.

Tener precaución con el contacto con sangre, fluidos corporales y elementos cortos punzantes.

PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS POR AGENTES BIOLÓGICOS

Vacunación (antitetánica – anti hepatitis B)

Normas de higiene personal

Elementos de protección de barrera (guantes, antiparras, camisolines)

Descarte correcto de elementos corto punzantes

Desinfección de superficies

Entrenamiento del personal

LOS AGENTES FÍSICOS.- pueden producir un daño considerable o mortal al ser humano. Entre ellos se destacan los: Mecánicos: objetos que interfieren con el movimiento (mal ubicados), objetos en movimiento o con energía potencial, calor, ruido y radiaciones.

RIESGO LABORAL POR AGENTES FÍSICOS

TRASTORNOS POR CALOR EXCESIVO: síncope por calor, edema por calor, calambres por calor, agotamiento por calor, golpe de calor

La fuente de calor puede ser el agua caliente que se utiliza en el lavado, o la cercanía de las estufas y autoclaves. Estos trastornos se potencian cuando hay humedad excesiva.

MANTENIMIENTO DE LA HIDRATACIÓN

- Libre acceso al agua potable fresca o recibir agua una vez cada hora o con más frecuencia
- El agua debe estar a 15 o 20 °C (muy fría inhibe la ingesta)
- Rotación del personal
- Hacer pausas en lugares frescos
- Ventilación adecuada
- Extracción del vapor de agua
- Climatización adecuada

Térmicos: altas temperaturas (mecheros en mal estado que pueden provocar incendios o quemaduras) y bajas temperaturas (cámara fría) que pueda provocar hipotermia.

RUIDOS.- Deben ser menores de 80Db

Si superan las 8 horas de exposición se debe utilizar protección auditiva.

Tiene que haber prevención de la propagación.

Una vez por año, realizar audiometrías al personal

ILUMINACIÓN

La luz en los pasillos debe ser de 50 lux

Recepción y zona estéril es de baja exigencia visual (< de 100 lux)

Otras actividades (< de 200 lux)

Tareas de registro y lectura de los controles (> de 500 lux)

RADIO FRECUENCIA

La distancia de seguridad que dependerá de la potencia de la emisión y de la atenuación.

Se debe encerrar la fuente entre paneles finos de metal

Apantallamiento con mallas metálicas

Las normas internacionales establecen las siguientes limitaciones:

UK: 13`56 MHz en 110 dB a 100 m de distancia de la fuente

UNE- En 55011: 3`95-20 MHz a 70 dB a 10 m

LOS FACTORES DE RIESGOS CONDICIONADOS A FACTORES HUMANOS Y AMBIENTALES

Pueden incrementar considerablemente el riesgo de los otros factores. Ellos están relacionados con las aptitudes y habilidades para el trabajo, el estado

físico y psicológico del trabajador, su capacidad intelectual y entrenamiento laboral, así como la organización general del departamento y las condiciones ambientales del mismo.

FACTORES HUMANOS

FISIOLÓGICO: es el estado físico del trabajador, problemas de salud que deben conocerse ya que en determinado momento pueden provocar un estado fisiológico que afecte al trabajo e incurrir en accidentes graves (ejemplo: alergias, diabetes, etapa menstrual de la mujer, estado hipersensible).

PSICOLÓGICO: problemas personales, neurosis, fatiga, apatía, uso de medicamentos.

COGNOSCITIVO: desconocimientos de las normas por falta de comunicación o exceso de confianza.

CONDUCTUAL: mal comportamiento, poco interés, autosuficiencia.

AMBIENTALES se encuentran: Temperatura: condiciones óptimas para realizar el trabajo (ni muy bajas ni muy altas), humedad, ventilación adecuada y buena iluminación, no debe existir oscuridad.

CARGA DE TRABAJO

FÍSICA: posturas, movimientos repetitivos

Riesgo laboral por carga física

Lesiones por manipulación manual de cargas físicas

Lesiones posturales por tareas repetitivas

Lesiones por cortaduras (máquinas cortadoras de gasas)

MENTAL: rapidez, atención, minuciosidad, memoria operativa

PSÍQUICA: requerimiento del puesto y carga emergente social.

FACTOR QUÍMICO.- está condicionado por la manipulación de sustancias químicas las que por sus propiedades físico-químicas pueden resultar peligrosas al hombre, de ahí que se deben manipular con cautela para evitar que provoquen lesiones letales además de las afectaciones al trabajo que los accidentes provocan .(para descontaminación del instrumental y ropa). Gases, vapores, humos, líquidos

RIESGO LABORAL POR AGENTES QUÍMICOS

Eczemas o alteraciones de la piel derivado de la alergia a productos químicos o detergentes utilizados.

Toxicidad respiratoria por:

Emanaciones de vapores de desinfectantes

Dispersión de partículas sólidas

Emanación de gases esterilizan téis

FACTORES TECNOLÓGICOS

Eléctricos: uso de cables y equipos eléctricos en mal estado así como mal uso de la toma donde se conectan.

Electricidad:

Todas las máquinas deben cumplir con los requisitos de seguridad

Manipulación fácil, controles visibles, contar con 1 dispositivo de paro en caso de emergencia

La instalación para OE debe ser antiexplosiva, debe tener alarma y ventilación

Incendio:

Es una combustión incontrolada

Inicio: ignición

Propagación: velocidad de la llama

Intensidad: liberación de calor, vapores inflamables y tóxicos.

Medidas de protección contra incendios

Pasivas:

Plan de emergencia

Protocolo de evacuación

Derivación de personas afectadas

Manipulación de sustancias tóxicas

Activas:

Seguridad del personal

Sistema de detección/ alarmas

Sistemas de control de humos

Extinción del incendio

Cortando el suministro de vapores combustibles: enfriando la superficie sólidos con agua y líquidos con espuma

Apagando la llama con extintores

Químicos (CO₂ tipo BC y C)

Especiales: agua + aditivos

Polvos crepitantes o polvo químico seco tipo ABC (uso sobre personas)

Cortando el suministro de O₂: gases inertes (N₂ 58%, CO₂ 35%)

Desestabilizando la llama: (corriente de aire)

BIOSEGURIDAD

La bioseguridad, se define como el conjunto de medidas preventivas, destinadas a mantener el control de factores de riesgo laborales procedentes de agentes biológicos, físicos o químicos, logrando la prevención de impactos nocivos, asegurando que el desarrollo o producto final de dichos procedimientos no atenten contra la salud y seguridad de trabajadores de la salud, pacientes, visitantes y el medio ambiente.

Las Instituciones del sector salud, por tanto, requieren de la implementación y cumplimiento de un PROGRAMA DE BIOSEGURIDAD, como parte fundamental de su organización y política de funcionamiento, el cual debe involucrar objetivos y normas definidos que logren un ambiente de trabajo ordenado, seguro y que conduzca simultáneamente a mejorar la calidad, reducir los sobre costos y alcanzar los óptimos niveles de funcionalidad confiable en estas prácticas.⁵

⁵ INTERNETH .[http: www. Infecto. Edu.uy/prevención/bioseguridad.htm](http://www.Infecto.Edu.uy/prevención/bioseguridad.htm).

PRECAUCIONES UNIVERSALES

Es un programa ideado por el Centro de Control de Enfermedades (C.D.C) de Atlanta, quienes desarrollaron guías para prevenir la transmisión y control de infecciones que afectan a los trabajadores de la salud.

Se entienden como Precauciones Universales al conjunto de técnicas y procedimientos destinados a proteger al personal que conforma el equipo de salud de la posible infección con ciertos agentes, principalmente Virus de la Inmunodeficiencia Humana, Virus de la Hepatitis B, Virus de la Hepatitis C, entre otros durante las actividades de atención a pacientes o durante el trabajo.

Con sus fluidos o tejidos corporales. Las precauciones universales parten del siguiente principio:

"Todos los pacientes y sus fluidos corporales independientemente del diagnóstico de ingreso o motivo por el cual haya entrado al hospital o clínica deberán ser considerados como potencialmente infectantes y se debe tomar las precauciones necesarias para prevenir que ocurra transmisión."

Así el trabajador de la salud debe asumir que cualquier paciente puede estar infectado por algún agente transmisible por sangre y que por tanto, debe protegerse con los medios adecuados, entre ellos encontramos los siguientes:

USO DE LOS GUANTES:

Es importante anotar que los guantes nunca son un sustituto del lavado de manos, dado que el látex no está fabricado para ser lavado y reutilizado, pues tiende a formar micro poros cuando es expuesto a actividades tales como, stress físico, líquidos utilizados en la práctica diaria, desinfectantes líquidos e

inclusive el jabón de manos, por lo tanto estos micro poros permiten la diseminación cruzada de gérmenes.

Se debe usar guantes para todo procedimiento que implique contacto con:
Sangre y otros fluidos corporales, considerados de precaución universal.
Piel no intacta, membranas mucosas o superficies contaminadas con sangre.

USO DE MASCARILLA:

Con esta medida se previene la exposición de las membranas mucosas de la boca, la nariz y los ojos, a líquidos potencialmente infectados.

Se indica en: Procedimientos en donde se manipulen sangre o líquidos corporales.

Cuando exista la posibilidad de salpicaduras (aerosoles) o expulsión de líquidos contaminados con sangre.

USO DE GORRO:

El cabello facilita la retención y posterior dispersión de microorganismos que flotan en el aire de los hospitales (estafilococos, bacterias), por lo que se considera como fuente de infección y vehículo de transmisión de microorganismo. Por lo tanto antes de la colocación del vestido de cirugía, se indica el uso del gorro para prevenir la caída de partículas contaminadas en el vestido, además deberá cambiarse el gorro si accidentalmente se ensucia.

USO DE POLAINAS:

Su uso se limita a las áreas quirúrgicas y se recomienda no usar sandalias, zapatos abiertos o sucos. Las polainas tienen que cubrir totalmente los zapatos y serán cambiadas cada vez que se salga del área quirúrgica y se colocan una vez puesto el vestido de cirugía.

USO DE DELANTALES PROTECTORES:

Los delantales protectores deberán ser preferiblemente largos e impermeables. Están indicados en todo procedimiento donde haya exposición a líquidos de precaución universal, por ejemplo: drenaje de abscesos, atención de heridas, partos y punción de cavidades entre otros. Estos deberán cambiarse de inmediato cuando haya contaminación visible con fluidos corporales durante el procedimiento y una vez concluida la intervención.

RESTRICCIÓN DE LABORES EN LA CENTRAL

Cuando el personal de salud presente abrasiones, quemaduras, laceraciones, dermatitis o cualquier solución de continuidad en la piel de manos y brazos, se deberá mantener cubierta la lesión con material adecuado y se evitará el contacto directo con fluidos, tejidos corporales y manipulación de equipos contaminados, hasta que exista curación completa de la herida.

NORMAS DE BIOSEGURIDAD PARA EL ÁREA DE CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN

- Utilice siempre guantes de látex para procedimientos que conlleven manipulación de elementos biológicos y cuando maneje instrumental y equipo contaminado.
- Absténgase de tocar cualquier parte del cuerpo y de manipular objetos diferentes a los requeridos durante el procedimiento.
- Emplee mascarilla, gorro, delantal plástico y mono gafas durante los procedimientos que puedan generar salpicaduras y contacto con aerosoles.
- Utilice siempre dentro del área: pijama, gorro, mascarilla y evite deambular con ellos fuera de su lugar de trabajo.
- Mantener el lugar de trabajo en óptimas condiciones de higiene y aseo.
- No es permitido fumar en el sitio de trabajo.

- ⁶No guardar alimentos en las neveras ni en los equipos de refrigeración desustancias contaminantes o químicos.
- Las condiciones de temperatura, iluminación y ventilación de los sitios de trabajo deben ser confortables.
- Evite deambular con los elementos de protección personal fuera de su área de trabajo.
- Mantenga actualizado su esquema de vacunación contra Hepatitis B
- Maneje con estricta precaución los elementos corto punzantes
- Todo equipo que requiera reparación técnica debe ser llevado a mantenimiento, previa desinfección y limpieza por parte del personal encargado del mismo.
- El personal del área de mantenimiento debe cumplir las normas universales de prevención y control del factor de riesgo Biológico
- Realice desinfección y limpieza a las superficies, elementos, equipos de trabajo, al final de cada procedimiento y al finalizar la jornada de acuerdo a el proceso descrito en el manual de limpieza y desinfección.
- En caso de accidente de trabajo con material corto punzante haga el auto-reporte inmediato del presunto accidente de trabajo.

