



**TRABAJOS FINALES DE  
MAESTRÍA**

MDTH-OL-2014-  
2017-000

# **PLAN ESTRATÉGICO EN TALENTO HUMANO ENFOCADO EN SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN EMPRESA ODONTOLÓGICA ECUATORIANA**

Propuesta de artículo presentado como requisito parcial para optar al  
título de:

## **Magister En Dirección De Talento Humano**

Por el estudiante:

**Fabián Fernando ESPÍN ORTIZ**

Bajo la dirección de:

**César Eduardo ESPINOZA SAMANIEGO MSC.**

Universidad Espíritu Santo

Facultad de posgrados

Samborondón – Ecuador

Junio 2017

## **Plan estratégico de Talento Humano Enfocado en Seguridad y Salud Laboral en Empresa Odontológica Ecuatoriana**

### Resumen

La investigación tuvo como propósito el reconocer las principales enfermedades y riesgos laborales que afectan al personal de una clínica dental, con la finalidad de proponer un plan estratégico para mejorar las condiciones de trabajo y de vida del talento humano. Para ello se aplicó un cuestionario a 50 empleados de la clínica, instrumento adaptado de la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene de España. Los resultados revelaron que más de un tercio del personal administrativo está expuesto a riesgos físicos, químicos y biológicos, en tanto que el personal operativo casi en su totalidad está expuesto a estos riesgos a más de riesgos mecánicos (vibratorios). Más de la mitad señaló que no se cuenta con información suficiente sobre riesgos laborales y cómo prevenirlos. Se determinó además que las enfermedades respiratorias y músculo esqueléticas son las de mayor incidencia, presentándose evidencias de un importante nivel de estrés y ansiedad, patologías que a decir de la mayoría son agravadas por su trabajo. El estudio de campo permitió analizar el ausentismo determinando 24 días de ausencia y un índice de 28% relacionado principalmente con las enfermedades de mayor prevalencia en el grupo, también la elaboración de la matriz FODA, sirviendo estos de base para el desarrollo del plan estratégico articulado sobre la base de un cuadro de mando integral basado en el modelo de Kaplan (2000) con énfasis en la prevención de riesgos laborales a través de una política integral de SST, utilizando medidas de control.

Palabras clave:

Salud laboral, seguridad laboral, riesgos, planificación, estrategia, talento humano.

Plan of human talent based on occupational health in private Ecuadorian dental health company

Abstract

The purpose of the research was to recognize the main diseases and occupational hazards affecting dental clinic personnel, in order to propose a strategic plan to improve the working and living conditions of human talent. For this purpose a questionnaire was applied to 50 employees of the clinic, an instrument adapted from the National Survey of Working Conditions of the National Institute of Health and Safety in Spain. The results revealed that more than a third of the administrative staff is exposed to physical, chemical and biological hazards, while the operational staff are almost entirely exposed to these risks plus mechanical (vibrational) hazards. More than half said that insufficient information on occupational hazards is available and how to prevent them. It was also determined that respiratory and musculoskeletal diseases are the ones with the highest incidence, presenting evidence of an important level of stress and anxiety, pathologies that say most of them are aggravated by their work. The field study made it possible to analyze absenteeism by determining 24 days of absence and an index of 28% related mainly to diseases of higher prevalence in the group, as well as the elaboration of the SWOT matrix, serving as the basis for the development of the articulated strategic plan On the basis of a comprehensive scorecard based on the Kaplan model (2000) with an emphasis on occupational risk prevention through an integral OSH policy, using control measures.

Key words

Occupational health, occupational safety, safety, planning, strategy, human talent.

**INTRODUCCIÓN**

Este es un estudio investigativo basado en la planificación y estrategia con enfoque en Seguridad, Salud y Trabajo (SST). En el mismo se intenta demostrar que tan importante es un plan estratégico para poder mejorar las condiciones trabajo actuales en la empresa, con la finalidad de prevenir riesgos los cuales pueden desencadenar en niveles de riesgo laborales (INSHT, 1997). El estudio realizado se aplica dentro de una empresa odontológica ubicada en la ciudad de Quito, Ecuador, donde los trabajadores se encontraron divididos

en dos grupos, el administrativo y el operativo el mismo que hace alusión a odontólogos, técnicos dentales y asistentes dentales.

Partiendo de lo general según OIT (2011) en el mundo existen cada 15 segundos accidentes, causados por riesgos laborales y mala práctica de SST, también enfermedades ocupacionales con relación al mal manejo y prácticas de gestión de SST laboral (Gutiérrez Strauss, Rodríguez Gutierrez, & Ramírez , 2014).

Según Gómez y Suasnavas (2015) existe omisión a las normativas en SST. En este caso las organizaciones

no prestan mucho interés en estrategias de prevención en Riesgos Laborales (IESS, 2016).

Para Benavides & Arteaga (2011), la integridad de los empleados a nivel de organizacional en empresa de salud privada del Ecuador, depende de la misma y el comprometerse a precautelar a los empleados, el que exista responsabilidad social hacia los mismos, una estrategia por ejemplo el correcto cumplimiento de normas y reglamentos.

El área de talento humano y todo gestor debe conocer oportunamente normas, aspectos legales y reglamentos como parte de sus estrategias al momento de gestionar correctamente la SST (Ministerio Trabajo, 2016) (Chiavenato, 2007).

Un departamento de talento humano debe estar al tanto de la normativa regional vigente, el impacto de no poseer planes estratégicos en SST que tendrá en la empresa a estudiar también los gestores en talento humano deben poner en práctica conocimientos de planificación estratégica en prevención de riesgos en SST (Benavides & Arteaga, 2011).

Hay que determinar a cabalidad el impacto que los riesgos de trabajo ocasionan en determinadas áreas ocupacionales, evaluando además hasta que límites pueden llegar a afectar a la seguridad y salud de sus empleados (Montoya, 2012).

Proponer un plan estratégico vinculado con temas de SST, tiene importancia, pues va a evitar los niveles de riesgo (Barreto Rodrigues & Brito Rodrigues, 2013). La gestión de un plan estratégico conlleva a la aplicación de un plan de acción que consiste en aplicar varias estrategias con sus respectivos objetivos en un lapso de un año indispensables para

prevenir niveles de riesgo, un cuadro de mando integral, que es un modelo importante con sus respectivas perspectivas a fin de que los objetivos sean aplicables en toda acción estratégica como por ejemplo: capacitación, ayudas adquisición de nuevas maquinarias, etc., con la finalidad de prevenir problemas internos y externos en la institución en estudio; la gestión del cambio en este estudio se encuentra basada en el plan de acción y al cuadro de mando integral (CMI), permitiendo cumplir objetivos en determinado tiempo alcanzando metas a futuro de prevención de riesgos en el trabajo en la empresa que se estudia el problema (Kaplan N. , 2000).

#### **Antecedentes**

La empresa de salud se encuentra ubicada en Quito Ecuador, se dedica a servicios odontológicos. Tuvo sus inicios hace 10 años por la gestión de varios profesionales en áreas afines a la odontología, dedicados a la atención integral odontológica dirigida a todo sector.

La empresa cuenta con 57 empleados distribuidos en varias áreas como se observa en el organigrama empresarial (anexo 5).

El tiempo en el que se aplica esta investigación se basa en el año 2015 tiempo en el que se realizó una encuesta de condiciones de trabajo aplicada a una muestra en la misma empresa, y en el año 2016 se realizó un reporte de morbilidad y ausentismo, en los cuales se reflejaron datos importantes para diagnosticar un problema en SST en donde se detectaron riesgos laborales que afectan los trabajadores, de aquí se parte en una propuesta de plan

estratégico para solucionar este problema.

La planificación estratégica juega un rol fundamental al momento de prevenir riesgos en seguridad, salud y trabajo.

### **El problema general**

En la clínica dental existe un reporte de morbilidad y ausentismo del año 2015, ausentismos laborales en su mayoría por enfermedades músculo esqueléticas y respiratorias.

### **Justificación**

El presente plan estratégico se planteó con la finalidad de identificar problemas en las condiciones de trabajo en SST en una clínica dental como son riesgos en el trabajo. Por otra parte otra razón de esta propuesta se debe a la morbilidad presente en el lugar de estudio donde se pretende prevenir riesgos laborales que conllevan a ausentismos en el trabajo.

### **Objetivo general**

Realizar un plan estratégico de talento humano que tenga impacto en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en una clínica dental con la finalidad de prevenir riesgos laborales identificados que conllevan a ausentismos.

### **Marco teórico**

Este estudio repasa brevemente temas de planificación estratégica, fusionando con temas de Seguridad y salud ocupacional, por lo que se vuelve importante el estudio respectivo así tenemos:

#### a) Planificación estratégica:

Un plan estratégico enfocado a la prevenir problemas relacionados con SST es un objeto de estudio puesto que existen inconvenientes en las condiciones laborales y riesgos que afectan a una empresa como se presentan en una institución en salud

y a su equipo de trabajadores (Barreto Rodrigues & Brito Rodrigues, 2013).

Pariendo de lo general se estudian varios temas:

\*Planificación, debe entenderse como una serie de acciones básicas y sistemáticas que permitan llegar finalmente a alcanzar metas u objetivos propuestos gracias a buenas tomas de decisiones, se ha de tomar en cuenta los activos lo que se hace que se tenga como fundamento en el paso del tiempo (Becker & Huselid, 2006).

\*Estrategia, viene a ser el conjunto de pasos tácticos que la empresa escoge para obtener buenas tomas de decisiones mediante las cuales se obtenga un buen resultado.

\*Plan de acción, son las actividades, objetivos de la estrategia por parte del personal responsable con la finalidad de promover acciones a favor de los empleados expuestos problemas, se lo realiza en un determinado lapso tiempo con un cronograma, pudiendo ser anual (Kaplan N. , 2012).

\*Cuadro de mando integral (CMI), es una parte de la gestión estratégica siendo un modelo que contiene objetivos, acciones estratégicas, factores de éxito, y que contiene cuatro perspectivas entre ellas tenemos: perspectiva financiera, perspectiva del cliente, perspectiva de procesos internos, y perspectivas de aprendizaje y crecimiento, todo esto en conjunto constituye una ayuda al momento de planificar y gestionar un plan estratégico (Kaplan N. , 2000)

En relación a planificación estratégica, el realizar un correcto plan estratégico se aplica medidas trascendentales para lograr la toma de decisiones más idónea, cumpliéndose de esta manera objetivos y metas deseadas, mejorando la situación actual y futura organizacional (Becker & Huselid, 2006), (Goldstein, 2011).

El plan estratégico parte de acuerdo a un diagnóstico en donde se puede utilizar una encuesta fidedigna, la encuesta de condiciones de trabajo (INSHT, 1997).

Es importante mencionar que toda organización debe contar con un plan estratégico a fin de precautelar la seguridad y salud del personal para prevenir problemas y riesgos laborales presentes y futuros (Saldarriaga, 2013).

En tema de planificación estratégica, el departamento de talento humano en conjunto con técnicos en SST y el médico ocupacional deben evaluar los posibles riesgos laborales que afectan a los trabajadores en la empresa, además de trabajar en conjunto realizar un plan estratégico de prevención asociado a enfermedades y accidentes presumiblemente ocasionados en el trabajo (Calzaretta & Valenzuela, 2010) (Torres Alberich, 2015).

Para INSHT (2013), Kaplan (Kaplan N. , 2012) el plan estratégico parte desde los problemas hallados en el diagnóstico actual de una empresa así por ejemplo se estudian:

1. Debilidades y amenazas halladas en el FODA.
2. Índices de siniestralidad, en donde los índices de frecuencia, índices de gravedad, tasas de riesgo determinan el tipo de accidente o enfermedad que incluso puede llevar a una incapacidad (INSHT, 1997)
3. Otro punto de estudio es el reporte de morbilidad y ausentismo, en donde se reflejan las causas por ausentismos como son las enfermedades presuntamente ocupacionales, los días que se ausentó el empleado, horas de ausencia, días por mes, el índice de ausentismo, una o varias ausencias son un perjuicio y pérdida para la empresa.

4. En el caso de las fichas médicas ocupacionales, son valoradas por un médico ocupacional.

5. La encuesta definida como un cuestionario con preguntas previamente estructuradas constituye un instrumento importante para el tipo de investigaciones cuantitativas.

Todos ellos muy valiosos a la hora de partir con un plan estratégico pues dicho plan, requiere del diagnóstico y situación actual de riesgos en una empresa (INSHT, 2013).

En una organización de salud se debe manejar un plan estratégico adecuado con el objeto que el ambiente ocupacional posea condiciones óptimas y adecuadas con respecto a cada actividad laboral de cada empleado (Barreto Rodrigues & Brito Rodrigues, 2013) (Gijbels, Jacobs, Princen, Debruyne, & Nackaerts, 2016) (Leggat, Kedjarune, & Smith, 2007) (Otero Martínez & Ramos Hurtado, 2005).

Un plan estratégico puede estar conformado en parte por un plan de acción en base a un cronograma acorde al tiempo, a más de esto por un cuadro de mando integral CMI, ambos deben tener un contraste con respecto a: objetivos de la planificación, conceptos básicos, normativas legales vigentes, la solución de problemas, la planificación estratégica relacionándola con la SST (Espinosa, y otros, 2004).

Así mismo la fusión entre la planificación y objetivos estratégicos en actividades en trabajo, es primordial cuando se gestiona la SST, pues esto conlleva al control y verificación de riesgos laborales y así poderlos evitar (Parra L. , 2006) (Espinoza, 2015).

Por ejemplo una empresa de salud debe tener un plan de prevención de enfermedades de tipo laboral recordando que es un ambiente muy contaminado el lugar de trabajo, ya

que a diario acuden a la consulta pacientes enfermos además puede ocurrir niveles altos de riesgo como por ejemplo cortes o punciones aplicado en clínica dental que conllevan a daños físicos siendo una determinante para partir en un plan estratégico (Barreto Rodrigues & Brito Rodrigues, 2013).

Es anticiparse a los problemas que implican riesgos laborales, es aplicar una gestión del cambio en la que se incluye adecuadamente normas, reglamentos y leyes de salud e higiene laboral cuyo fin es obtener una calidad óptima de vida del talento humano (Fernandez, 2010).

b) Seguridad y salud laboral:

En décadas pasadas se crearon las primeras normativas en SST, que se describen en la Constitución del Ecuador y en el Decreto 2393, a partir del 2005 se dictan acuerdos ministeriales, leyes, reglamentos, etc., por contar con la profesionalización de los técnicos en SST, los profesionales se fueron formando con estudios de tercero y cuarto nivel, y cumpliendo con sistemas de gestión en SST propios del Ecuador (Chacón, 2006).

En Ecuador se registraron y notificaron accidentes en el trabajo indicando que: "Las notificaciones y registros de accidentes de trabajo en 2012 representan una incidencia de 550,53 casos por cada 100.000 trabajadores, índice superior al registrado en 2011, con 419,76" tomado de (Gómez & Suasnavas, pag 6, 2015).

"En el 2011 a nivel nacional, en el Ecuador se reportaron 15.472 siniestros en el trabajo de los cuales 15.223 (98,39%) corresponden a avisos de accidentes laborales y 249 (1,61%) a avisos de enfermedades profesionales" tomado de (Redín, Pg. 18, 2012).

La SST es un derecho primordial en Ecuador la cual debe estar siempre

acogida a la Constitución de la Republica así como todas las normativas en el ámbito del tema ocupacional (SENPLADES, 2013) (Trejo, 2013).

En el caso de Ecuador, el empleado se encuentra amparado por el Código del Trabajo. Una empresa debe cumplir con todos los estándares, recomendaciones además de sujetarse a reglamentos y normativas vigentes de acuerdo a lo que exigen las entidades gubernamentales (Ministerio de Trabajo, 2012) (Asamblea Constituyente, 2008)

Para Gómez (2007) el conceptualizar la SST, aporta al conocimiento de las personas que investigan problemas de referentes con respecto a conceptos básicos, normas, leyes, etc., como personal en talento humano, pasantes, médicos ocupacionales, psicólogos, etc., que laboran en gestión de riesgos, toman como referencia los temas de SST (Parra M., 2003) (Vivas, 2011).

Así tenemos:

\*Salud, es un estado de equilibrio o que involucra el bienestar físico, social y mental de una persona con y su conexión con respecto al medio que se desarrolla, puede existir o no existir presencia de patologías (OMS, 2005).

\*Salud laboral, en su concepto viene a ser el estado físico, social y mental de un trabajador en relación al entorno de ambiente en el trabajo, exista o no la presencia de una enfermedad laboral (Parra M., 2003).

\*Seguridad laboral, es la identificación, medición, control y seguimiento de los riesgos ocupacionales para prevenir accidentes en el trabajo. Higiene laboral es la identificación, medición de riesgos que pueden producir enfermedades laborales un segmento importante en el estudio del talento humano trata temas de accidentes, siniestra, riesgos y peligros en contraste con los temas de SST, se

estudia también el control y prevención de los mismos. (OMS, 2005).

\*Siniestralidad laboral, son las pérdidas materiales, daños sean eventos que causan daños en las personas en donde la frecuencia de accidentes ocurridos en horas laborales provocan ausentismos, es medida acorde a indicadores como índices de frecuencia y gravedad, tasa de riesgos ocupacionales en determinado lugar y tiempo; aplicándose así de manera anual en ciertos casos (Ruiz-Frutos, 2013).

\*Morbilidad laboral, en este caso la cantidad de empleados víctimas de enfermedades sean o no laborales en el entorno donde ellos laboran, el estudio como un porcentaje de morbilidad y un índice promedio de ausentismo; se los puede realizar de manera anual (Ruiz-Frutos, 2013).

\*Ausentismos laborales, es un abandono a las horas días incluso meses de trabajo de uno o más empleados, por condiciones de trabajo, accidentes y enfermedades no aptos para un trabajo seguro embarazo, etc., (Chiavenato, 2007).

\*Ficha médica ocupacional, en donde un médico ocupacional, evalúa y valora riesgos y enfermedades ocupacionales, teniendo como base una historia clínica en donde los pacientes son los empleados de una misma empresa, diagnosticándose enfermedades laborales o no laborales, en base a las condiciones de trabajo de cada trabajador incluso una correcta anamnesis (De La Colina, 2009).

\* Encuesta de condiciones de trabajo la arroja, la cual arroja variables y datos e información valiosa, fidedigna y cuantitativa. Este recurso es aplicado a una muestra del total de empleados de una empresa en estudio, apreciando datos valiosos como riesgos laborales presentes en

este caso es una percepción de los empleados (INSHT, 2013) (INSHT, 1997).

Por otra parte Galíndez (2007) indica que existen riesgos en el trabajo los cuales afectan a trabajadores en salud entre las que se encuentran: físicos, biológicos, químicos, psicosociales, ergonómico, que son los más frecuentes. En el caso de hospitales, clínicas y consultorios dentales como se considera en la tabla 1.

**Tabla 1**  
*Resumen de riesgos en clínica dental.*

Factor de riesgo	Problema de salud ocupacional	Agentes
Biológicos	1. Microorganismos patógenos provenientes de pacientes, aire acondicionado y medio ambiente.	Bacterias Virus Hongos
	2. Exposición a fluidos corporales infecciosos.	Hepatitis VIH
	3. Respiratorio y enfermedades transmisibles del paciente al personal.	Influenza Citomegalovirus Sarampión Paperas Verrugas Herpes Gripe.
Químicos	1. Toxicidad de materiales dentales, incluyendo Hipersensibilidad respiratoria	Mercurio Acrílico Cianoacrilato
	2. Toxicidad de los métodos de esterilización	Glutaraldehído Alcohol Óxido de etileno Yodo
	3. Toxicidad de gases anestésicos	Óxido nitroso Halotano
	4. Toxicidad de partículas en suspensión en el aire	Polvos Minerales
	5. Dermatitis por contacto Irritación	Solventes Polvo Látex Acrílicos Mercurio Agentes esterilizantes Agentes medicinales
Físicos	1. Lesiones por radiación ionizante	Rayos X
	2. Lesión por radiación no ionizante	Luz azul Ultravioleta
	3. Ruido inducido provocando pérdida de audición	Turbinas Motores
	4. Neuropatía Periférica	Vibración
	5. Quemaduras y escaldaduras	Autoclave Esterilizador
	6. Punciones	Corto-punzantes



Ergonómico	1.Trastornos musculoesqueléticos (incluyendo espalda, Trastornos del cuello y del hombro)	mala postura
	2.Venas varicosas, hemorroides	Posición prolongada
	3.Síndrome del túnel carpiano y otros trastornos	Tareas repetitivas
Lesiones	1.Lesión ocular, Conjuntivitis	Polvo
Psicosocial	1. Estrés	Horas de la cirugía
	2.Sicológico	Complejidad Relaciones con el personal y el paciente Financiero

**Nota:** Riesgos ocupacionales frecuentes en hospitales clínicos y consultorios dentales traducidos al castellano.

**Fuente:** Leggat, P., Kedjarune, U., & Smith, D. (2007). Occupational Health Problems in Modern Dentistry: A Review. *Industrial Health*, P. 613.