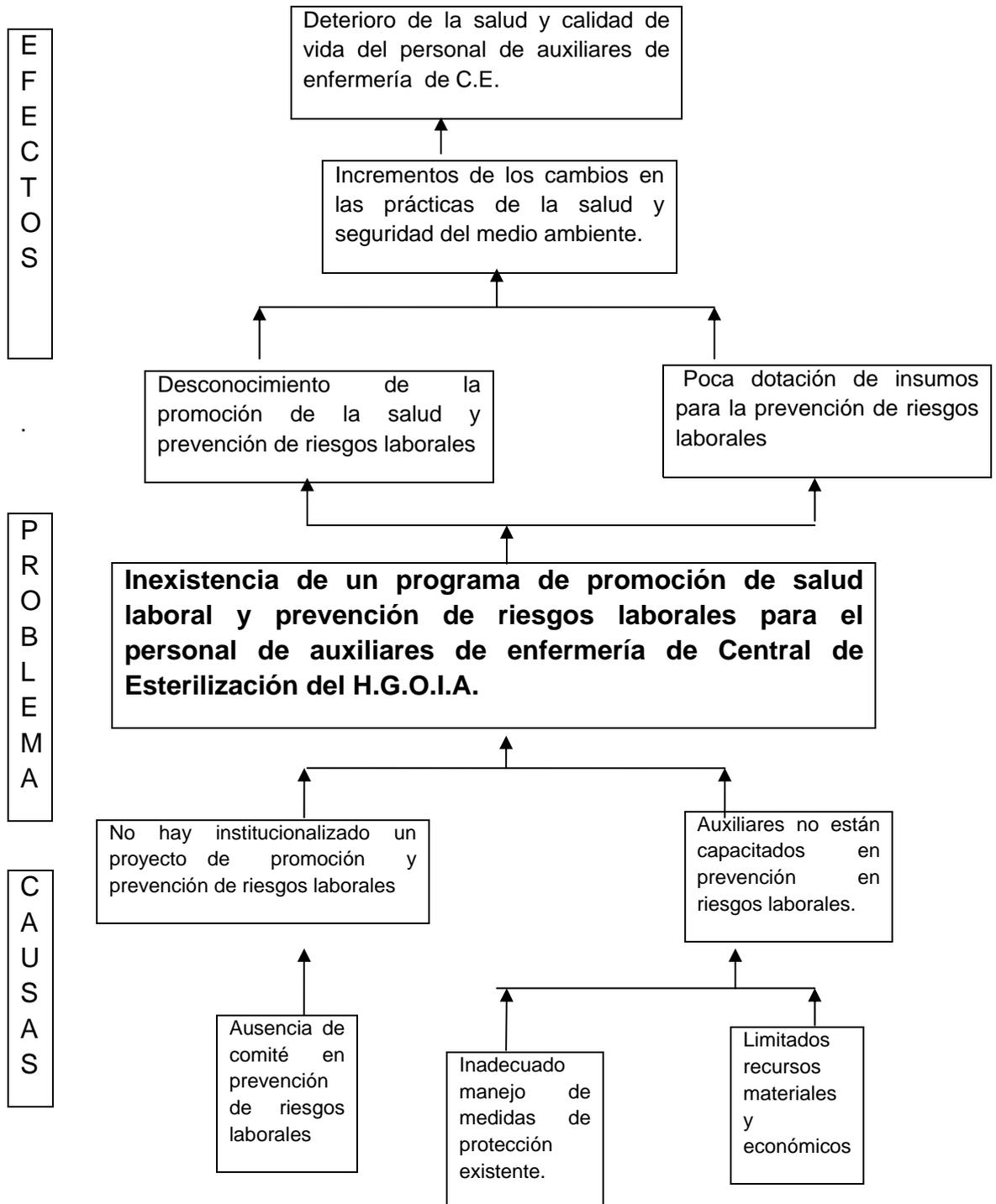
⁶ <http://www.medigraphic.com/pdfs/quebra/lq-2003/lq031f.pdf>

8.- DISEÑO METODOLOGÍAS

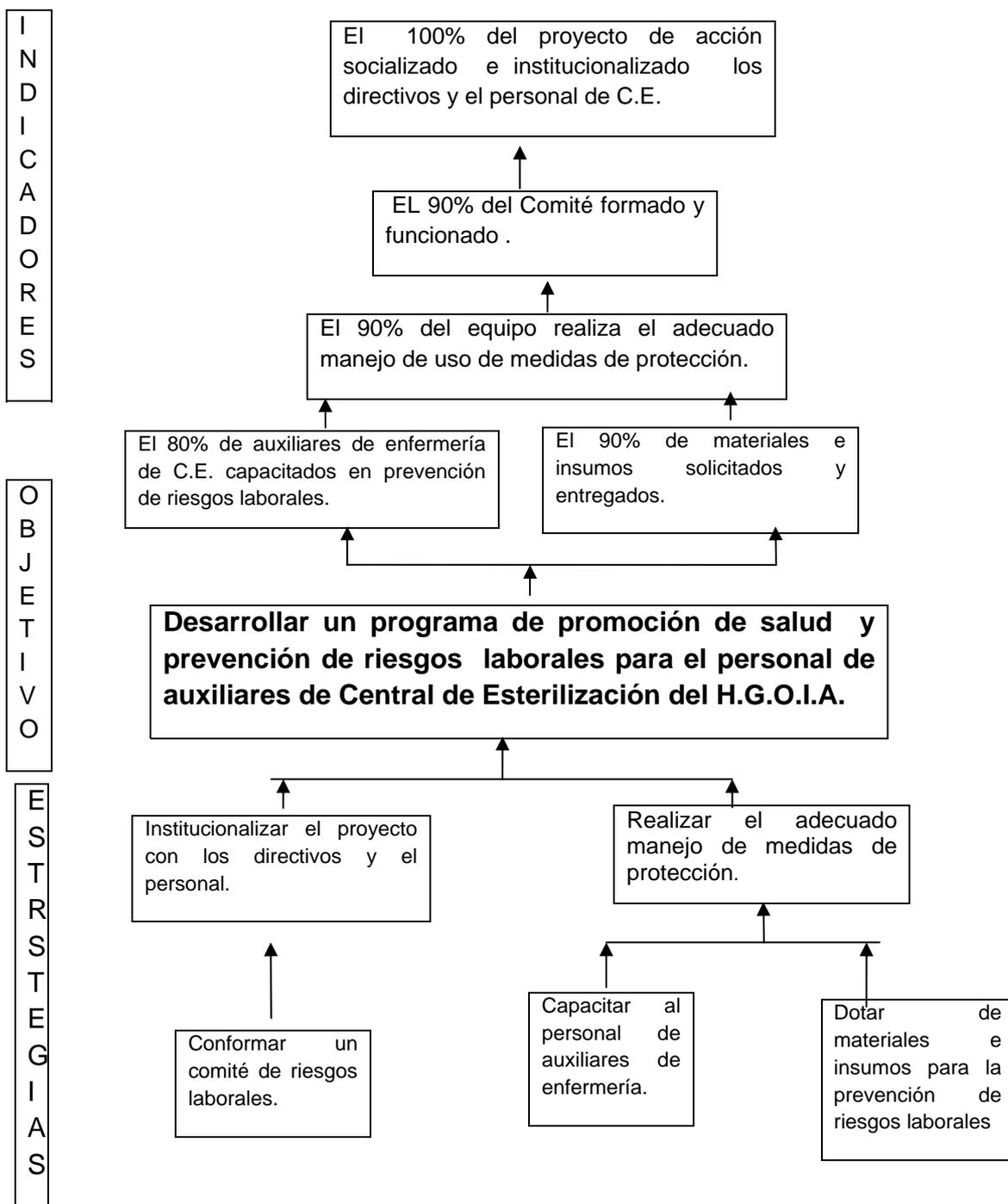
8.1 Matriz de involucrados

GRUPO y / O INSTITUCIONES	INTERES	RECURSOS Y MANDATOS	PROBLEMAS PERCIBIDOS
Hospital Gineco Obstétrico "Isidro Ayora"	Mejorar la calidad de vida del personal de central de esterilización.	Humanos Físicos Financieros Mandato: Garantizar alto nivel de satisfacción de los usuarios internos y externos por la atención recibida y otorgada.	.Incertidumbre política Cambios de directiva. Inequidad en la prestación de servicios Carencia de comités
Coordinadora de enfermería	Incrementar la promoción de la salud laboral y prevención de riesgos laborales para mejorar la calidad de salud del personal	Humanos Físicos Financieros Mandato: lograr una organización saludable, alcanzando una mejor calidad de vida, no solo dentro del trabajo, si no también que influya en el entorno familiar.	Incumpliendo de los derechos del trabajador. Insatisfacción laboral Estructura física inadecuada y no acorde a la época y tecnología. Limitada gestión de promoción y prevención de la salud laboral.
Personal conformado por la líder y personal auxiliar de enfermería.	Lograr la satisfacción laboral como una herramienta compatible a sus necesidades.	Talento humano Materiales Financieros Mandato: Evaluar los hechos o situaciones que derivan del trabajo tanto físicas como psicológicas.	Escasa investigación respecto a la satisfacción laboral en el personal auxiliar de enfermería.
ONGS	Trabajar para mejorar la salud laboral.	Talento humano Materiales Físicos Mandato: Apoyar al desarrollo de la propuesta.	Limitada disponibilidad de recursos económicos
Maestrante de gerencia UTPL	Mejorar la calidad de vida del personal del servicio de Central de Esterilización	Talento humano Fisco Materiales. Mandato: aportar a la promoción de la salud laboral.	Carencia de capacitación al personal.

8.2 ARBOL DE PROBLEMAS



8.3. ÁRBOL DE OBJETIVOS.



8.4.-MATRIZ DE MARCO LÓGICO.

OBJETIVOS	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<p>FIN:</p> <p>Contribuir a mejorar la condición de vida, del los trabajadores del Área de Central de Esterilización.</p>	<p>Disminuir 40% la insatisfacción del los trabajadores hasta el año 2011.</p>	<p>Encuesta de satisfacción laboral.</p> <p>lista de asistencia al taller de capacitación</p>	<p>Participación del personal de salud en forma activa y propositiva.</p> <p>-Participación y compromiso de la institución.</p>
<p>PROPOSITO:</p> <p>Implementar un proyecto de promoción de salud laboral y prevención de riesgos en el Área de Central de Esterilización del H.G.O.I.A.</p>	<p>EL 70% de trabajadores se benefician del programa de promoción de salud laboral y prevención de riesgos laborales.</p>	<p>Reportes mensuales de medicina para conocer el número de personas con cuadros de afectación riesgo laboral.</p> <p>Monitoreo con encuestas sobre los impactos psicológicos, fisiológicos y laborales.</p>	<p>Grupo de trabajo comprometido con el cambio.</p>
<p>RESULTADOS ESPERADOS</p> <p>RESULTADO 1 Proyecto de acción socializado e institucionalizado los directivos y el personal del servicio.</p>	<p>El 100% de los directivos y personal conocen el proyecto y se institucionaliza en mayo del 2011.</p>	<p>Acta de difusión de socialización del proyecto</p> <p>Registro de asistencia.</p>	<p>Directivos y del servicio central de esterilización. Comprometidos.</p>

<p>RESULTADO 2</p> <p>Auxiliares de enfermería de Central de Esterilización capacitados sobre promoción de la salud y prevención de riesgos laborales.</p>	<p>El 80% de auxiliares de enfermería capacitados en prevención de riesgos laborales junio del 2011.</p>	<p>-Memorias de capacitación.</p> <p>-Programa</p>	<p>Auxiliares de enfermería motivada a participar y capacitándose.</p>
<p>RESULTADO 3</p> <p>Comité de riesgos laborales conformado y laborando</p>	<p>- EL 90% del comité formado y funcionando marzo - abril del 2011.</p>	<p>-Acta de conformación del comité de riesgos laborales.</p> <p>-Observación durante las labores diarias.</p>	<p>Limitado contacto con el comité.</p>
<p>RESULTADO 4</p> <p>Materiales e insumos para la prevención de riesgos laborales disponibles y utilizándose.</p>	<p>El 90% de materiales e insumos solicitados son entregados junio del 2011.</p>	<p>-Lista de materiales gestionadas.</p> <p>-Actas de entrega y recepción.</p>	<p>Participación del personal activa y propositiva.</p>
<p>RESULTADO 5.</p> <p>Manejo adecuado de medidas, de protección existente.</p>	<p>El 90% del equipo de C.E. realiza el adecuado manejo de uso de medidas de protección agosto del 2011.</p>	<p>-Observación.</p> <p>-Evaluación del manejo.</p>	<p>Coordinación institucional (el comité de riesgo laboral)</p> <p>Participación del personal activa y propositiva.</p>

ACTIVIDADES	RESPONSABLES	CRONOGRAMA	SUPUESTO
<p>RESULTADO 1</p> <p>Proyecto de acción socializado e institucionalizado con los directivos y con las auxiliares de enfermería para coordinar taller.</p> <p>-Programación del evento para la socialización.</p> <p>-Ejecución del evento.</p> <p>-Elaboración del informe</p>	<p>-Autor del proyecto.</p> <p>-Auxiliares de enfermería de Central de Esterilización.</p> <p>-Hospital Gineco Obstétrico "Isidro Ayora"</p>	<p>Mayo 2011</p>	<p>-Papeles</p> <p>-Copias</p> <p>-CD</p>
<p>RESULTADO 2</p> <p>Plan de capacitación sobre la prevención de riesgos laborales ejecutado</p>	<p>-Autor del proyecto y</p> <p>-Personal contratado para la capacitación</p>	<p>Junio 2011</p>	<p>Papeles, Computado Impresora bolígrafos copias</p>
<p>RESULTADO 3</p> <p>Comité de prevención de riesgos conformados</p> <p>Reunión del comité para dar lectura a reglamentos y políticas de salud de la institución.</p>	<p>-Comité de prevención de riesgos establecido</p> <p>-Maestrante</p>	<p>Marzo -Abril 2011</p>	<p>Reunión de trabajo</p>

<p>RESULTADO 4</p> <p>Elaboración de un plan para la dotación de insumos para la prevención de riesgos laborales.</p> <p>-Proceso de adjudicación y adquisición de insumos</p> <p>-Gestión con comité de riesgos laborales</p> <p>-Distribución de insumos de acuerdo a la planificación.</p>	<p>Directivos del H.G.O.I.A.</p> <p>Comité de riesgos y bioseguridad</p> <p>Autor del proyecto.</p>	<p>Junio del 2011.</p>	<p>Proyecto del plan.</p> <p>Copias de oficios y aprobación</p> <p>Actas de recepción de insumos.</p>
<p>RESULTADO 5</p> <p>Evaluación del proyecto.</p> <p>-Difusión permanente con el objetivo de lograr estado de salud y calidad de vida de los trabajadores.</p> <p>-Cumplimiento de todas las medidas de prevención.</p>	<p>.Comité salud</p> <p>.Autor del proyecto</p>	<p>-Agosto del 2011</p>	

9. RESULTADOS.

RESULTADO: 1

Proyecto de acción socializado e institucionalizado con la líder y el personal auxiliar de central de esterilización del hospital.

PRODUCTO.

Plan de socialización e institucionalización.

INTRODUCCIÓN:

Los resultados ejecutados en el planteamiento del proyecto de acción al personal de auxiliares de central de esterilización del H.G.O.I.A. son el resultado de una serie de causas directas o indirectas durante la trayectoria de su vida práctica, logrando que los trabajadores hagan suyos sus conocimientos científicos, situándose como protagonistas de la lucha contra las enfermedades, accidentes y muertes laborales.

OBJETIVOS:

- Participar a las autoridades y a las auxiliares el plan de mejoramiento sobre salud laboral y prevención de riesgos mediante una reunión, con el fin de institucionalizar.
- Contar con el apoyo y participación de las autoridades y personal de auxiliares en la ejecución del proyecto.
- Involucrar a las auxiliares de la salud en el plan de mejoramiento de la salud laboral. Lo que ayudará a la realización del proyecto.

METODOLOGÍA.

La socialización e institucionalización se realizó mediante las comunicaciones, para conseguir la autorización y auspicio de la institución en el desarrollo de este proyecto y reuniones con las autoridades y personal de central de esterilización del H.G.O.I.A.

AGENDA 1

ACTIVIDADES	RESPONSA- BLES	PARTICIPANTES	CRONOGRAMA			
			MAYO			
			1	2	3	4
Reunión con las autoridades de la institución	Autora del proyecto	Autoridades invitadas y responsable del proyecto	x			
Institucionalización del proyecto	Autoridades del proyecto Autora del proyecto	Autoridades invitadas y responsable del proyecto	x			
Reunión con el personal de central de esterilización para socializar la propuesta	Autora del proyecto	Autora del proyecto Auxiliares de enfermería		X		
Conformación de equipos de trabajo para llevar a cabo la propuesta del proyecto	Autora del proyecto	Auxiliares de enfermería del hospital			X	X

CONCLUSIONES:

- En la institución existe una actitud positiva de parte de las autoridades para apoyar en el proyecto encaminado a la promoción de la salud y prevención de riesgo laboral de las auxiliares de enfermería de Central de Esterilización.
- Se reunió y explico a los usuarios internos de central de esterilización sobre las características del proyecto.

RESULTADO 2

Plan de capacitación y motivación de la salud laboral para el personal del servicio de central de esterilización ejecutado.

PRODUCTO.

Plan de capacitación y motivación sobre salud laboral.

INTRODUCCIÓN:

Capacitación es dar valor agregado a sus servicios que se reflejan en las habilidades que el empleado capacitado muestra a la hora de desempeñar su trabajo de una mejor manera.

Motivación es lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera. Es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos que decide, en una complacencia dada, con que vigor se actúa y en qué dirección se conduce la energía.

OBJETIVO GENERAL

- Contribuir al desarrollo de los conocimientos, habilidades y actividades del recurso humano a través de la implementación de programas de actualización con la finalidad de elevar su desempeño profesional.
- Estimular al auxiliar del desarrollo de un taller como clave del éxito para mejorar el ambiente laboral previniendo los riesgos.
- Capacitar al personal de auxiliares de central de esterilización en prevención de riesgos para una adecuada protección de salud y seguridad de los trabajadoras/es.

METODOLOGIA

Se procedió a realizar las reuniones respectivas para llevar a cabo la capacitación del personal, con lo que se logra que dicho personal esté capacitado sobre salud y prevención de riesgos.

AGENDA 2

TEMA. PROGRAMA DE CAPACITACION Y MOTIVACION

CTIVIDADES	RESPONSABLE	FECHA	PARTICIPANTES
Reunión de grupo: motivación como componente esencial	Maestrante y capacitador invitado	Junio 2011	Personal auxiliar de enfermería
Factores de riesgo Intra-hospitalarios	Maestrante y capacitador invitado	Junio 2011	Personal auxiliar de enfermería
Accidentes laborales	Maestrante y capacitador invitado	Junio 2011	Personal auxiliar de enfermería
Prevención en riesgo laboral	Maestrante y capacitador invitado.	Junio 2011	Personal auxiliar de enfermería

CONCLUSIONES:

- Los temas desarrollados en los talleres fueron de gran interés, citando la atención de los participantes, indicando desde otro punto de vista lo que es proveer la salud y prevenir los riesgos lo que garantiza una mejor salud, y calidad de vida.
- En este taller aprendimos que para tener una mejor calidad de vida necesitamos de una sonrisa amable, una atención oportuna, una información correcta un trato con calidez que nos forma ser eficaces tanto en el trabajo como en la vida cotidiana.

EVALUACION AL SEMINARIO TALLER DE CAPACITACIÓN.

Encuestas realizadas a las auxiliares de enfermería del H.G.O.I.A.

Preguntas N °1

1. ¿cómo calificaría el seminario –taller de capacitación impartido?

GRAFICO N# 2



FUENTE: Encuesta al personal del servicio de central de esterilización

Fecha: 24-07-2010

Autor: Yolanda Sintaxis

Interpretación.

El 84% de las encuestadas/os califican al seminario-taller de excelente, indicando que la capacitación debería ser continua tomando en cuenta horarios, turnos y sobre todo las necesidades de cada servicio y trabajador.

Pregunta N°2.

2. ¿Cree usted que los temas presentados cumplieron sus expectativas?

GRAFICO N#3



FUENTE: Encuesta al personal del servicio de central de esterilización

Fecha: 24-07-2010

Autor: Yolanda Sintaxis

Interpretación.

El 100% de las encuestadas/os creen que los temas cumplieron con sus expectativas, sugiriendo que deben ser más seguidos los talleres tanto científicos como de motivación porque influyen positivamente en los usuarios internos y por ende en el usuario externo.

Pregunta N°3.

3. ¿Cree usted que las charlas de capacitación se debería realizar con más frecuencia?

GRAFICO N#4



FUENTE: Encuesta al personal del servicio de central de esterilización
Fecha: 24-07-2010
Autor: Yolanda Sintaxis

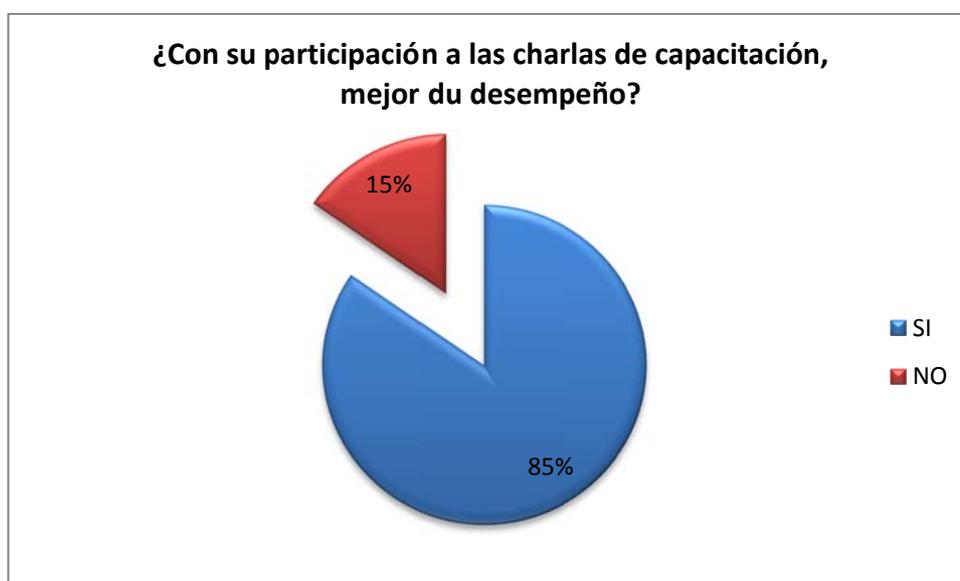
Interpretación.

El 92 %de las encuestadas/os creen que las charlas capacitación y motivación deben realizarse con más frecuencia con el fin de mejorar su desempeño y el nivel de satisfacción antes, durante y después del trabajo.

Pregunta N°4.

4. ¿Con su participación a las charlas de capacitación, mejor du desempeño?

GRAFICO #5



FUENTE: Encuesta al personal del servicio de central de esterilización
Fecha: 24-07-2010
Autor: Yolanda Sintaxis

Interpretación.

El 93% de las encuestadas /os manifiestan que sí mejoro su desempeño laboral con el seminario-taller de capacitación, sugiriendo que los talleres deberían ser más seguidos para que el cambio baya mejorando.

CONCLUSIONES

- Los porcentajes de cumplimiento son muy buenos, a pesar del corto tiempo.
- Se logrado implementar el plan de prevención de riesgos laborales.
- El nivel de satisfacción de auxiliares del H.G.O.I.A., es corregir su desempeño.

La capacitación impartida al personal ha sido satisfactoria a pesar de que el tiempo fue muy corto, la atención que brindó el personal fue la adecuada para lograr que los conocimientos se capten con facilidad.

RESULTADO 3

Comité de prevención de riesgos laborales conformado y funcionando

PRODUCTO: 3

Comité de prevención de riesgos laborales en la Institución.

INTRODUCCION

La conformación de este comité impulsara la observancia de las disposiciones sobre la prevención de riesgos profesionales, se realiza la reunión respectiva con la líder del servicio y el personal para la entrega y aprobación del plan y nombrar a los miembros de este comité.

OBJETIVOS

- Realizar la reunión respectiva con la líder y el personal de C.E.
- Contar con el apoyo y participación de la líder y el personal de C.E.
- Oficiar a los miembros del comité y elaborar un programa de trabajo.

METODOLOGIA

La conformación del comité se llevo a cabo mediante la reunión respectiva con el personal de C.E. Para poder conseguir los miembros más aptos para ejecutar las funciones que tiene dispuestas ese comité.

AGENDA

ACTIVIDADES	RESPONSABILIDADES	FECHA	PARTICIPANTES
1.- Reunión con la líder y el personal de C.E. Para solicitar la ejecución y socializar el proyecto.	-Maestrante	Marzo del 2011	Maestrante Líder del servicio Personal de C.E.
2.- Resolución de la dirección para la implantación del programa de gestión.	Líder de C.E.		Líder de C.E.

CONCLUSIONES

El reconocimiento y aprobación para iniciar la ejecución del proyecto, se lo ha logrado gracias al apoyo de la líder. El personal del servicio está comprometido para elaborar y cumplir las funciones encomendadas, aceptaron la propuesta, demostraron interés, y empoderamiento del proyecto con el fin de que C.E. Adquiera un mejor nivel y además exista prevención de riesgos profesionales.

RESULTADO: 4

Materiales e insumos para la prevención de riesgos laborales en Central de Esterilización disponibles y utilizándose.

PRODUCTO.

Plan de dotación de materiales e insumos para la prevención de riesgos laborales.