En otro estudio se presentaron desórdenes músculo esqueléticos en dentistas con un 62% de sintomatología de enfermedad muscular en cuello y 82.3 % en tendinitis en manos. Tras hallar estas condiciones existieron ausentismos comprobados por enfermedades ocupacionales por ende esto afecta a la clínica dental, al ausentarse un empleado la empresa no produce (Otero Martínez & Ramos Hurtado, 2005) (De Oliveira, 2008).

En muchos procesos de gestión del cambio en el sector salud, en este caso una empresa de salud se prioriza a la atención integral al paciente, pero no se debe olvidar que el talento humano que labora en estas instalaciones se encuentra expuesto a riesgos que pueden poner en peligro su integridad física y psíquica en el entorno ocupacional (Leggat, Kedjarune, & Smith, 2007).

El ambiente laboral debe brindar seguridad y protección ante enfermedades y lesiones, además de ser confortable (De La Colina, 2009).

### Metodología

Al hablar de riesgos laborales en una empresa se debe cuantificarlos, por tanto este es un estudio de tipo cuantitativo descriptivo en donde se miden variables en la población es decir mide datos arrojados de una instrumento como es la encuesta aplicada a una determinada muestra de la población de manera estadística en donde se pretende probar la hipótesis de esta investigación (Hernández Sampietri, 2010) .

### Hipótesis

El ausentismo laboral por enfermedades ocupacionales presuntas, probabilidades de siniestros y condiciones de trabajo desfavorables se relaciona directamente con la ausencia de un plan estratégico en salud y seguridad en el trabajo.

### Objetivos de investigación

\*Reconocer las principales enfermedades que afectan a los trabajadores y así poder formular un plan estratégico para prevenirlas.

\*Determinar los principales riesgos laborales presentes en la clínica dental para prevenirlos con un plan estratégico.

\*Proponer un plan estratégico para diagnosticar las condiciones de trabajo y poder prevenir probables riesgos futuros que pueden presentarse en la clínica dental.

### Problema de investigación metodológica.

\* Las condiciones en el trabajo en la empresa odontológica no son adecuadas, según los resultados obtenidos de la encuesta realizada, se añade la carencia de un plan estratégico con enfoque en SST en la clínica dental, lo que conlleva principalmente a un número elevado de ausentismos laborales afectando

así a la disponibilidad del servicio que se ofrece.

### Tipo de muestreo

El tipo de muestreo que se utilizó fue una técnica no probabilística conocida como muestreo por conveniencia la misma en donde los participantes del muestreo son elegidos en base al criterio del entrevistador. Se debe usar la fórmula de la muestra en poblaciones finitas (Aching , 2005):

n: ? (número de encuestas)

Z: 1.96 nivel de confianza 95%

e: 0.05 Error esperado=5%

P: 0.5 proporción =50%

q: 1-p=0.5=50% característica

N: Es el tamaño de la población

$$n = \frac{Z^2 * N * p * q}{e^2 * (N-1) + (Z^2 * p * q)}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 * 57 * (0.5)(0.5)}{(0.05)^2 * (56) + [(1.96)^2 * (0.5)(0.5)]}$$

$$n = 49.74$$

$$n = 50 \text{ encuestas}$$

### Procedimiento con la información presentada

\*La investigación realizada tuvo un enfoque cuantitativo, la misma que fue desarrollada para obtener datos primarios. Por otra parte el tipo de investigación fue descriptiva la cual comúnmente Malhotra (2004) recomienda: “hacer una descripción de algo, generalmente características o funciones” (Malhotra, pg 11, 2004).

### Instrumento.

El instrumento utilizado fue un modelo de encuesta (anexo 4) adaptado en base a la “Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo realizada por

el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España” obtenido de (INSHT, 1997).

### Descripción de técnicas

Toda la información de la encuesta fue tabulada en un archivo de datos Excel para realizar estadísticas porcentuales de morbilidad e índices de ausentismo, accidentalidad y gravedad para obtener resultados totales de las problemáticas durante el año 2015, también es el programa estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) es un instrumento de análisis de datos cuantitativos para tabular datos, en el caso de las encuestas que son extensas puesto que estas arrojan variables al ser una investigación cuantitativa este software halla indicadores estadísticos fidedignos (Vidal Díaz de Rada , 2009).

### Ética consentimiento informado

El nombre de la empresa se encuentra de manera anónima, pues este estudio puede reflejar datos comprometedores para el nombre y prestigio de la misma.

Sin embargo los ejecutivos de la organización colaboraron con información importante interna de la organización para la realización de este artículo académico.

### Análisis de datos

Se analizan datos importantes que aportan:

\*Encuesta de condiciones de trabajo del ISNHT aplicada a los trabajadores de la clínica dental, arrojando sus respectivas variables acorde a las percepciones de los empleados de la clínica dental.

\*Reporte de morbilidad y ausentismo. Ambos contrastan datos importantes para un correcto diagnóstico del cual

parte un plan estratégico, a continuación se detallan los siguientes resultados de estos dos parámetros:

**\*Resultados de encuesta de condiciones de trabajo**

Modelo de la encuesta se encuentra en (Anexo 4), la cual es una encuesta obtenida del INSHT, aplicada a clínica dental para poder investigar riesgos ocupacionales según la percepción de los empleados y de la empresa, sus datos fueron colocados el programa estadístico SPSS, para obtener resultados y variables fidedignas.

Se aplicó el instrumento diseñado en el presente trabajo a una muestra de 50 personas correspondiente a una población de grupo de 57 empleados, de los cuales 34(68%) correspondieron al género femenino y 16 (32%) al masculino, con una edad promedio de 33,4 y una desviación estándar de 9,6. La distribución en grupos etarios fue la siguiente: hasta 25 años: 6 (12%); entre 25 y 40 años: 33 (66%) y de más de 40 años: 11 (22%).

**a) Caracterización de la muestra**

A fin de caracterizar el nivel socio cultural de los encuestados se realizaron preguntas acerca de su datos personales, determinándose que 23 (46%) se reportaron como solteros; 22 (44%) como casados, y el resto 5 (10%) indicaban otro estado civil. Además, 24 (48%) presentaban estudios profesionales completos, 5 (10%) estudios profesionales incompletos, 9 (18%) tenían postgrado completo, 9 (18%) estudios de nivel técnico y 3 (6%) solo tenían estudios secundarios.

Dentro de los encuestados presentaban una experiencia laboral de 5,6 años se aprecia la desviación estándar: 12,3 años, la mayoría 29

(58%) presentaba una experiencia inferior a 3 años.

**b) Situación laboral**

El (44%) se identificó como trabajador asalariado con contrato a tiempo completo, 18 (36%) se encontraba en calidad de prestación de servicios profesionales, 6 (12%) estaban en pasantía y 3 (6%) como trabajador asalariado con contrato a medio tiempo.

La mayoría, esto es 33 (66%) trabajaban en jornada completa, de hecho el promedio de labores (pregunta 28) fue de 30 horas en promedio con desviación estándar: 12,5 horas semanales. De estos encuestados 47 (94%) son empleados de la clínica dental.

**c) Tipo de trabajo**

Respecto a la ocupación o tipo de trabajo se determinó que 23 (46%) eran odontólogos, 6 (12%) asistentes dentales, 5 (10%) técnicos dentales, 3 (6%) especialistas en mantenimiento, 5 (10%) en talento humano, 3 (6%), en relación directa a la gerencia y 5 (10%) en otros cargos administrativos. Con fines explicativos, se determinaron dos grupos de análisis; operativo (relacionados directamente con la prestación de servicios odontológicos) y administrativo (prestación indirecta del servicio), con la siguiente composición: 34 (68%) operativo directo, y 16 (32%) administrativo. En cuanto al tipo de puesto de trabajo la mayoría 26 (52%) se consideraba que era empleado con jefes y sin subordinados, 12 (24%) se identificaron como jefes de consultorio, 7 (14%) en la gerencia.

De los encuestados, 23 (46%) mencionaron que trabajan solo pero al lado de otros trabajadores, 13 (26%)

en equipos o grupos de trabajo que sí pueden decidir independientemente.

**d) Riesgos:**

**-Agentes físicos**

Se indagó primeramente sobre el lugar del trabajo habitual, determinándose

que 45 (90%) lo hacían en un lugar cerrado y 5 (10%) en un lugar abierto.