OBJETIVO:

- Contar con el apoyo y participación de las autoridades y el personal de central de esterilización
- Distribuir materiales de acuerdo a la planificación.

METODOLOGÍA:

Plan de dotación de los materiales e insumos para el adecuado manejo de prevención de riesgos laborales para mitigar el riesgo. (Anexo 4)

AGENDA

ACTIVIDADES	RESPONSABLES	FECHA	PARTICIPANTES
1.-Elaboracion de un plan de dotación de equipos y materiales para la prevención de riesgos laborales. 2.- Proceso de adjudicación de insumos y materiales	-Maestrante -Comité de riesgos -Usuarios internos	Abril del 2011	-Maestrante - Comité de riesgos -Usuarios internos.

<p>3.-Adquisición de los materiales e insumos adjudicados.</p> <p>4.- Gestión con las autoridades para la adquisición.</p> <p>5.- Distribución de materiales de acuerdo a la planificación.</p>			
---	--	--	--

CONCLUSIONES

El personal de Central de Esterilización está comprometido para elaborar y cumplir el plan de dotación de materiales e insumos para la prevención de riesgos laborales a si como su implantación; proceso de adjudicación de insumos y materiales.

RESULTADO: 5

Manejo de medidas de prevención de riesgos laborales en Central de Esterilización.

PRODUCTO.

Adecuado manejo de medidas de prevención de riesgos laborales en central de esterilización.

INTRODUCCION

El adecuado manejo de medidas de prevención de riesgos laborales disminuirá riesgos laborales, se realiza con el comité de riesgos laborales, la líder del servicio y con la participación activa del talento humano interno.

OBJETIVO:

- Coordinar con el comité de riesgo y participación del personal de central de esterilización
- Evaluar el manejo.

METODOLOGÍA:

Difusión y observación permanente para lograr el estado de salud y calidad de vida de los trabajadores mediante el cumplimiento de todas las medidas de prevención.

AGENDA

ACTIVIDADES	RESPONSABLES	FECHA	PARTICIPANTES
1.-Elaboracion de un plan de control para la prevención de riesgos laborales.	-Maestrante -Comité de riesgos -Usuarios internos	Agosto del 2011	-Maestrante - Comité de riesgos -Usuarios internos.
2.- Proceso de observación de central de esterilización.			

CONCLUSIONES

El personal de Central de Esterilización cumple con el manejo adecuado de medidas de prevención con una participación activa y propositiva.

EVALUACIÓN DEL PROYECTO.

Desarrollándose y cumpliéndose el proyecto de promoción de la salud y prevención de riesgos laborales en Central de Esterilización del H.G.O.I.A. de Quito.

PRODUCTO: mejoramiento de la calidad de vida del talento humano interno.

INTRODUCCION.

Es necesario realizar un seguimiento a todo proyecto de las actividades previstas y una evaluación del trabajo ejecutado, para ir realizando los cambios necesarios y conseguir mantener mediante la mejora constante del mismo.

OBJETIVOS:

- Determinar y verificar el cumplimiento de cada uno de los componentes constitutivos del proyecto.
- Establecer la estrategia del seguimiento y evaluación del proyecto.
- Analizar la evaluación.

METODOLOGIA:

Un proyecto de acción requiere de un proceso de evaluación constante y participativa en todas sus etapas, orientando hacia la corrección del desempeño de las actividades: para asegurar el logro de los objetivos e identidad de los resultados.

VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE CADA UNO DE LOS COMPONENTES DEL PROYECTO.

COMPONENTES DEL PROYECTO	PORCENTAJE DEL CUMPLIMIENTO
1.-Socialiacion e institucionalización del proyecto.	El 100% de las autoridades. El 80 % del personal de auxiliares de enfermería.
2.- Talento humano motivado y capacitado sobre promoción de salud y prevención de riesgos laborales.	El 80 % del personal auxiliar de enfermería motivado y capacitado.
3.-Conformacion de comité de riesgos laborales de C.E.	El 90% de personal motivado y conformado el comité.
4.- Dotación de equipos e insumos y protocolos de trabajo en prevención de riesgos laborales ejecutándose.	EL 90% aprobado y ejecutándose.
5.-Manejo de medidas de prevención de riesgos laborales en C.E.	El 90% del cliente interno cumpliendo con la prevención de riesgos laborales.

EVALUACION:

La calidad de vida y la satisfacción laboral del empleado es uno de los resultados más importantes, dado que influye de manera determinante en su comportamiento. Todo esto no solo depende de la buena salud sino también de sus expectativas. Teniendo como marco general estas referencias. Se ha elaborado, encuesta de satisfacción laboral de las auxiliares de enfermería que pretende recoger la percepción sobre su desempeño.

ANALISIS DE FIN Y PROPÓSITO COMPARATIVO

La disminución de los riesgos de salud de los trabajadores, están determinados por el grado de implantación de protocolos de trabajo y lineamientos de bioseguridad del personal en términos de su cumplimiento y de la ejecución de los mismos por parte del personal de salud; así como del compromiso unificado.

El presente proyecto fue concebido bajo el concepto de contribuir a mejorar la condición de vida y fortalecer el desarrollo integral del personal de C.E, se logro aprendizajes significativos de cambio actitudinal del talento humano en el entorno laboral; lo que determino imperiosamente la necesidad de apoyar la gestión de un proceso sistemático y continuo de educación permanente para el perfeccionamiento de los talentos de planta de este servicio.

El reconocimiento y aprobación para iniciar la ejecución del proyecto, se lo ha logrado gracias al apoyo de las autoridades, líder del servicio y el personal de central de esterilización.

El personal de Central de esterilización está comprometido para promocionar la salud laboral mediante la prevención de riesgos laborales, aceptaron la propuesta, demostraron interés y empoderamiento del proyecto con el fin de que Central de Esterilización adquiriera un mejor nivel y además exista prevención de riesgos laborales, ya que la bioseguridad es un conjunto de medidas preventivas de agentes biológicos y encaminada a lograr actitudes y conductas que disminuyan el riesgo del empleado.

Los usuarios internos aumentan su conocimiento sobre las medidas de prevención y el manejo adecuado de medidas de bioseguridad.

10.- CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

- Por medio de la observación y la socialización con el personal de servicio de central de esterilización se obtuvieron datos relevantes los cuales dan a conocer que el servicio posee protocolos de trabajo y que el personal conoce de la existencia de protocolos en prevención de riesgos laborales.
- Gracias a la obtención de estos datos podemos determinar que la promoción de la salud y prevención de los riesgos laborales de los trabajadores, están determinados por el grado de implantación de protocolos de prevención de riesgos laborales hospitalarios en términos del nivel de su cumplimiento y de la ejecución de los mismos por parte del personal de salud.
- La presente fue concebida bajo el concepto de fortificar el desarrollo integral del personal de la institución y del servicio, se logro aprendizajes significativos de cambio actitudinal del talento laboral, lo que determino imperiosamente la necesidad de apoyar la gestión de un proceso sistemático y continuo de educación permanente par el perfeccionamiento del talento humano de este servicio y de la institución.
- La conclusión de mayor importancia es haber concientizado, que el tesoro que tiene de esta institución de salud es su personal, lo valioso e invaluable que posee es todo el conocimiento aprendido que ahora asumen los talentos que en el desempeñan sus funciones.
- Lo que está claro es que en América Latina se debe incitar y cultivar la imaginación creadora para hallar la salida de nuestros problemas; concluyendo que el mejor correctivo contra la dependencia es educar para el reflexión autónoma.

11.- RECOMENDACIONES

RECOMENDACIONES

- Capacitar al personal de salud periódicamente poniendo énfasis en la promoción de la salud y prevención de riesgos laborales y evaluar permanentemente el mismo.
- Hacer cumplir eficientemente sobre el uso adecuado de medida de protección como: mascarilla, guantes y bata para el personal en ciertos procedimientos
- Motivar a todo el personal del Hospital Gineceo Obstétrico “Isidro Ayora” en la promoción de la salud y prevención de riesgos laborales.
- Que el personal cumpla con el esquema de vacunación planificada por la institución para evitar riesgos de contraer enfermedad infecta contagiosa (hepatitis B, TETANOS, ETC). Motivar al personal a hacerse cargo de la prevención del riesgo laboral mediante la realización de proyectos sostenibles.
- Mejorar el servicio de central de esterilización.
- Mejorar la ventilación.
- Se sugiere a las Autoridades de la institución que de acuerdo a las posibilidades económicas se reestructure la planta física del hospital para evitar accidentes del personal que labora en esta institución.

12-. BIBLIOGRAFIA.

BIBLIOGRAFIA

- BAUTISTA Navajas JM, Vicente Casero JL, Calvo Torrecillas F. Manual de Normas y Procedimientos de la Central de Esterilización. ASP.
- CALLEJO, Antonio 2007, Condiciones ambientales (ventilación y calidad del aire), en Open Course Ware, Universidad Politécnica de Madrid, España.
- COREA, Ana Lucía, Gómez, Carlos Ignacio, Jaramillo, Sergio 2002. Limpieza y desinfección. Hospital Pablo Tobón Uribe.
- C.D.C. 2008 Universal Precautions For Prevention of Transmission of Human Immunodeficiency Virus, Hepatitis B Virus, another blood borne pathogens in health-Care settings. MMWR.
- DECRETO Numero 2309 de 2002, Titulo III, Capitulo I.
- FULLER, J R. 1995 Instrumentación Quirúrgica. Principios y práctica. Ed. Médica Panamericana.
- FERNÁNDEZ, Sanchez, Leodegario 2001, Definición de contaminante biológico, en Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos, INHT, Ministerio Trabajo y Asuntos Sociales, España
- GLOOGLE, mapa
- GURRIT, CUELLAR 2009 Planificación Estratégica y Operativa Aplicada a los gobiernos locales. Ediciones Abya Yala, Quito- Ecuador.
- [http// www.hgia.med.ec](http://www.hgia.med.ec)
- http://www.paho.org/spanish/dpm/shd/hp/FESP_03.htm

- <http://www.msp.gob.ec/index.php/Proceso-de-Valor-Agregado/promocion-de-la-salud.html>
- <http://www.Infecto.Edu.uy/prevención/bioseguridad.htm>
- <http://www.medigraphic.com/pdfs/quebra/lq-2003/lq031f.pdf>
- <http://www.msc.es/ciudadanos/saludAmbLaboral/saludLaboral>
- <http://www.encolombia.com/medicina/enfermeria/>
- INSALUD, 1997 limpieza, descontaminación y selección del material. Proceso de desinfección y esterilización del material. Manual de gestión de los procesos de esterilización y desinfección del material sanitario. Madrid.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Guía España, 2008
- LRICO, Kaiser 1991, Esterilización y Bioseguridad métodos y controles.
- LUNA, Pablo, INSHT 2008, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- MOYA, W. Reseña del HGOIA 2001
- Ministerio de Salud Pública, 2000, Manual técnico para la preparación de soluciones antisépticas y desinfectantes.
- Ministerio de Salud Pública, 2009, Hospital Gineco-Obstétrico “Isidro Ayora”, Departamento de Estadística Quito –Ecuador
- Ministerio de Salud. Manual de Conductas Básicas de Bioseguridad: Manejo Integral 1997.
- OSPINA S, Estrada, 1992, Normas de Bioseguridad en SIDA en: memorias primer simposio colombiano de intervención y atención integral a pacientes con SIDA. Medellín.

- PIEDRA, María. 2009. Guía Didáctica Modulo IV Diseño, Ejecución y Gerencia de proyectos para la salud: trabajo de grado I. Loja-Ecuador.
- PRUEBA, José. 2010 Riesgos laborales en central de esterilización. Quito Ecuador.
- WALTER, Rothlisberger 2000 Primer Congreso de Centrales de Esterilización, Bogota.
- R.D 1997 sobre condiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.
- Resolución Nuero 1439 de 2002. Manual de Estándares y Procedimientos.

13.- ANEXOS

ANEXO # 1

HOSPITAL GINECO OBSTETRICO "ISIDRO AYORA"

ENCUESTA#1

PUESTO DE TRABAJO DIRIGIDO AL PERSONAL DEL SERVICIO DE CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN.

INSTRUCTIVO.- la información que usted nos proporcione, nos servirá para de una forma adecuada fomentar la salud y prevenir los riesgos laborales que el personal se expone al realizar su trabajo.

FECHA----- CARGO-----

Preguntas:

1. ¿Entre qué rango de edad se encuentra?

2. Conocimiento De Normas de Bioseguridad?

3. Utiliza Usted El Equipo De Bioseguridad En El Servicio De Esterilización?

4. ¿Cómo Cree Usted Que Se Puede Aumentar El Cumplimiento De Las Normas de Bioseguridad?

5. ¿Qué Función Cumple en el Servicio De Central De Esterilización?

6. ¿Cuál cree usted que es el nivel de riesgo que tienes su trabajo?

7. ¿Qué tipos de accidente presenta al realizar su trabajo?