**Tabla 2**  
*Exposición a agentes físicos por grupo*

GRUPO	NIVEL RUIDO			NIVEL VIBRACION				NIVEL EMISIONES					
	Muy bajo	No muy elevado	Elevado	En mano o brazo	Cuerpo entero	Ambas	No	Ultra violeta	Infrarroja	Láser	Rayos X	Más de una	No
PRODUCTIVO (34)	21 (61,8)	9 (26,5)	4 (11,8)	21 (61,8)	1 (2,9)	3 (8,8)	9 (26,5)	17 (50,0)	1 (2,9)	4 (11,8)	4 (11,8)	6 (17,6)	2 (5,9)
ADMINISTRATIVO (16)	15 (93,8)	0 (0,0)	1 (6,3)	3 (18,8)	0 (0,0)	0 (0,0)	13 (81,3)	10 (62,5)	1 (6,3)	0 (0,0)	4 (25,0)	0 (0,0)	1 (6,3)
F	36 (72,0)	9 (18,0)	5 (10,0)	24 (48,0)	1 (2,0)	3 (6,0)	22 (44,0)	27 (54,0)	2 (4,0)	4 (8,0)	8 (16,0)	6 (12,0)	3 (6,0)

El 11,8% del grupo productivo (operativo directo) estaba expuesto a un nivel elevado de ruido, en tanto que solo 6,3% de los del grupo administrativo estaba expuesto a altos niveles de ruido. De igual forma 61,8% del grupo prestador directo del servicio indicó vibraciones en mano o brazo, 2,9% en cuerpo entero y 8,8% en ambas. En el grupo administrativo solo 18,8% reportó vibraciones en mano. En cuanto a las emisiones, lo más connotado fue la exposición a radiación ultravioleta; 50% del grupo 1 y 62,5% al grupo 2. Adicionalmente en el grupo 1; 17,6% del grupo productivo, indicó estar expuesto a más de un tipo de emisión. En forma general la exposición que más afectó al grupo fue la emisión a radiaciones (no del tipo ultravioleta) (46%), 46% también estaba expuesto

a algún tipo de vibración (siendo más frecuente en el grupo 1), y solo 10% mencionó que estaba expuesto a niveles altos de ruido.

**-Contaminantes químicos y biológicos**

Respecto a las sustancias nocivas, se determinó que el 29,4% del grupo 1 se encontraba expuesto a este tipo de sustancias, el 43,8% del grupo 2 no sabía si estaba o no expuesto. En forma global el 20% está expuesto a sustancias nocivas.

**Tabla 3**  
*Exposición a agentes químicos y biológicos*

GRUPO	SUSTANCIAS NOCIVAS			RESPIRA POLVOS NOCIVOS			MATERIAL INFECCIOSO			
	No sabe	Sí	No	No responde	Sí	No	No responde	Sí (Atención Odontológica)	Sí (Manejo de materiales)	No
PRODUCTIVO (34)	0 (0,0)	10 (29,4)	24 (70,6)	4 (11,8)	12 (35,3)	18 (52,9)	1 (2,9)	26 (76,5)	7 (20,6)	0 (0,0)
ADMINISTRATIVO (16)	7 (43,8)	0 (0,0)	9 (56,3)	2 (12,5)	3 (18,8)	11 (68,8)	1 (6,3)	3 (18,8)	2 (12,5)	10 (62,5)
F	7 (14,0)	10 (20,0)	33 (66,0)	6 (12,0)	15 (30,0)	29 (58,0)	2 (4,0)	29 (58,0)	9 (18,0)	10 (20,0)

El 35,3% del grupo 1 mencionó estar expuesto a polvos nocivos, al igual que el 18,8% del grupo administrativo. En forma general el 30% mencionó estar consciente de que respiraba polvos nocivos. Prácticamente, todos los empleados que prestan el servicio odontológico estaban en contacto con material infeccioso, y solo 30% del grupo administrativo.

**Tabla 4**  
*Etiquetado*

GRUPO	LLEVAR ETIQUETA				SOBRE ETIQUETADO			CONOCE EFECTOS			EMPRESA HA INFORMADO		
	No sabe	Sí, Todos	Sí, Algunos	Ninguno	No responde	Fácil entender	A veces es complicada	No responde	Sí	No	No responde	Sí	No
PRODUCTIVO (34)	22 (64,7)	8 (23,5)	3 (8,8)	1 (2,9)	21 (61,8)	11 (32,4)	2 (5,9)	7 (20,6)	18 (52,9)	8 (23,5)	9 (26,5)	24 (70,6)	1 (2,9)
ADMINISTRATIVO (16)	12 (75,0)	2 (12,5)	0 (0,0)	2 (12,5)	15 (93,8)	1 (6,3)	0 (0,0)	9 (56,3)	5 (31,3)	2 (12,5)	9 (56,3)	5 (31,3)	2 (12,5)
F	34 (68,0)	10 (20,0)	3 (6,0)	3 (6,0)	36 (72,0)	12 (24,0)	2 (4,0)	16 (32,0)	23 (46,0)	10 (20,0)	18 (36,0)	29 (58,0)	3 (6,0)

Se determinó que 34 de los 50 (68%) no saben si los productos nocivos llevan etiqueta, solo 23,5% del grupo 1 asegura que todos llevan etiqueta, y solo 12,5% del equipo administrativo dio la misma respuesta.

Respecto a la facilidad de comprender la información del etiquetado, se determinó que solo el 32,4% considera que es fácil de entender del grupo odontológico, al igual que el 6,3% del grupo administrativo.

Sobre el posible efecto de las sustancias nocivas, solo el 52,9% del grupo 1 afirmó conocerlos, y apenas el 12,5% del grupo administrativo.

Finalmente, se determinó que el 58% de los investigados afirmó que la empresa les ha informado sobre el plan a adoptar para prevenir esos efectos.

### -Condiciones de seguridad

Esta dimensión se valoró a través de los ítems del cuestionario 28 y 29, que permitían una selección de los reactivos propuestos, pudiendo obtenerse en cada ítem más de una alternativa.

**Tabla 5**  
*Principales riesgos*

VARIABLE	GRUPO	No responde	Caidas de altura	Caidas a nivel	Caidas de objetos	Cortes y pinchazos	Golpes	Partículas	Quemaduras	Sobresfuerzo
GRUPO	Productivo (34)	0 (0,0)	0 (0,0)	2 (6,1)	7 (21,2)	21 (63,6)	1 (3,0)	1 (3,0)	1 (3,0)	0 (0,0)
	Administrativo (16)	3 (18,8)	1 (6,3)	7 (43,8)	1 (6,3)	3 (18,8)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	1 (6,3)
TOTAL	F	3 (6,1)	1 (2,0)	9 (18,4)	8 (16,3)	24 (49,0)	1 (2,0)	1 (2,0)	1 (2,0)	1 (2,0)

Los datos arrojados, y en los dos grupos se determinó que el principal riesgo que estiman los encuestados en cortes y pinchazos 63,6% en el grupo 1 y 18,8% para el grupo 2.

**Tabla 6.**  
*Posibles causas*

GRUPO	No responde	Aberturas	Desorden	Mantenimiento	Señalización	Protección M	Protección P	Manipulación	Información	Rapidez	Posturas	Exceso de trabajo	Otros
PRODUCTIVO (34)	2 (3,8)	1 (1,9)	1 (1,9)	4 (7,7)	7 (13,5)	3 (5,8)	5 (9,6)	8 (15,4)	7 (13,5)	3 (5,8)	4 (7,7)	4 (7,7)	3 (5,8)
ADMINISTRATIVO (16)	7 (31,8)	0 (0,0)	6 (27,3)	1 (4,5)	2 (9,1)	0 (0,0)	2 (9,1)	1 (4,5)	1 (4,5)	1 (4,5)	0 (0,0)	0 (0,0)	1 (4,5)
F	9 (12,2)	1 (1,4)	7 (9,5)	5 (6,8)	9 (12,2)	3 (4,1)	7 (9,5)	9 (12,2)	8 (10,8)	4 (5,4)	4 (5,4)	4 (5,4)	4 (5,4)

Dentro de las posibles causas, se mencionaron a la inadecuada señalización; 12,2%, la manipulación inadecuada 12,2%, y al hecho de que no existen datos suficientes y formación suficiente sobre riesgos.

**-Diseño del puesto, carga de trabajo y riesgos psicosociales**

En el cuestionario corresponde a los ítems 21-26.

**Tabla 7.**

*Exposición frecuente*

GRUPO	Posturas	De pie	Senta- do	Repetitivo	Espacio	Objetos altos	Iluminación Inadecuada	Superficies inestables
PRODUCTIVO (34)	18 (24,3)	4 (5,4)	16 (21,6)	16 (21,6)	5 (6,8)	7 (9,5)	3 (4,1)	3 (4,1)
ADMINISTRATIVO (16)	13 (50,0)	1 (3,8)	3 (11,5)	6 (23,1)	0 (0,0)	1 (3,8)	1 (3,8)	1 (3,8)
TOTAL	31 (31,0)	5 (5,0)	19 (19,0)	22 (22,0)	5 (5,0)	8 (8,0)	4 (4,0)	4 (4,0)

En forma global la mayor dificultad se determinó en relación a las posturas, 31% en forma global, siendo más acentuado para el grupo 2 (50%) que para el grupo 1 (24,3%).

En el grupo que presta el servicio adicionalmente se identificó al hecho de estar sentado sin levantarse (21,6%). Así como al trabajo repetitivo (21,6%) como exposiciones molestas que podrían incidir en la salud ocupacional.

**Tabla 8**

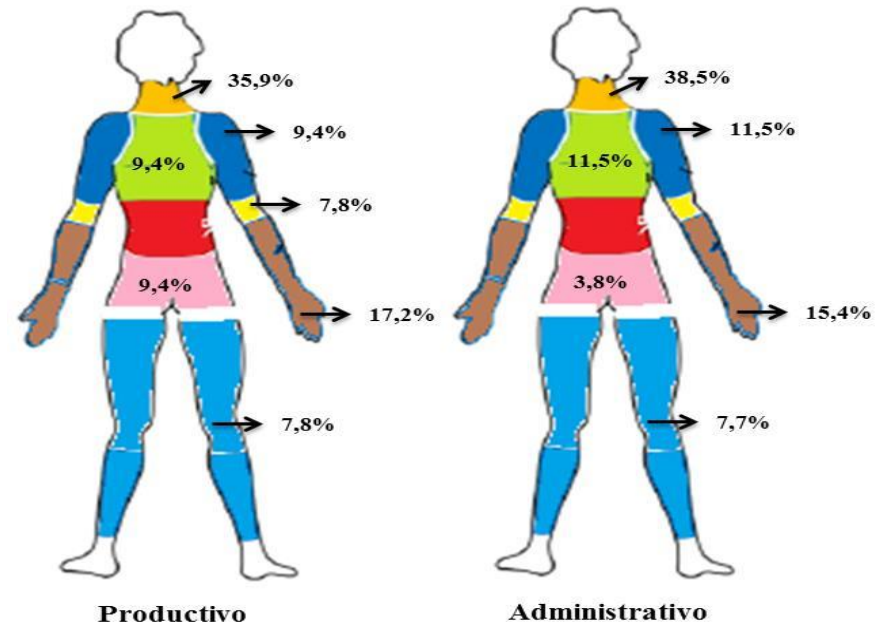
*Zonas de mayor molestia*

GRUPO	No responde	Nuca /cuello	Hombros	Co-dos	Manos, muñecas, dedos	Altos de espalda	Glúteos	Otros
PRODUCTIVO (34)	2 (3,1)	23 (35,9)	6 (9,4)	5 (7,8)	11 (17,2)	6 (9,4)	6 (9,4)	5 (7,8)
ADMINISTRATIVO (16)	3 (11,5)	10 (38,5)	3 (11,5)	0 (0,0)	4 (15,4)	3 (11,5)	1 (3,8)	2 (7,7)

TOTAL	5 (5,6)	33 (36,7)	9 (10,0)	5 (5,6)	15 (16,7)	9 (10,0)	7 (7,8)	7 (7,8)
-------	---------	-----------	----------	---------	-----------	----------	---------	---------

**Figura 1**

*Zonas de mayor molestia*



En forma global el 36,7% indicó la nuca y cuello como la mayor zona de molestia, siendo de similares proporciones para los dos grupos. En segundo término se manifestó el problema en muñecas, manos y dedos con el 16,7%; figura 1 tomado datos de empleados de clínica dental (INSHT, 1997).

**Tabla 9**  
*Actividades frecuentes*

GRUPO	A- ten- ción	Trabajo rápido	Plazos cortos	Varias tareas	Con Clientes externos	Tareas complejas	Tareas monótonas	Compu- tadores	In- ter- net
PRO-DUC- TIVO (34)	4 (7,4)	5 (9,3)	4 (7,4)	7 (13,0)	8 (14,8)	9 (16,7)	12 (22,2)	2 (3,7)	3 (5,6)
ADMI- NIS- TRATI-VO (16)	1 (2,2)	2 (4,4)	2 (4,4)	7 (15,6)	4 (8,9)	4 (8,9)	7 (15,6)	8 (17,8)	10 (22,2)
TOTAL	5 (5,1)	7 (7,1)	6 (6,1)	14 (14,1)	12 (12,1)	13 (13,1)	19 (19,2)	10 (10,1)	13 (13,1)

En cuanto a las tareas más frecuentes se observa una diferencia en la respuesta entre ambos grupos, para el grupo 1, las tareas monótonas fueron las mayormente indicadas (22,2%) y para el grupo 2, el uso de internet con fines profesionales (22,2%).

### e) Acciones

Respecto a las opciones (pregunta 24) acerca de las acciones, se determinó las de menor frecuencia (según escala tipo Likert), ya que se considerarían problemáticas. Determinándose que la puesta en práctica de sus propias ideas (32%) y la capacidad de aprender cosas nuevas (28%) fueron las más importantes (frecuencia de entre a veces y rara vez), denotando un problema en la construcción del aprendizaje organizacional.

**Tabla 10**  
*Acciones*

GRUP O	Ayuda de compañeros	Ayuda de jefes	Oportuni- dad	Ideas propias	Trabajo útil	Apren- der	No responde
PRODUC- TIVO (34)	3 (7,1)	1 (2,4)	6 (14,3)	7 (16,7)	4 (9,5)	9 (21,4)	12 (28,6)
ADMI- NIS- TRATI- VO (16)	1 (3,6)	2 (7,1)	3 (10,7)	5 (17,9)	2 (7,1)	7 (25,0)	8 (28,6)
TOTAL	4 (10,7)	3 (9,5)	9 (25,0)	12 (34,5)	6 (16,7)	16 (46,4)	20 (57,1)

De igual forma se auscultó la frecuencia de modificar ciertas acciones, seleccionando aquellas que tenían una menor frecuencia indicada de modificación. Los datos fueron múltiples, pero se determinó que el ritmo ocupacional fue (42%), la distribución y/o duración de pausas de trabajo (38%) y el ritmo ocupacional fue (30%), fueron las más plausibles.

**Tabla 11**  
*Dependencia del ritmo de trabajo*

GRUPO	Ve- loci- dad (má- qui- nas)	Compa- ñeros	Clie- ntes	Pa- cien- tes	Plazos	Produ- cción	Me- dios	Email	Jefe
Producti- vo (34)	12 (10, 1)	9 (7,6)	29 (24,4)	18 (15,1)	16 (13,4)	9 (7,6)	9 (7,6)	10 (8,4)	7 (5,9)
Adminis- trativo (16)	5 (6,0)	8 (9,5)	14 (16,7)	6 (7,1)	8 (9,5)	10 (11,9)	10 (11,9)	12 (14,3)	11 (13,1)
TOTAL	17	17 (8,4)	43	24	24	19	19	22	18



	(8,4)		(21,2)	(11,8)	(11,8)	(9,4)	(9,4)	(10,8)	(8,9)
--	-------	--	--------	--------	--------	-------	-------	--------	-------

La mayoría (21,2%) consideró que su ritmo de trabajo depende de la atención personal con clientes, pacientes y proveedores, especialmente para el grupo operativo.

### f) Prevención

Se indagó sobre el conocimiento de los encuestados de la presencia o no de un responsable de SST, 30 de los 50 encuestados (60%) consideraron que existe este tipo de cargo en la empresa, 18 (36%) afirmaron que no existe este representante. Se observa una aparente contradicción, y una falta de conocimiento y exposición de esta figura profesional.

### g) Horario de trabajo

Como se mencionó anteriormente la mayoría eran trabajadores de tiempo completo, el 20% mencionó que trabaja con frecuencia sábados, domingos y feriados, el 35% mencionó que trabajaba con frecuencia los sábados.

El 39% indicó que suele alargar la jornada con compensación en forma muy frecuente, el 25% señaló que lo hace solo a veces pero con compensación. Un 15% indicó que lo hace sin compensación, el 10% nunca alarga su jornada de trabajo. Las proporciones fueron similares para los dos grupos.

Sobre la posible influencia del horario de trabajo para compaginar el trabajo con compromisos familiares y sociales, se determinó que no existía afectación negativa ya que 27 (54%) manifestaron que le va muy bien, 20 (40%) que le va bien.

### h) Actividades preventivas

**Tabla 12**

#### *Programa de Medicina Preventiva*

GRUPO	MEDICINA PREVENTIVA			
	No responde	Sí y me hice	Sí pero no me hice	No
PRODUCTIVO (34)	2 (5,9)	12 (35,3)	1 (2,9)	19 (55,9)
ADMINISTRATIVO (16)	1 (6,3)	10 (62,5)	1 (6,3)	4 (25,0)
TOTAL	3 (6,0)	22 (44,0)	2 (4,0)	23 (46,0)

El 35,3% del grupo productivo accedió a la medicina preventiva y se realizó el reconocimiento médico anual, al igual que el 62,5% de los administrativos. Se observa que 55,9% de los odontólogos y afines (grupo 1) mencionó que no hay programa de medicina preventiva, el 25% del cuerpo administrativo.

Se preguntó además si conocían el tema de que la clínica ha realizado una evaluación o estudio de los riesgos para la SST en el puesto ocupacional. El 60% indicó que no había tales estudios y el 40% consideró que si se los había realizado. Se evidenció un punto de vista distinto entre los dos grupos, de hecho el 63% de los administrativos afirmó que si existía el plan versus solo el 29% de los odontólogos.

Estos resultados evidencian que no se han socializado los estudios realizados o que no se han extendido hacia los cargos de prestación directa del servicio.

De quienes afirmaron que si se han realizado estudios de riesgos, el 25% señaló que se refirieron a diseño del puesto de trabajo. Solo el 40% señaló que luego de los estudios se tomaron algunas medidas correctivas,

y estas acciones fueron en su mayoría informativas (50%), de modificación de las instalaciones 25% y 15% de variación en el método de trabajo.

Respecto a la protección individual, 25 de los 35 encuestados del grupo 1 (71%) considera que es habitual el uso de algún equipo de protección individual, y solo 1 de los 16 (7%) del equipo administrativo.

En cuanto al material de protección, las respuestas fueron variadas y múltiples (los encuestados seleccionaron más de un material), siendo lo más habitual los guantes frente a riesgos químicos e infecciosos (52%), la gafas frente a agresivos químicos (34%) y las mascarillas (30%).

### **i) Información y formación sobre riesgos**

Dentro del cuestionario se analizaron los ítems 39 y 40, obteniéndose los datos que se observan en la siguiente tabla.

**Tabla 13**

*Información y Formación recibida sobre riesgos*

GRUPO	NIVEL DE INFORMACIÓN				FORMACIÓN RECIBIDA		
	No responde	Muy bien	Bien	No muy bien	No responde	Si	No
PRODUCTIVO (34)	3 (8,8)	14 (41,2)	12 (35,3)	5 (14,7)	3 (8,8)	24 (70,6)	7 (20,6)
ADMINISTRATIVO (16)	0 (0,0)	4 (25,0)	2 (12,5)	10 (62,5)	5 (31,3)	6 (37,5)	5 (31,3)
<b>TOTAL</b>	<b>3 (6,0)</b>	<b>18 (36,0)</b>	<b>14 (28,0)</b>	<b>15 (30,0)</b>	<b>8 (16,0)</b>	<b>30 (60,0)</b>	<b>12 (24,0)</b>

26 de los 34 encuestados del grupo 1 consideran que tienen un buen nivel de información (75% aproximadamente), en el grupo administrativo este nivel fue reportado solo por 6 de los 16 (37,5%). De igual forma el 70,6% del grupo 1 y el 37,5% del grupo 2 indicaron que si han recibido formación en los últimos dos años.

### **j) Conductas violentas en el trabajo**

Prácticamente no se identificaron este tipo de conductas, de hecho 39 de los 50 (78%) no reportó ninguna de las conductas indicadas en el ítem 41.