8. ¿Cuáles son los problemas de salud más frecuentes que se presentan en el personal del servicio de central de esterilización?

9. ¿La infraestructura del hospital satisface las condiciones físicas del trabajo?

10. ¿Qué nivel de ruido percibe usted que existe en su área de trabajo?

11. ¿Cuál cree usted que es el nivel de temperatura en su área de trabajo?

12. ¿Con que frecuencia existe contaminantes químicos en su área de trabajo?

13. ¿Con que frecuencia existe contaminantes biológicos?

14. ¿Considera que las condiciones por causa del trabajo tienen derecho a cubrir atención médica, quirúrgica, farmacéutica, subsidio por incapacidad temporal o indemnización en caso de incapacidad definitiva?

Gracias por su colaboración

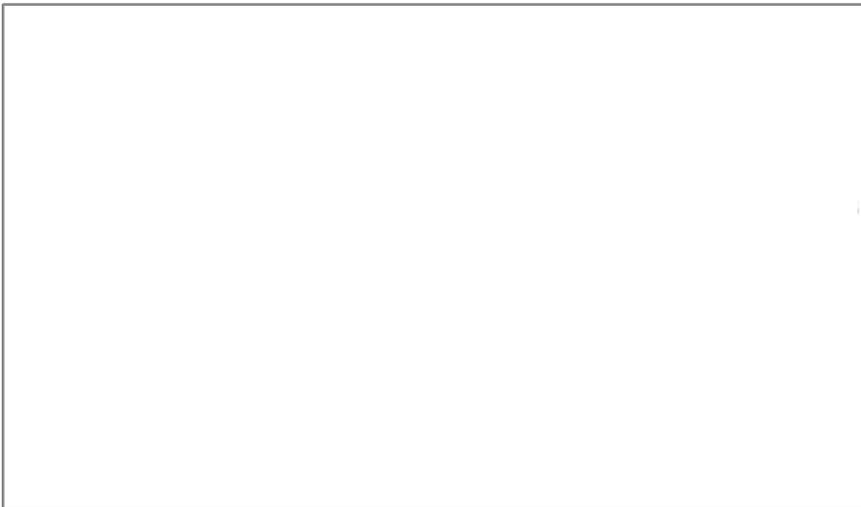
HOSPITAL GINECO OBSTETRICO "ISIDRO AYORA"

ENCUESTA DE PUESTO DE TRABAJO DIRIGIDO AL PERSONAL DEL
SERVICIO DE CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN.

Pregunta N° 1.

1. ¿Entre qué rango de edad se encuentra?

GRAFICO N#1



FUENTE: Encuesta al personal del servicio de central de esterilización
Fecha: 24-07-2010
Autor: Yolanda Sntaxi

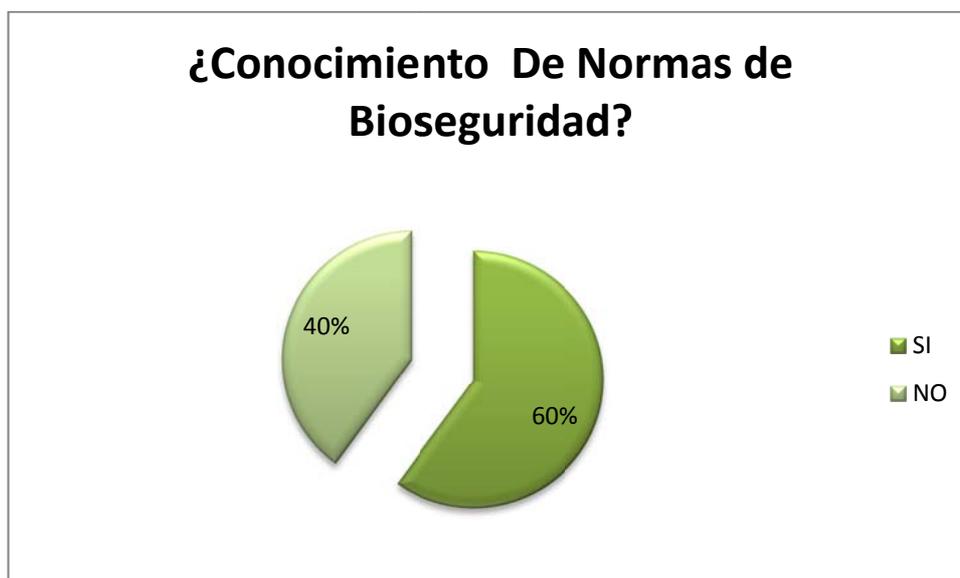
Interpretación.

Los resultados de estudio evidencian que el 64% de las encuestadas/os tienen entre 41 a 50 años, el 27 % para las categorías de 51 a 60 años y el 9% para la categoría de 31 a 40 años. Lo que se deduce la edad promedio del personal del servicio de central de esterilización del H.G.O.I.A. es de 41 a 50 años.

Pregunta N° 2.

¿Conocimiento De Normas de Bioseguridad?

Grafico N#2



FUENTE: Encuesta al personal del servicio de central de esterilización

Fecha: 24-07-2010

Autor: Yolanda Sntaxi

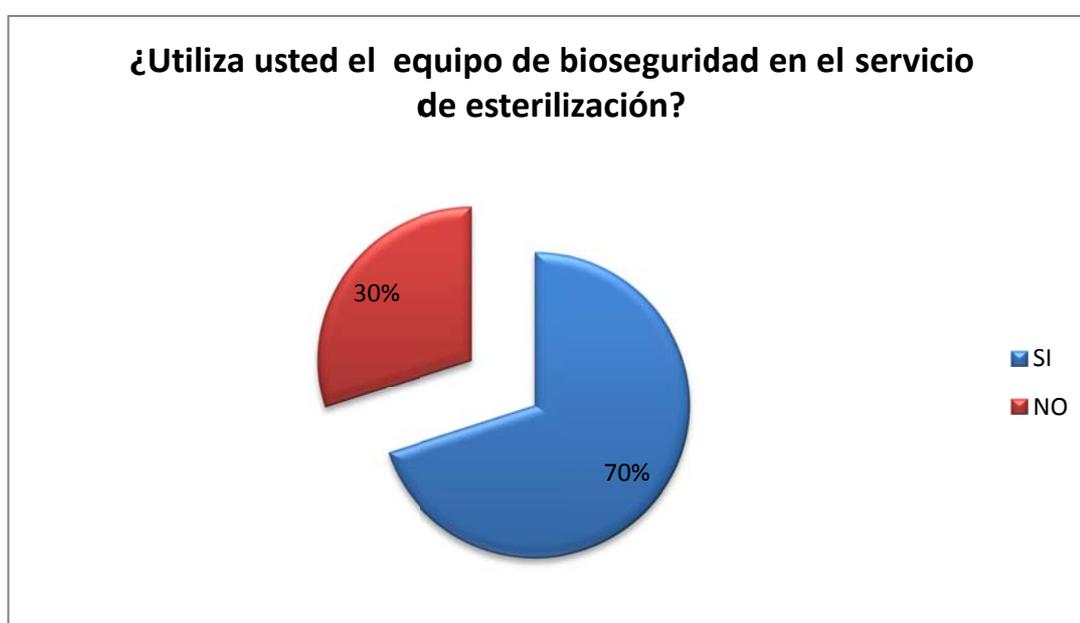
Interpretación.

Del personal que conforma el servicio de central de esterilización se observó que el 60% de usuarias internas tiene conocimiento mientras que el 40% desconoce de estas normas porque recientemente se ha incorporado a esta unidad hospitalaria en la actualidad todavía no ha recibido capacitación como son contrato ocasional.

Pregunta N° 3.

¿Utiliza Usted El Equipo De Bioseguridad En El Servicio De Esterilización?

GRAFICO N#3



FUENTE: Encuesta al personal del servicio de central de esterilización
Fecha: 24-07-2010
Autor: Yolanda Suntaxi

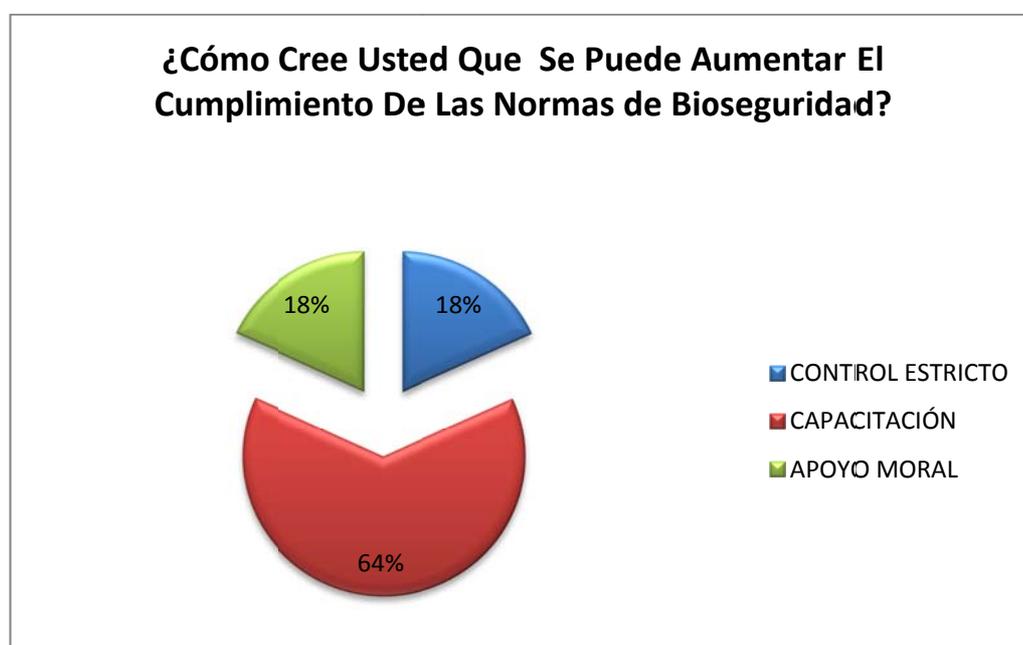
Interpretación.

Todos los empleados de la institución deben tener el material necesario de bioseguridad pero el 30 % del personal refiere que no tiene el equipo necesario para realizar su actividad e indican que es por falta de gestión administrativa de la institución.

Pregunta N°4.

¿Cómo Cree Usted Que Se Puede Aumentar El Cumplimiento De Las Normas de Bioseguridad?

GRAFICO N#4



FUENTE: Encuesta al personal del servicio de central de esterilización
Fecha: 24-07-2010
Autor: Yolanda Suintaxi

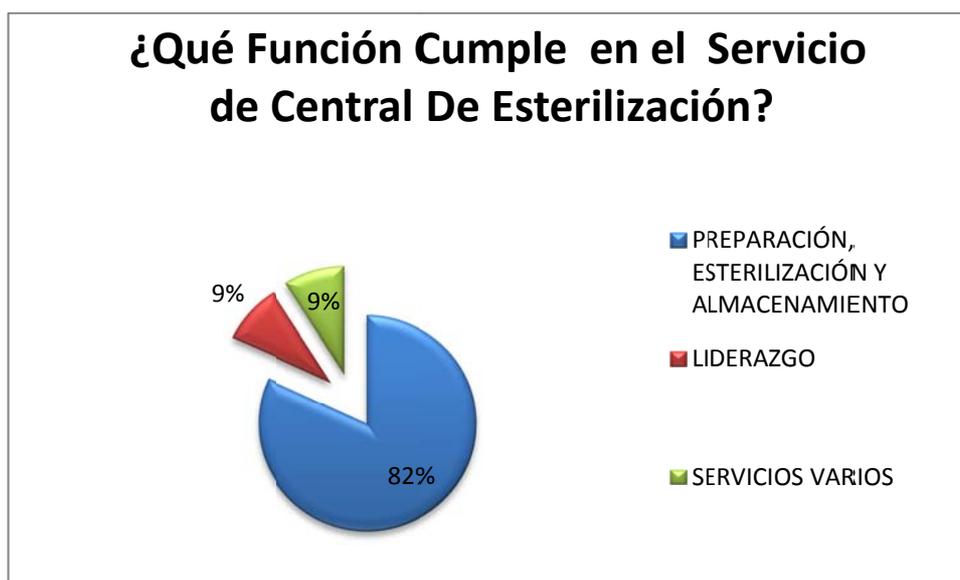
Interpretación.

Según la encuesta realizada al personal, un 64% refiere que la capacitación es el mejor medio para incentivar el cumplimiento de las normas con su respectiva supervisión al personal y así evitar los diferentes riesgos.

Pregunta N°5.

¿Qué Función Cumple en el Servicio De Central De Esterilización?