**Tabla 14**

*Violencia*

GRUPO	No responde	A. Violencia Física	Violencia interior	Violencia externa	Acoso	Verbal	Orientación sexual	Ninguna
PRODUCTIVO	2 (5,9)	1 (2,9)	1 (2,9)	1 (2,9)	1 (2,9)	1 (2,9)	1 (2,9)	26 (76,5)
ADMINISTRATIVO	2 (12,5)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	1 (6,3)	0 (0,0)	13 (81,3)
<b>TOTAL</b>	<b>4 (8,0)</b>	<b>1 (2,0)</b>	<b>1 (2,0)</b>	<b>1 (2,0)</b>	<b>1 (2,0)</b>	<b>2 (4,0)</b>	<b>1 (2,0)</b>	<b>39 (78,0)</b>

En el contexto investigativo no se identifican situaciones prevalentes relacionadas con alguna clase de violencia, no obstante 11 empleados (22%) han sufrido algún tipo de violencia.

### **j) Daños a la salud**

Respecto a su autovaloración del estado de salud, los encuestados manifestaron en general tener una buena calidad o estado de salud, no obstante, 18 de los 50 (36%) mencionaron tener un estado regular, siendo de mayor proporción esta valoración para el grupo administrativo (50%) que para el de odontólogos y afines (29,4%).

Se investigó además si los empleados de la clínica habían sufrido algún accidente de trabajo que haya requerido asistencia médica o tratamiento, determinándose que solo en un caso del grupo prestador directo del servicio (2,9%) y uno del administrativo (5,9%) señalaron haberlo padecido. Es importante señalar que estos siniestros no fueron debidamente reportados, por lo que no aparecen en el cuadro de siniestralidad.

Los dos casos la causa fue la falta de espacio, limpieza o desorden presente, así como una distracción o mala de concentración en la realización de tareas.

El ítem 45 permitió establecer una visión general de los principales problemas de salud (localización y tipo) que aquejan a los empleados de la clínica, obteniéndose una multiplicidad de respuestas, sin embargo se han seleccionado las de mayor cuantía.

**Tabla 15**

**Daños a la salud**

Problemas visuales	Dimensión	Opción	Productivo	Administrativo	TOTAL
Dolor de cuello/nuca (25)	Agravado por el trabajo	SI	10 (71)	6 (75)	16 (72)
		NO	4 (28)	2 (25)	6 (27)
	Acudido al médico	SI	6 (60)	3 (50)	9 (56)
		NO	4 (40)	3 (50)	7 (43)
Dolor de espalda (20)	Agravado por el trabajo	SI	11 (78)	5 (83)	16 (80)
		NO	3 (21)	1 (16)	4 (20)
	Acudido al médico	SI	7 (63)	2 (40)	9 (56)
		NO	4 (36)	3 (60)	7 (43)
Problemas visuales (10)	Agravado por el trabajo	SI	4 (66)	2 (50)	6 (60)
		NO	2 (33)	2 (50)	4 (40)
	Acudido al médico	SI	4 (100)	2 (100)	6 (100)
		NO	0 (0)	0 (0)	0 (0)
Estrés, ansiedad o nerviosismo (24)	Agravado por el trabajo	SI	12 (66)	4 (66)	16 (66)
		NO	6 (33)	2 (33)	8 (33)
	Acudido al médico	SI	2 (16)	1 (25)	3 (18)
		NO	10 (83)	3 (75)	13 (81)

En primer lugar se observó que 25 de los 50 investigados (50%) reportó dolor de cuello, 24 (48%) estado de estrés o ansiedad, 20 (40%) dolor de espalda y 10 (20%) problemas visuales, sin que estas categorías sean mutuamente excluyentes. Es importante además señalar que 14 empleados (28%) afirmaron no presentar ninguno de los problemas indicados en la tabla, entre el 60 y 75% aproximadamente estimó que tale afectaciones han sido agravadas por el trabajo.

De quienes afirmaron que las dolencias fueron agravadas o producidas por el trabajo, entre el 60 y 100% han asistido a consulta médica,

situación que indicaría que el problema fue de importancia y que existe conciencia en los empleados por precautelar su salud.

**\*Reporte de morbilidad y ausentismo de la clínica dental año 2015**

Con respecto al tema del reporte de morbilidad y ausentismos en la clínica dental (anexo 2), en donde el área de talento humano proporciona a este estudio datos exactos así tenemos:

\*anual (año 2015),\*total de empleados 57,\*total de consultas 684,\*índice de ausentismo 28,07%,\*total días de ausentismo 24,\*porcentaje de morbilidad año 2015:

Motivo de consultas al médico ocupacional que reflejaron enfermedades que afectan a:

-Sistema respiratorio promedio final 2,19%, sistema músculo esquelético 2, 92%, sistema digestivo 2.05%, sistema gineco obstétrico 0.58%, sistema circulatorio 0.88%, sistema génito urinario 0.15%, metabólico 1.75%, traumatismos 0.88%, órganos de los sentidos 0.44%, neurológicos 0.0%, dermatológicos 0.44%, otras patologías 0.0%, hematológicos 0.29%, saludables 87.43%.

Se halla que existen problemas reales de morbilidad por presuntas enfermedades de tipo ocupacional que conllevan a ausentismos (24 días), como son: respiratorias, músculo esqueléticas, traumatismos, dermatológicos, órganos de los sentidos; que se contrastan con los datos de la encuesta de condiciones de trabajo, desde este parámetro se entiende que existen riesgos ocupacionales, que son un problema inminente para la organización y por ende se requiere de un plan estratégico con la finalidad de prevenirlos.

### **Propuesta de plan estratégico**

El plan estratégico parte desde:

\*El diagnóstico perceptivo obtenido mediante la encuesta de condiciones de trabajo del INSHT aplicada a clínica dental en donde se reflejó principalmente riesgos laborales, esta encuesta es un instrumento fidedigno que aplica investigaciones a riesgos en el trabajo al que se encuentran expuestos los empleados, en la clínica dental el número de trabajadores es de 57 empleados, donde se aplicó la encuesta a una muestra de 50 personas, se determina que el 90% de los trabajadores laboran en un ambiente cerrado, en especial el grupo operativo (odontólogos 46%, asistentes dentales 10% y técnicos dentales 6%), los cuales se encuentran expuestos a riesgos como agentes: físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, etc., existe un 68 % de empleados que desconocen el etiquetado de productos nocivos, \*Diagnóstico de enfermedades según el reporte médico de morbilidad muy probablemente por consecuencia de los riesgos ya mencionados, existen varias enfermedades que afectan al: sistema respiratorio, sistema músculo esquelético, órganos de los sentidos, etc., en el reporte de morbilidad y ausentismo se registran un nivel de ausentismo laboral alto (24 días) en el año 2015, esta cifra es alta y es un parámetro justificativo para realizar un plan estratégico, se debe tomar en cuenta un índice total de ausentismos del 28,07%.

Por ello es importante aplicar un plan estratégico enfocado en SST con el fin de prevenir riesgos que conllevan a problemas de morbilidad.

Se pretende trabajar con el desarrollo de un plan estratégico basado en amenazas externas, debilidades

internas, en el diagnóstico actual hallado en la empresa, pues esto es un estudio de talento humano con base en la planificación estratégica enfocada en SST (Köper, 2009).

Se debe realizar estrategias, plan de acción y un cuadro de mando integral, acorde a la problemática hallada, el principal objetivo de todo es prevenir riesgos laborales mediante la planificación estratégica (INSHT, 1997).

El plan estratégico empresarial en clínica dental debe basarse por (Desamparados, 2014):

#### **1. Misión empresarial**

Ofrecer servicios dentales de manera integral, aportando de manera eficaz y oportuna a todo problema referente a salud dental de los pacientes.

#### **2. Visión empresarial**

Ser una marca ecuatoriana reconocida por su prestigio en la industria de la salud tras ofrecer servicios integrales, utilizando tecnología de última generación.

#### **3. Valores empresariales**

La empresa tiene compromiso con sus clientes, responsabilidad social con sus empleados, sustentabilidad ambiental, servicios eficientes, predisposición a cambios externos e internos.

#### **4. Principios empresariales**

La cultura organizacional como desarrollo del talento humano y compromiso en el servicio.

## **5. Análisis de la situación actual (Diagnóstico)**

Para llegar a un diagnóstico certero según Espinosa (2004) se deben evaluar los riesgos en la empresa para así poder tomar decisiones con respecto a las medidas respectivas.

Se debe contrastar la encuesta en conjunto con el reporte de morbilidad y ausentismo, las amenazas externas y debilidades internas halladas en un FODA basado en SST.

Así tenemos:

\*Encuesta: basado en los datos no resultados de la encuesta (anexo 4) el 58% de empleados tiene menos de tres años de experiencia ocupacional de los cuales prácticamente la mitad trabajan solos en la clínica.

Se toma en cuenta los valores porcentuales más altos de acuerdo a cada uno de los riesgos hallados.

El grupo operativo (61.8%) se encuentra mayormente expuesto a vibraciones de mano o brazo, en el grupo administrativo la mayor exposición es a radiación ultravioleta con 62.5%, en cuanto a la radiación ionizante un 46% perteneciente al grupo operacional se encuentra expuesto a este riesgo.

En cuanto a agentes químicos y biológicos, todo el personal operativo se encuentra expuesto a éstos acompañada del desconocimiento del etiquetado de productos nocivos por cerca de dos terceras partes de la empresa 68%.

De todos los riesgos laborales presentados el principal constituyó el de cortes y pinchazos el mismo que tiene mayor peso en el grupo operativo con un 63.6%.

En los riesgos ergonómicos el tema de las malas posturas conlleva problemas en un 50% del grupo administrativo, debido a las malas posturas inadecuadas adoptadas por el personal, la zona de mayor molestia fue la de nuca/cuello en un 38.5%.

Aunque el 60% de los empleados manifestó la existencia de un responsable de SST el mismo porcentaje señaló que no conocía de estudios realizados de actividades preventivas en la clínica dental. Solo las 2/5 partes restantes de trabajadores mencionaron que se tomó alguna acción correctiva.

Solamente el 2.90% del grupo operativo y 5.9 % del grupo administrativo, presentaron algún tipo de accidente laboral, se demuestra que la cifra es relativamente baja.