GRAFICO N# 5



FUENTE: Encuesta al personal del servicio de central de esterilización

Fecha: 24-07-2010

Autor: Yolanda Suntaxi

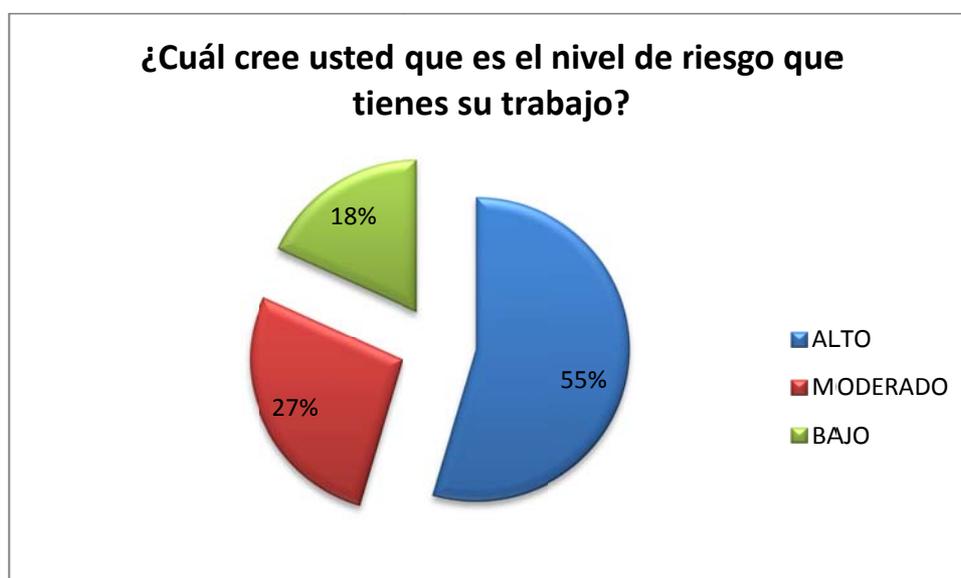
Interpretación.

En cuanto al proceso de trabajo realizado en el servicio de central de esterilización el 82% del personal que labora en el servicio de Central de Esterilización son auxiliares que preparan, material para esterilizar como: ropa quirúrgica, instrumental y almacenamiento del material para todos los servicios, por lo que se considera a esta área tener un alto riesgo porque este puede presentar falla mecánica en el equipo esterilizador.

Pregunta N°6.

¿Cuál cree usted que es el nivel de riesgo que tienes su trabajo?

GRAFICO #6



FUENTE: Encuesta al personal del servicio de central de esterilización

Fecha: 24-07-2010

Autor: Yolanda Suntaxi

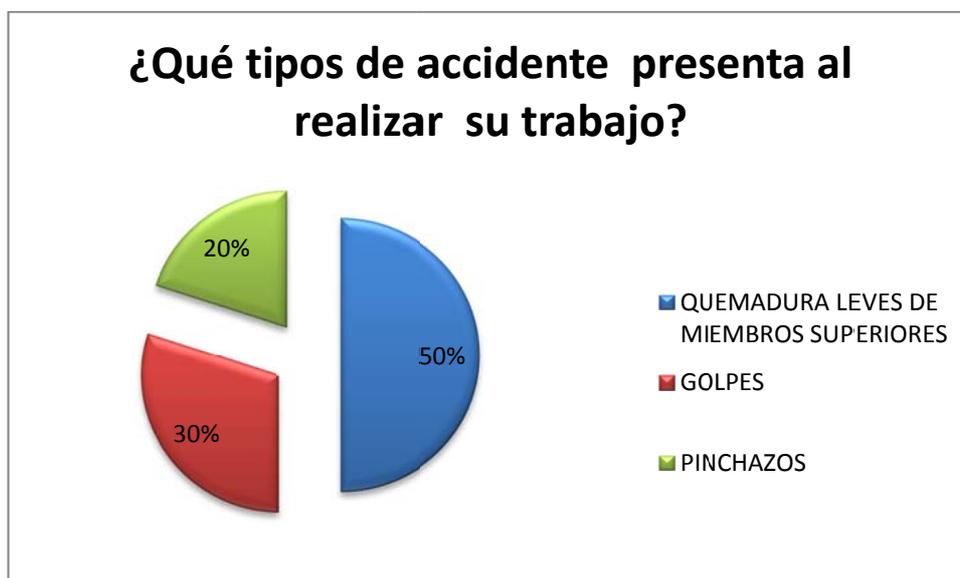
Interpretación.

En cuanto al proceso de trabajo realizado en el servicio de central de esterilización el 82% del personal que labora en el servicio de Central de Esterilización son auxiliares que preparan, material para esterilizar como: ropa quirúrgica, instrumental y almacenamiento del material para todos los servicios, por lo que se considera a esta aérea tener un alto riesgo porque este puede presentar falla mecánica en el equipo esterilizador

Pregunta N°7.

¿Qué tipos de accidente presenta al realizar su trabajo?

GRAFICO N#7



FUENTE: Encuesta al personal del servicio de central de esterilización

Fecha: 24-07-2010

Autor: Yolanda Suntaxi

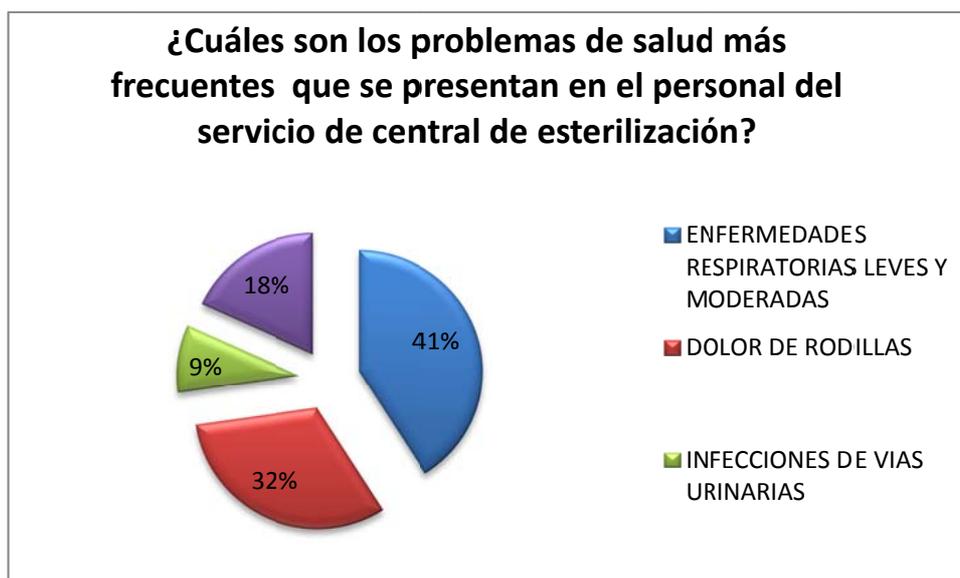
Interpretación.

Como se indica en la tabla los accidentes de trabajo más frecuentes del personal que labora en este servicio son quemaduras leves de miembros superiores en un 50% debido a la que los guantes no cubre su antebrazo, golpes en un 30% por falta espacio físico y pinchazos 20% debido a la falta de precaución en el manejo del instrumental quirúrgico.

Pregunta N°8.

¿Cuáles son los problemas de salud más frecuentes que se presentan en el personal del servicio de central de esterilización?

GRAFICO N# 8



FUENTE: Encuesta al personal del servicio de central de esterilización
Fecha: 24-07-2010
Autor: Yolanda Suintaxi

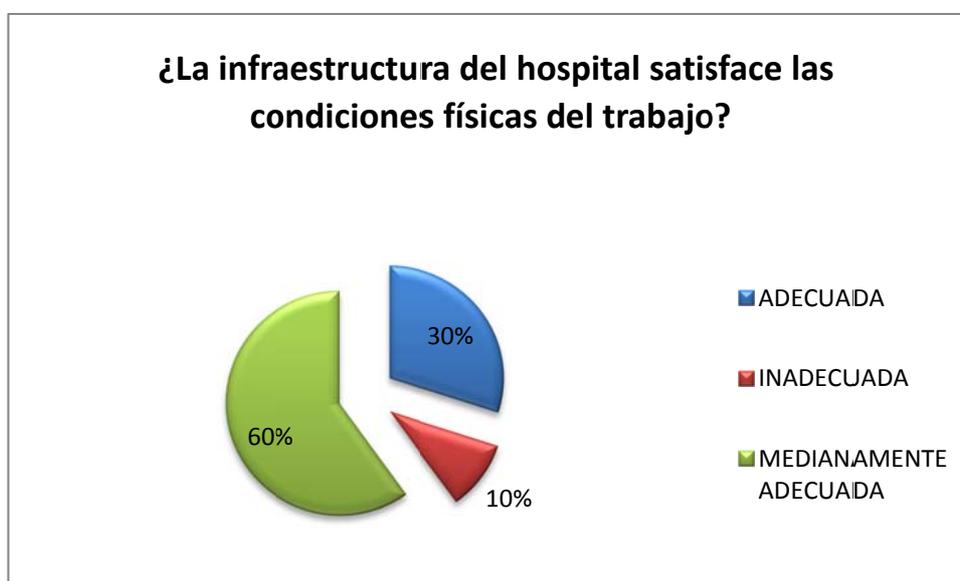
Interpretación.

De acuerdo a la encuesta realizada se puede apreciar las afectaciones de salud que las trabajadoras sufren son: el 41 % de infecciones respiratorias leves y moderadas por lo refieren que tiene que salir de su servicio a otro lugar a satisfacer su necesidad biológica, seguido por dolor de rodillas en un 32% por trabajar de pie y un porcentaje 18% de lumbagos e infecciones de vías urinarias.

Pregunta N°9.

¿La infraestructura del hospital satisface las condiciones físicas del trabajo?

GRAFICO N# 9



FUENTE: Encuesta al personal del servicio de central de esterilización
Fecha: 24-07-2010
Autor: Yolanda Suintaxi

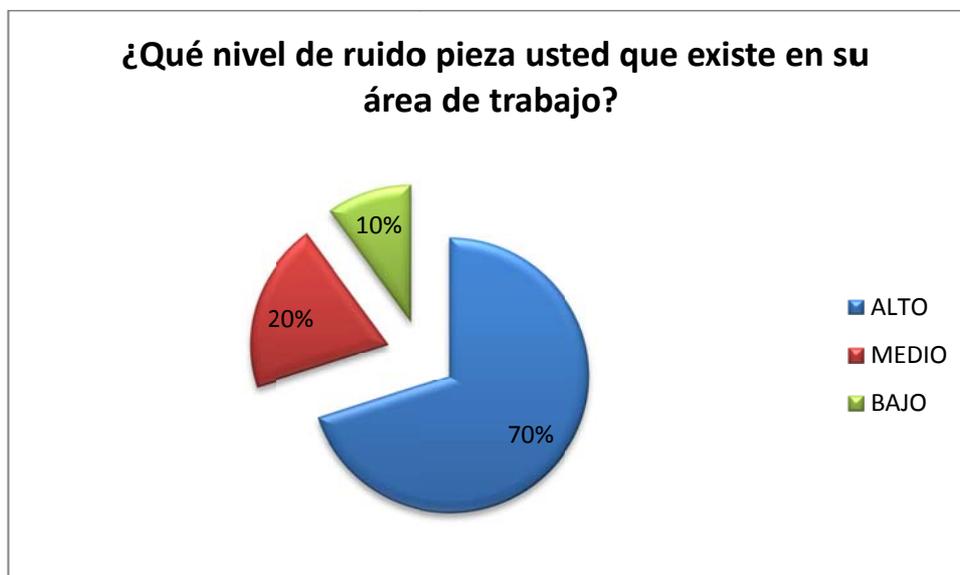
Interpretación.

Los resultados en relación a la iluminación y temperatura tenemos que el 60% manifiestan que es medianamente adecuada, un 30 % adecuada y un 10 % inadecuada. De lo que se deduce que tanto la iluminación como la temperatura son factores de riesgo que traen como consecuencia la insatisfacción laboral dentro de lo personal.

Pregunta N°10.

¿Qué nivel de ruido percibe usted que existe en su área de trabajo?