\* Reporte de morbilidad y ausentismos: Donde se detecta que existen problemas reales de morbilidad por presuntas enfermedades de tipo ocupacional que conllevan a 24 días de ausentismos por enfermedades como se observa un porcentaje de morbilidad en enfermedades: respiratorias 2.19% músculo esqueléticas 2.92%, dermatológicos 0.44%, órganos de los sentidos 0.44. Estas enfermedades pueden ser presuntamente de tipo laboral, por ello la importancia de análisis de datos para diagnosticar un problema de seguridad y salud laboral.

\*FODA

Analizar un FODA en una clínica dental basado en temas de SST nos permite aprovechar las oportunidades, potenciar las fortalezas, trabajar en las debilidades y neutralizar las amenazas.

-Debilidades internas:

Existen riesgos como

\*riesgos físicos: como exposición a ruido 11.8%, vibración 61.8%, agentes radioactivos 11.8% y luces ultravioleta 50.0% (Tabla 1), 63.3% expuestos a punciones con objetos cortopunzantes.

\*riesgos mecánicos por caídas y resbalones.

\*riesgos biológicos, el 70% del grupo operativo se encontró expuesto a

contaminación con fluidos corporales, contacto con núcleos de gotas evaporadas contaminadas con gérmenes de tipo bacterial y viral que se pueden encontrar en un posible medio contaminado, contagio de paciente enfermo al profesional por medio de la respiración contrayendo enfermedades en vías respiratorias altas.

\*riesgos químicos, 35.3% de personas del grupo productivo operacional en donde existe una exposición permanente en horas laborales directa con agentes químicos propios del trabajo odontológico un ejemplo el trabajo directo con mercurio dental para restaurar piezas dentarias.

\*riesgos ergonómicos 50% para el grupo administrativo y 24.3% para el operativo como la mala postura e incorrecto manejo de instrumentos y máquinas conllevan a trastornos músculo esqueléticos.

\*riesgos psicosociales, jornadas de trabajo extendidas sin pausas 16.7%, monotonía 22.2%.

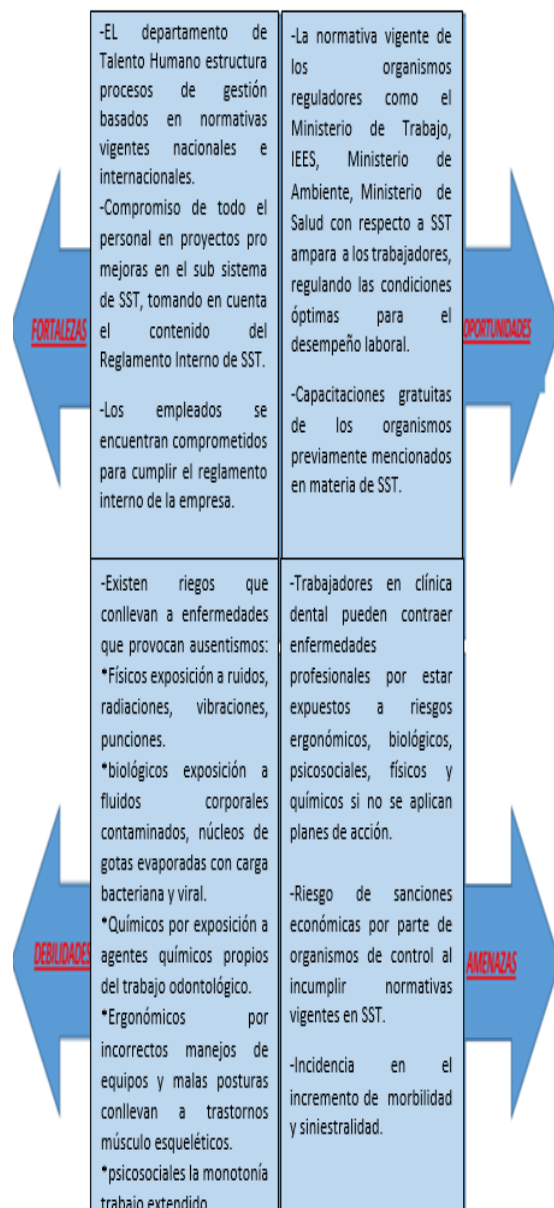
-Amenazas externas

\*Trabajadores en clínica dental pueden contraer enfermedades futuras.

\*Riesgo de sanciones económicas por parte de organismos de control al incumplir normativas vigentes en SST.

\*Aumento de incidencia de siniestralidad y morbilidad.

**Figura 2**  
*FODA en SST*



Fuente: Clínica Dental

**6. Información empresarial general de la clínica**

Descrito en antecedentes.

## **7. Organigrama Empresarial**

Descrito en antecedentes.

## **8. Tiempo**

Descrito en antecedentes.

## **9. Objetivos Plan Estratégico**

Cuadro de mando integral (anexo 7) y un cronograma mensual en el año 2015 se aplica los objetivos desde las cuatro perspectivas:

Dentro de la perspectiva financiera

\*Prevenir pagos por indemnizaciones por probabilidades de riesgos ocupacionales.

Dentro de perspectiva del cliente:

\*Mejorar la eficiencia de los tratamientos ofrecidos a los pacientes.

Dentro de la perspectiva de procesos internos:

\*Prevenir riesgos en el ambiente ocupacional.

\*Cumplir con normas vigentes en SST.

\*Adquirir nuevas tecnologías para mejorar un determinado tiempo, mejorando así la calidad de vida laboral de cada empleado.

Dentro de la perspectiva de aprendizaje y crecimiento.

\*Mejorar la situación actual de la clínica privada en temas de SST mediante capacitaciones.

\*Incentivar los esfuerzos del talento humano para la correcta gestión en SST.

\*Sensibilizar y concientizar en temas de SST al equipo de talento humano.

## **9. Plan de acción**

Es importante que el plan estratégico tengan un objetivo principal como es el de prevenir enfermedades ocupacionales y riesgos laborales, en el personal más expuesto como los detectados en la encuesta (operativo y administrativo) y realizarlo en un cronograma basado en aplicaciones mensuales, trimestrales, anuales (anexo 6).

Basados en las estrategias del: INSHT (2013), Barreto (2013), en contraste con los riesgos y posibles enfermedades en una empresa dental Gijbels (2016), se aplicó un plan de la siguiente manera aplicando al problema hallado en la empresa en estudio:

\*Crear una cultura organizacional en SST en toda la empresa, planes de acción:

a) Crear e impulsar planes de prevención en temas de SST para promover en la clínica dental reglamentos de acuerdo a normativas vigentes de entidades públicas.

b) Desarrollar la gestión del talento humano para prevenir riesgos laborales identificados.

\*Promoción, capacitación, técnica asistida, medicina ocupacional acorde a los cargos vulnerables, lineamientos a seguir. Se identificaron los siguientes peligros y en donde se recomiendan medidas correctivas y preventivas:

a) Radiación no ionizante, se capacita y se explica las medidas de prevención aplicadas a los tres cargos vulnerables que siempre conozcan las fichas técnicas de los fabricantes, al momento de la exposición deben utilizar gafas de protección ocular, guantes (Benavides & Arteaga, 2011) (Barreto Rodrigues & Brito Rodrigues, 2013).

b) Radiación ionizante, en donde el control de ingeniería cumple un rol importante, pues se establece el blindaje de paredes de estación de trabajo de radiología, la calibración, verificación y comprobación periódica de equipos de RX; como rotulación de pictogramas por parte de los técnicos en SST; la capacitación en cuanto a la protección radiológica y la prevención por parte de los empleados más

expuestos para su uso y de pacientes utilizando barreras como es el uso de delantales plomados, se insiste el chequeo constante por parte del médico ocupacional, se debe usar dosímetros, y trabajar conjuntamente con técnicos del monitoreo ambiental (Benavides & Arteaga, 2011).

c) Ruido, en donde el control de ingeniería consiste en realizar el mantenimiento de equipos, la gestión administrativa debe comprometerse a adquirir equipos de última generación en donde el ruido sea casi nulo, capacitaciones en temas de protección auditiva, uso de quipos de protección como tapones auditivos, audiometrías por parte de médicos ocupacionales periódicas (Ruiz-Frutos, 2013).

d) Agentes biológicos/patógenos, el control de ingeniería de la empresa dispondrá de espacios para la ubicación de recipientes de desechos debidamente clasificados y etiquetados, el etiquetado de envases con materiales infecciosos (Silva , 2015). Capacitación en bioseguridad a los cargos vulnerables, uso de equipos de protección personal como: gorras, mascarillas, guantes, gafas; el medico ocupacional debe promover programas de inmunización más control médico anual (Benavides & Arteaga, 2011), (Barreto Rodrigues & Brito Rodrigues, 2013).

e) También se detectó en la encuesta de condiciones de trabajo el movimiento corporal repetitivo, la empresa debe adquirir mobiliario ergonómico como también buenos instrumentos, se debe recurrir mediante charlas el uso de pausas activas y el control de levantamientos de cargas, chequeos y aplicación de medicina preventiva ocupacional (Gutiérrez Strauss, Rodríguez

Gutiérrez, & Ramírez , 2014) (Guillén Fonseca , 2006).

f) Postura forzada, se recomienda disponer de espacio suficiente y un correcto mobiliario ergonómico, prevención de posturas forzadas mediante pausas activas incluso cambios de actividades, chequeo médico anual y valoraciones antropométricas (Guillén Fonseca , 2006).

g) Minuciosidad de la tarea, evaluación psicosocial.

h) Trabajo a presión, se debe manejar un control de trabajos a presión con agenda de citas según disponibilidad de recursos, charlas con programación de actividades recreativas, como medicina ocupacional se debe realizar una evaluación psicosocial (Vieco Gómez & Llanos, 2014) (Gil-Monte, 2012).