GRAFICO N#10



FUENTE: Encuesta al personal del servicio de central de esterilización
Fecha: 24-07-2010
Autor: Yolanda Suntaxi

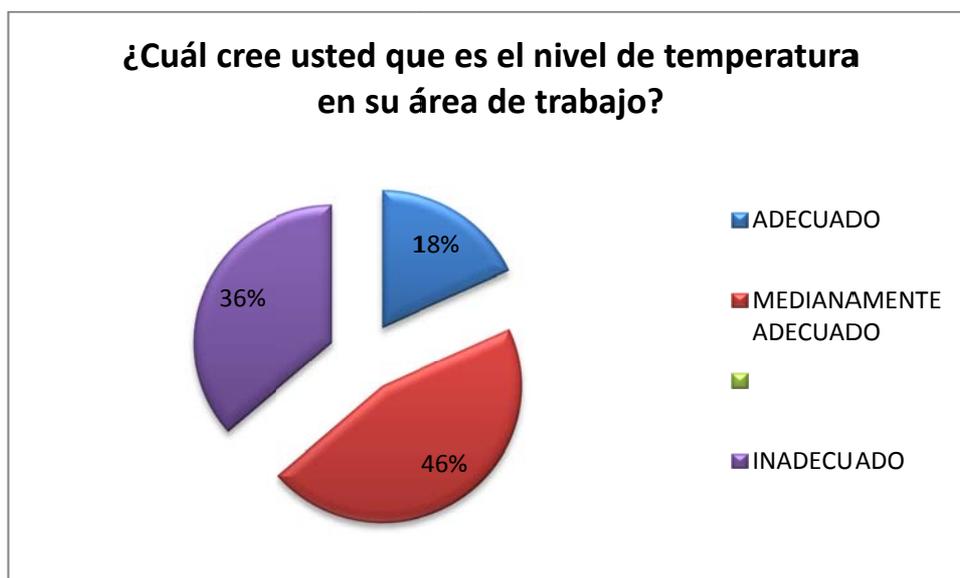
Interpretación.

Los resultados en relación a la presencia de ruidos manifiestan que el 70 % es alto y apenas el 20 % es mediano y un 10% es bajo. De lo que se deduce que el factor de riesgo que puede causar una enfermedad ocupacional la sordera ocupacional.

Pregunta N°11.

¿Cuál cree usted que es el nivel de temperatura en su área de trabajo?

GRAFICO N#11



FUENTE: Encuesta al personal del servicio de central de esterilización

Fecha: 24-07-2010

Autor: Yolanda Sntaxi

Interpretación.

En cuanto a la iluminación y temperatura los resultados de estudio arrojan que el 46 % es medianamente adecuado, el 36% es inadecuado y apenas el 18 % es adecuado, de lo que se deduce que las condiciones en el lugar de trabajo pueden traer consigo efectos biológicos en las personas como resfríos y deshidratación, afectar la conducta de los individuos, lo cual se refleja en un aumento de fatiga, la disminución del rendimiento laboral y el deterioro del bienestar social.

Pregunta N°12.

¿Con que frecuencia existe contaminantes químicos en su área de trabajo?

GRAFICO N#12



FUENTE: Encuesta al personal del servicio de central de esterilización
Fecha: 24-07-2010
Autor: Yolanda Sntaxi

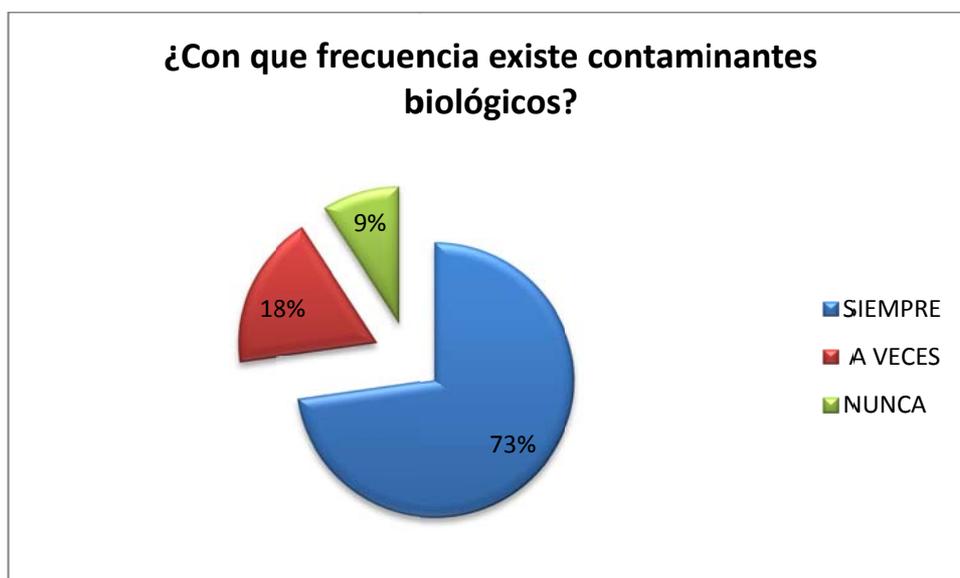
Interpretación.

Los resultados arrojan que el 73 % de contaminantes químicos a veces están presentes el 18 % siempre y el 9 % nunca. de lo que se considera que los contaminantes químicos es una de los factores de riesgo que está inmerso dentro de los accidentes laborales.

Pregunta N°13.

¿Con que frecuencia existe contaminantes biológicos?

GRAFICO # 13



FUENTE: Encuesta al personal del servicio de central de esterilización

Fecha: 24-07-2010

Autor: Yolanda Suntaxi

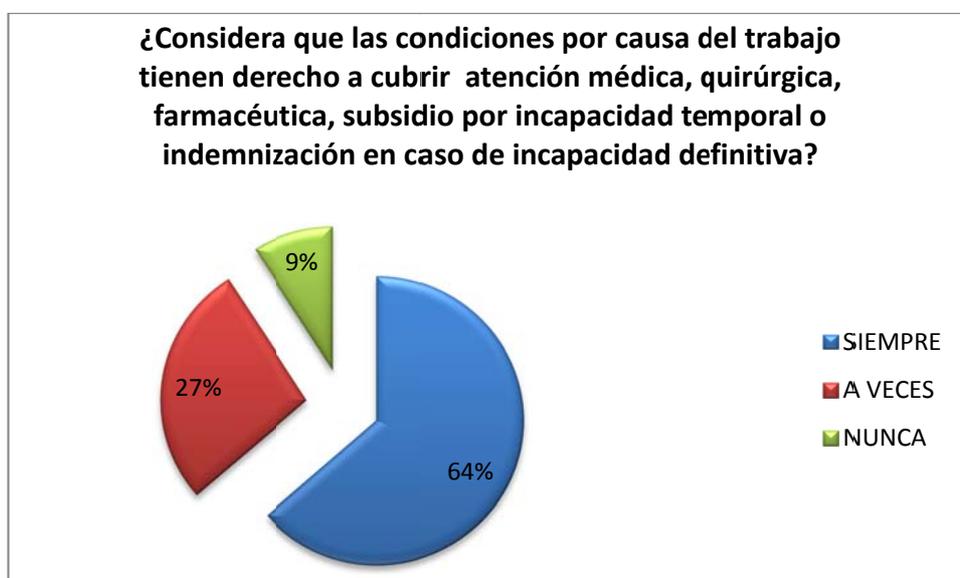
Interpretación.

Los contaminantes biológicos están presentes en un 73%, a veces el 18 % y nunca el 9 %, de lo que se considera que también es otro de los factores de riesgo dentro del personal.

Pregunta N°14.

¿Considera que las condiciones por causa del trabajo tienen derecho a cubrir atención médica, quirúrgica, farmacéutica, subsidio por incapacidad temporal o indemnización en caso de incapacidad definitiva?

GRAFICO #14



FUENTE: Encuesta al personal del servicio de central de esterilización

Fecha: 24-07-2010

Autor: Yolanda Sntaxi

Interpretación.

Los resultados de estudios arrojan que el 64% del personal que se accidentan o enferman por causa de trabajo siempre recibirán atención médica por parte de la institución empleadora, el 27 % manifiesta que nunca y el 9% manifiestan que a veces. De lo que se deduce que la mayor parte del personal están conscientes de sus derechos como trabajadora.

ANEXO #2



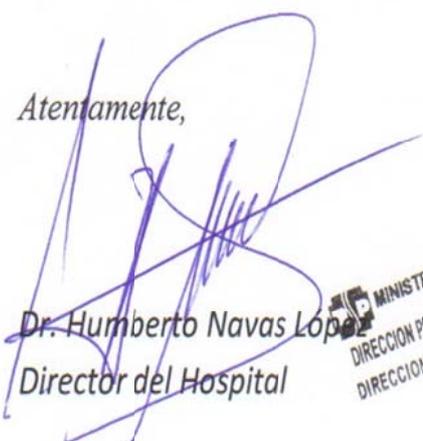
210-DHGOIA-2010
QUITO, agosto 16 del 2010

Licenciada
Yolanda Suntaxi
Presente
De mi consideración

La Dirección del hospital Gineco Obstétrico "Isidro Ayora", autoriza la ejecución de su proyecto de tesis, en esta unidad hospitalaria, cuyo tema es: **"PROMOCION DE SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS EN EL SERVICIO DE CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN"**.

Sin otro particular, me suscribo.

Atentamente,


Dr. Humberto Navas López
Director del Hospital

MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA
DIRECCIÓN PROVINCIAL DE SALUD DE PICHINCHA
DIRECCIÓN HOSPITAL GINECO OBSTÉTRICO
ISIDRO AYORA



Ministerio de Salud Pública
Hospital Gineco Obstétrico Isidro Ayora

QUITO, 11 DE AGOSTO DE 2010

Doctor

Humberto Navas

Director del Hospital Gineco- Obstétrico Isidro Ayora

Presente.-

De mi consideración:

YO, MARIA YOLANDA SUNTAXI CRIOLLO, Licenciada en Enfermería, que laboro en este Hospital en el área de Emergencia, y Maestrante de la UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA le extiende un fraterno y respetuoso saludo junto con el sentimiento de consideración y estima.

En concordancia con la propuesta universitaria institucional me permito comunicarle que como maestrante debo realizar un proyecto de tesis PROMOCIÓN DE SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS EN EL SERVICIO DE CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN, requisito indispensable para cumplir con una de las etapas del proceso formativo, por lo que le solicito de manera más comedida se digne autorizarme el respectivo permiso y de esta manera fortalecer los conocimientos , habilidades y valores en práctica de una verdadera formación integral.

Estoy segura que su aporte será valioso para la formación de emprendedoras por lo que expreso mi sincero agradecimiento.

ATENTAMENTE.

LIC. YOLANDA SUNTAXI.

H.G.O. Isidro Ayora		
CI	Nº	Fecha
3628	1340	15-8-2010
SOLICITUD DE PERMISO		

HOSPITAL GINICO OBSTETRICO ISIDRO AYORA



FOTORELATORIA DE LA SOCIALIZACION

AUTORIDADES DE LA INSTITUCION INAGURANDO



COORDINADORA DE ENFERMERIA PARTICIPANDO EN LA
SOCIALIZACION



PERSONAL PARTICIPANDO EN LA SOCIALIZACION



ANEXO 3



QUITO, JUNIO DEL 2011

Doctor

Humberto Navas

Director del Hospital Gineco- Obstétrico Isidro Ayora

Presente.-

De mi consideración:

La presente tiene por objeto solicitarle su apoyo y autorización para el desarrollo del seminario taller de **"PROMOCIÓN DE SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS EN EL SERVICIO DE CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN"** dirigido al personal de Central de Esterilización que se llevará a cabo los días 22 y 23 de Agosto de 8 a 10 de la mañana como parte del Proyecto de Tesis.

Segura de contar con su apoyo y con la colaboración de su alto espíritu de colaboración le que expreso mi sincero agradecimiento.

ATENTAMENTE.

LIC. YOLANDA SUNTAXI.

H.G.O. Isidro Ayora		
Nº Ingreso	Hora	Fecha
3627	13:40	15-06-2010
SECRETARÍA - DIRECCIÓN		



QUITO, JUNIO DEL 2011

Doctor

Humberto Navas

Director del Hospital Gineco- Obstétrico Isidro Ayora

Presente.-

De mi consideración:

La presente tiene por objeto solicitarle autorice a quien corresponda la elaboración de certificados de asistencia al Seminario Taller de **"PROMOCIÓN DE SALUD Y PREVENCIÓN RIESGOS"** dirigido al personal de Central de Esterilización que se llevará a cabo los días 22 y 23 de Agosto de 8 a 10 de la mañana.

Segura de contar con su apoyo y concedora de su alto espíritu de colaboración le que expreso mi sincero agradecimiento.

ATENTAMENTE.

LIC. YOLANDA SUNTAXI.

H.G.O. Isidro Ayora		
Nº Ingreso	Hora	Fecha
3629	13:40	13-06-2011
SECRETARÍA DE DIRECCIÓN		

INVITACION

**SE INVITA AL PERSONAL DE
AUXILIARIOS DE ENFERMERIA Y
ESPECIALMENTE AL PERSONAL DE
CENTRAL DE ESTERILIZACION**

AL SEMINARIO TALLER

**SOBRE PROMOCION DE SALUD Y
PREVENCION DE RIESGOS LABORALES**

**FECHA: 22 Y 23 DE JUNIO DE 2011 HORA: DE
8 A 10 HORAS**

**LUGAR: AUDITORIO ALTERNO DE LA
ADOLECENCIA**

AGENDA DE TRABAJO LUNES 22 de agosto			NOTA: El certificado se otorga a quienes cumplan el 8% de asistencia al seminario taller.	HOSPITAL GINECO OBSTETRICO ISIDRO AYORA GESTIÓN DE ENFERMERIA SERVICIO DE CENTRAL DE ESTERILIZACION
8h00-8h30	Inauguración	Lic. Rosario Bassante coordinadora de gestión de enfermería del H.G.O.I.A.		
8h30 - 10h00	Taller la motivación como componente en la salud laboral	DR. FERNANDO CEVALLOS		
MARTES 23 de Agosto			COMISIÓN ORGANIZADORA Lic. Yolanda Suntaxi MAESTRANTE U.T.P.L 2011	SEMINARIO TALLER SALUD LABORAL vs MEJORAMIENTO CONTINUO EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS EN CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN PARA UNA MEJOR CALIDAD DE VIDA Y SATISFACION LABORAL DEL 22Y 23 DE AGOSTO DEL 2011 DIRIGIDO A : AUXILIARES DE ENFERMERIA DEL H.G.O.I.A EXPOSICIONES Y TALLERES ORGANIZA: MAESTRANTE DE LA U.T.P.L. HORARIO: de 8 h00 a 10 h00
8h00	factores de riesgo -accidentes laborales	DR. Humberto Giler		
9h00	Prevención prevención de riesgos de trabajo	Dr. Humberto Giler		
10h00 clausura				



<p>INTRODUCCION</p> <p>EL SEMINARIO .Taller- de “Salud laboral “ es un eje fundamental a través de la medicina preventiva en beneficio del personal que de forma coordinada y en equipo brinda las diferentes prestaciones de salud. por la cual debemos concientizar y capacitar permanentemente sobre sus riesgos y su control para garantizar condiciones de trabajo seguras.</p> <p>el talento humano capacitado y motivado con identidad institucional son los pilares que hacen posible una unidad de salud eficiente, con alto nivel de satisfacción al usuario interno y externo</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Capacitar al personal auxiliar de enfermería de la institución sobre la importancia del mejoramiento continuo en la prevención de riesgos hospitalarios para garantizar una mejor salud, calidad de vida y satisfacción laboral.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Concientiar sobre la importancia de la medicina preventiva, para garantizar condiciones de trabajo seguras. • Evaluar los factores de riesgo que afectan la seguridad y la salud de los trabajadores/as. • Diseñar, aplicar y coordinar los planes y programas de actuación preventiva. • determinar las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de la eficiencia de estos. • Informar y formar a los trabajadores/as en materia de protección y prevención.
---	--

FOTORELATORIA DE LA MOTIVACION Y CAPACITACION



DRA. SILVA Y MAESTRANTE EN LA MOTIVACIÓN COMO UN COMPONENTE ESENCIAL EN LA SALUD ALBORAL



FOTORELATORIA DE LA MOTIVACION Y CAPACITACION



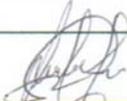
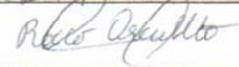
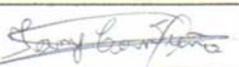
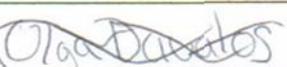
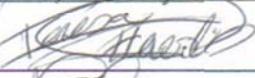
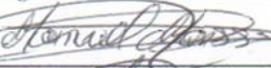
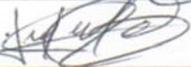
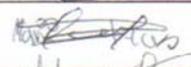
PERSONAL HACE CONCIENCIA SOBRE LA PREVENCION DE RIESGOS LABORALES



UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA MAESTRIA DE GERENCIA
EN SALUD.

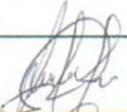
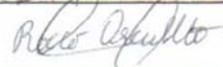
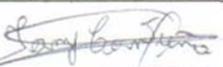
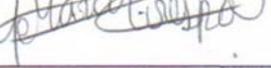
NOMINA DE ASISTENCIA AL SEMINARIO TALLER DE CAPACITACION
TALLER: "PROMOCION DE LA SALUD Y PREVENCION DE RIESGOS
LABORALES EN EL SERVICIO DE CENTRAL DE ESTERILIZACION"

FECHA: MIERCOLES 22 DE JUNIO DEL 2011

Nombre	Área	FIRMA
América Guanotasig	Central de esterilización	
Rocío Ósculo	Central de esterilización	
Fany Cantuña	Central de esterilización	
Martha Chamorro	Central de esterilización	
Susana Arias	Central de esterilización	
Olga Dávalos	Central de esterilización	
Cesar Guallichico	Central de esterilización	
Mercedes Espinel	Sala c	
Gloria Coello	Sala f	
Teresa Heredia	Auxiliar administrativo	
Manuel Meneses	Centro obstétrico	
Fanny Tarapues	Emergencia	
Mario Iza	Auxiliar administrativo	
Marco Crespo	Emergencia	

UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA MAESTRIA DE GERENCIA
EN SALUD.NOMINA DE ASISTENCIA AL SEMINARIO TALLER DE
CAPACITACION TALLER: "PROMOCION DE LA SALUD Y PREVENCION DE
RIESGOS LABORALES EN EL SERVICIO DE CENTRAL DE
ESTERILIZACION"

FECHA: JUEVES 23 DE JUNIO DEL 2011

Nombre	Área	FIRMA
América Guanotasig	Central de esterilización	
Rocío Ósculo	Central de esterilización	
Fany Cantuña	Central de esterilización	
Martha Chamorro	Central de esterilización	
Susana Arias	Central de esterilización	
Olga Dávalos	Central de esterilización	
Cesar Guallichico	Central de esterilización	
Mercedes Espinel	Sala c	
Gloria Coello	Sala f	
Teresa Heredia	Auxiliar administrativo	
Manuel Meneses	Centro obstétrico	
Fanny Tarapues	Emergencia	
Mario Iza	Auxiliar administrativo	
Marco Crespo	Emergencia	

HOSPITAL GINECO OBSTETRICO

“ISIDRO AYORA”

ENCUESTA # 2

EVALUACION AL SEMINARIO TALLER DE CAPACITACIÓN. A LAS AUXILIARES DE ENFERMERIA.

Preguntas

1.- ¿Cómo calificaría el seminario –taller de capacitación impartido?

2.- ¿Cree usted que los temas presentados cumplieron sus expectativas

3.- ¿Cree usted que las charlas de capacitación se debería realizar con más frecuencia?

4.- ¿Cree usted que las charlas de capacitación se debería realizar con más frecuencia?

GRACIAS POR SU COLABORACION

PERSONAL EN CENTRAL DE ESTERILIZACION MOTIVADO LABORANDO



PERSONAL DE CENTRAL DE ESTERILIZACION MOTIVADO LABORANDO



ANEXO 4

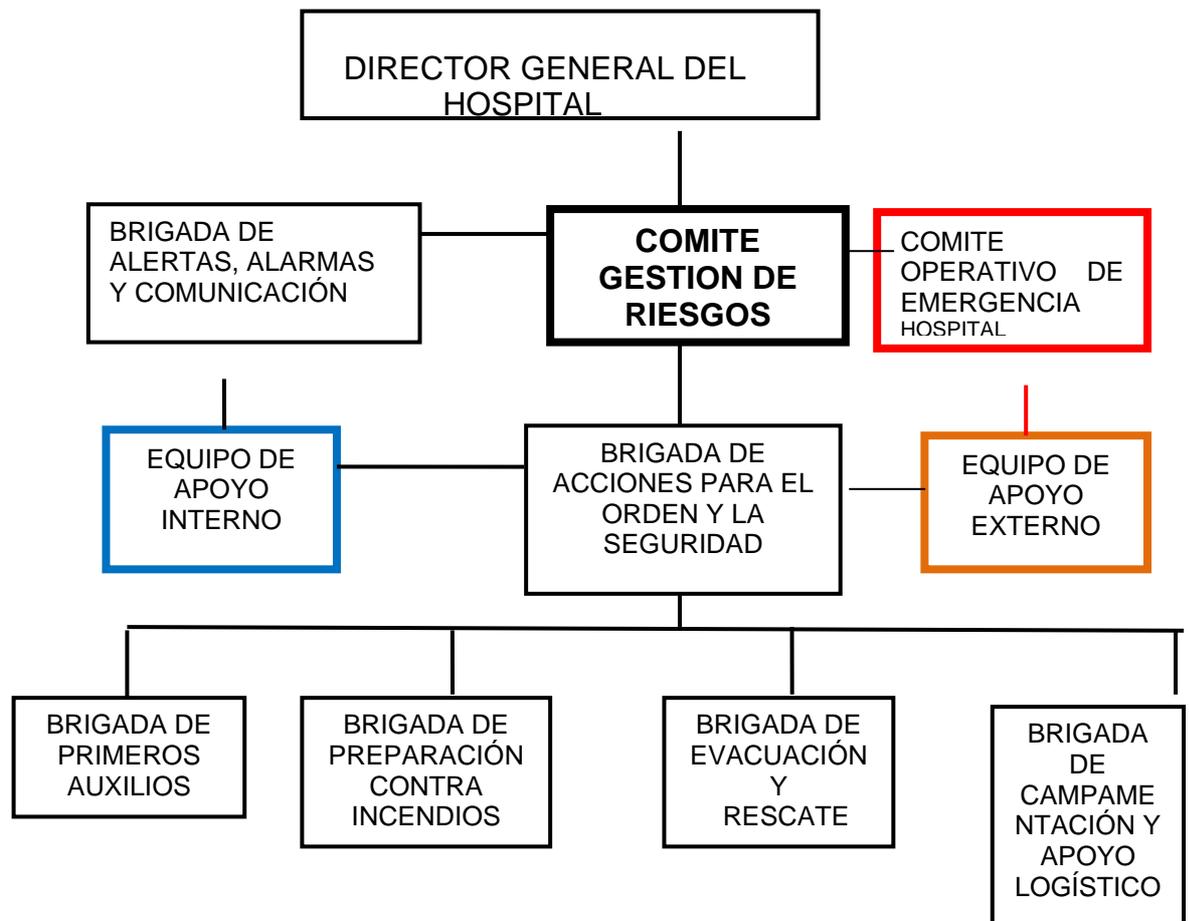
ACTA DE CONFORMACION DEL COMITE DE RIESGO H.G.O.I.A.

MIEMBROS PRINCIPAL Y ALTERNO.

Director del Hospital Director Administrativo	Dr. Humberto Navas L. Dr. Fernando Romero Dr. Edison Roldan
Médico Jefe de Emergencia	Dr. Ramiro Gómez Dra. Mariana Silva
Médicos jefes de áreas críticas	
UCI Materna UCI Neonatal	Dr. Ricardo Arteaga Dr. Lenin León Dr. Alex Albornóz
Pat. Obstétrica	Dr. Walter Moya Dr. Fernando Hernández
Coordinadora General de Enf.	Lic. Rosario Bassante Lic. Mercedes Meza
Líder de enfermeras de Emerg.	Lic. Josefina Mejía Lic. Nancy Ortiz
Jefe de Mantenimiento	Sr. Wilson Muñoz Sr. José Gallegos
Representantes del sector laboral	Lic. Philé Caicedo Srita. Elisa Donoso Dr. José Masache Sra. Denisse Chiriboga

El Dr. Ramiro Gómez Líder del servicio de Emergencia es el Coordinador del Comité y se nombra a la Lic. Philé Caicedo como Secretaria del mismo.

4.1 ESTRUCTURA DEL COMITÉ DE GESTIÓN DE RIESGOS, Y SUS BRIGADAS



Responsabilidades en el CGR y en la Coordinación de Brigadas

Representante Legal Preside el Comité

Director General del Hospital Dr. Humberto Navas López

Coordinador General del Comité Preside el COE

Médico Jefe de Emergencia Dr. Ramiro Gómez Calvopiña

Brigada de Comunicación

Coordinador

Ing. Armando Rosero

Brigada de Orden y Seguridad

Coordinadora

Sra. Denisse Chiriboga

Brigada Primeros Auxilios

Coordinadores

Dr. José Masache Paredes

Lic. Yolanda Sntaxi Criollo

Lic. Sandra Rigail Santoro

Brigada de preparación contra incendios

Coordinadores

Sr. José Gallegos

Sr. Danilo Molina Reyes

Dra. Dora Carrera Espinoza

Brigada de Rescate y Evacuación

Coordinadores

Ec. Roberto Brito

Lic. Josefina Mejía

Sra. Elisa Donoso

Brigada de Campamentación y apoyo logístico

Coordinadores

Dra. Mariana Silva Acosta

Sra. Marisol Muñoz

Lic. Nelly Sánchez García

Representante sector laboral

Lic. Philé Caicedo

Coordina Áreas y procesos de Capacitación.

NOTA: Está por definirse la **Coordinación Financiera del CGR**, tan importante para el cabal cumplimiento de la Gestión y del Plan.