\*Cumplimientos de normativas, los líderes de la empresa deben vigilar y controlar toda clase de normativas, disposiciones legales, planes de acción (Chacón , 2006):

a) Estando al tanto de los aspectos legales y los cambios, decretos y derogatorias.

b) Inspeccionando periódicamente a los cargos más expuestos a riesgos ocupacionales con la finalidad de precautelar la integridad de los mismos, para así prevenir riesgos que conlleven enfermedades y ausentismos.

c) Cumpliendo normativas en la clínica dental de organismos gubernamentales en temas de SST.

d) Mejoramiento de la gestión en temas de vigilancia con control en SST por medio de acciones conjuntas entre el departamento de talento humano de la clínica dental y empresas de SST.

\*Investigativo, planes de acción:



a) Mejorar la gestión del talento humano dirigido a recopilación, análisis y difusión de datos obtenidos como el ausentismo por presunta enfermedad laboral, con la finalidad de prevenir problemas de morbilidad.

b) Prevenir siniestros partiendo de posibles riesgos laborales encontrados en clínica dental.

c) Identificados los cargos operativos más vulnerables por medio de los datos arrojados por la encuesta.

d) Contratar consultoras dentro de la clínica dental para proyectos, estas pueden realizar cursos y charlas en materia de SST para así prevenir riesgos en el equipo de talento humano en la clínica dental (Brewster, 1999).

e) Vigilar y observar al talento humano, periódicamente por parte de los médicos ocupacionales, incluso técnicos en SST, y evitar riesgos ocupacionales.

\*Incentivos, plan de acción:

a) Incentivar a los empleados las buenas prácticas de SST, a través de reconocimientos y premios.

\*Sensibilizar, planes de acción:

a) Alcanzar una mayor concientización del talento humano en temas de prevención de riesgos laborales utilizando medios de comunicación charlas redes sociales, etc., dentro de la clínica dental como parte de la estrategia.

\*Talleres dinámicas grupales, conformación de focus group (grupos focales) y juego de roles (rolling playing), con el equipo de talento humano involucrado para profundizar las problemáticas y así identificar cuáles son las causas raíz de estas para plantear un plan de acción (Brewster, 1999).

## **10. Cuadro de mando integral CMI**

Como parte del plan estratégico se realiza un CMI basado en Kaplan (2000), aplicado a clínica dental en donde se hace referencia a las

a) Perspectivas:

\*Financieras.

\*Clientes.

\*Procesos internos.

\*Aprendizaje y crecimiento.

b) Factores críticos de éxito.

c) Objetivos.

d) Acciones estratégicas-programas.

e) Cargos responsables.

f) Grupos.

g) Resultados KPI (key performance indicators) y/o KPO (key performance objectives).

i) Indicador.

j) descripción del indicador.

k) Fórmula.

l) Periodicidad.

\* Obsérvese (anexo 7).

## **11) Gestión del cambio**

Como gestión del cambio, se puede basar en una correcta aplicación del plan de acción y CMI por parte de los directivos de recursos humanos en la organización, cumpliendo objetivos en un tiempo determinado, las metas y mejoras en la clínica, se deben cumplir a futuro a favor de los empleados para optimar su calidad de vida laboral, en base al Plan estratégico que juega un papel importante, pues así aumenta la productividad a nivel organizacional e incluso para evitar problemas ocupacionales (Becker & Huselid, 2006) (Brewster, 1999) (Vivas, 2011).

La estrategia española del INSHT (2013), recomienda:

\* La correcta gestión de la situación actual SST mejorará partiendo desde del diagnóstico:

a) Respecto a las debilidades internas y amenazas externas reflejadas del FODA, cambiar los problemas

situacionales actuales y poderlos enmendar.

b) Analizando índices de siniestralidad (Anexo 1), si no existieron siniestros ni accidentes debe mantenerse este equilibrio.

c) Reporte de morbilidad y ausentismos (Anexo 2) procurando exista un índice de ausentismo bajo en los próximos meses y años.

e) Datos arrojados en encuesta, luego de un plan estratégico realizar un nuevo estudio futuro y analizar si hay cambios favorables en la empresa y los riesgos bajaron.

\*En cuanto a gestionar la estrategia por medio de prevención, capacitación, control médico constante, en cada uno de los peligros hallados; es importante aplicarlos a los cargos más vulnerables o cargos operativos en la clínica dental cargos en los cuales se identificaron riesgos laborales pretendiendo así disminuir los riesgos laborales (Vivas, 2011).

\*El gestionar el correcto cumplimiento de normativas legales, Chacón (2006) recomienda las siguientes estrategias:

a) En caso de un siniestro, accidente o enfermedad, ocurridos en el trabajo se intentará averiguar e investigar el grado de culpabilidad o no culpabilidad del empleado o de la misma empresa.

b) Para la correcta gestión preventiva con el tema de pago de indemnizaciones, una correcta estrategia es reforzar los reglamentos internos de SST vigentes en la clínica dental (Chacón, 2006).

\*Gestionar incentivos a los empleados en temas de SST:

a) La gestión de incentivos se realiza por medio de reconocimientos y premios consiguiendo así un óptimo clima laboral el personal se encuentra motivado (INSHT, 2013).

\*Gestionando el uso nuevas tecnologías en donde se: adquirirá y sustituirá, con nuevas maquinarias y equipos de trabajo, el trabajo de cada empleado se vuelve más eficiente (Vivas, 2011).

\*El propósito de una gestión estratégica de sensibilización, radica en concientizar a todo el equipo del talento humano en temas de prevención de riesgos, pues los empleados deben estar conscientes de que existe vulnerabilidad por probables tipos de riesgos laborales capacitaciones mensuales, trimestrales, semestrales incluso anuales pueden dar resultados favorables pues los empleados estarían en conocimientos al día en temas en SST según recomienda (Barreto Rodrigues & Brito Rodrigues, 2013) (Fernandez, 2010).

\*Para la gestión de satisfacción de clientes una correcta estrategia es el adquirir insumos de mejor calidad para una óptima atención por parte de los odontólogos (Vivas, 2011).

## **12) Metas del plan estratégico**

\*Intentar prevenir riesgos laborales mediante la planificación estratégica en SST utilizando medidas de control.

\*Procurar precautelar la integridad física y mental todos los empleados.

\*Buscar reducir y procurar eliminar los riesgos laborales mediante la aplicación de estrategias.

\*Aplicar constantemente la medicina ocupacional en la empresa por parte del área de recursos humanos para prevenir riesgos que conllevan a enfermedades.

\*Tratar de remplazar la tecnología actual por nueva y más eficiente.

## **Conclusiones**

\*Las principales enfermedades que afectan a los trabajadores son las de tipo músculo esquelética a causa de malas posturas y vibraciones, enfermedades respiratorias por exposición a agentes biológicos, químicos y por último y no menos importantes enfermedades a la vista y el oído a causa del uso de maquinaria y luces no ionizantes.

\*Los principales riesgos laborales encontrados en la clínica dental fueron: físicos, biológicos, químicos, psicosociales y ergonómicos, mismos que si no son atendidos a tiempo pueden desencadenar en accidentes y enfermedades aumentando de esta forma el ausentismo laboral.

\*Se realizó un plan estratégico en talento humano aplicado a la gestión de seguridad, salud y trabajo, demostrándose que en la clínica dental los empleados se encuentran expuestos a enfermedades laborales, siniestros y desfavorables condiciones laborales lo que conlleva a un alto ausentismo laboral.

### **Limitaciones**

- Una limitación que se tuvo durante el estudio, fue que no se puede llegar a una fuente primaria como las fichas médicas ocupacionales de la clínica dental puesto que la información es confidencial y solamente se cuenta con el aporte de ciertos datos que puede otorgar un médico ocupacional como es el reporte de morbilidad y ausentismo.

- Existen limitaciones en este estudio puesto que no se pudieron medir a escala los riesgos en el trabajo como la medición de rayos y luces, mediciones de ruidos y vibraciones, etc., sin embargo los reportes de morbilidad y ausentismo en contraste con la encuesta fidedigna, se aprecia que existen condiciones laborales que conllevan

ausentismos por enfermedades y la probabilidad que estas sean de tipo ocupacional puede ser alta, esto demuestra que si existen de riesgos en el trabajo.

- Son escasos los artículos investigativos referentes a SST en clínica dental de los cuales se hubiese pretendido realizar varios estudios comparativos.

### **Recomendaciones**

- El equipo de talento humano deberá identificar riesgos a los que más se encuentran expuestos los empleados también las enfermedades de mayor incidencia como son las respiratorias y músculo esqueléticas registradas en futuros reportes de morbilidad y ausentismo.

- La responsabilidad de los directivos de la clínica recae a que deben de cumplir y aplicar correctamente del plan estratégico de seguridad, salud y ambiente en la empresa dental, aplicando las medidas de control según los datos reflejados de la encuesta, ya que las patologías que son motivo de consulta médica pueden desencadenar en una enfermedad profesional como por ejemplo las relacionadas al sistema músculo esquelético y respiratorio.

- Todo gestor, director y líder en talento humano, debe conducir de manera óptima a su equipo de talento humano, conocer un plan estratégico en talento humano enfocado a SST, aplicarlo, ayuda al bienestar de los trabajadores de la clínica dental, se debe conocer en gran parte la legislación laboral vigente de los diferentes organismos de control en SST, debe planificar y organizar el trabajo para cumplir los estándares, y programas adecuados.

- Es necesaria la conjunción en el trabajo entre el departamento de talento humano y el médico ocupacional pues de esta manera se manejará tanto la salud, seguridad de

los empleados con una evaluación periódica de su estado de salud haciéndolas en determinados periodos de tiempo y así manejar la medicina ocupacional de manera adecuada para prevenir enfermedades y riesgos en trabajo.

- La estrategia de uso de equipo de seguridad es muy importante, pues esto previene la exposición a riesgos laborales.

- La renovación de tecnologías mediante la adquisición, adaptación de nuevas maquinarias y equipos con el fin de reemplazar las obsoletas o antiguas maquinarias e trabajo, contribuye a mejorar la calidad de vida ocupacional de los trabajadores, lo cual conlleva a procedimientos seguros y trabajo eficiente para los empleados que están sujetos a niveles de riesgo altos en la empresa con respecto a renovación de tecnologías.

- Se debe seguir y cumplir todas las acciones del plan estratégico, en lo posible anualmente un plan de gestión en SST e ir innovando según las nuevas problemáticas encontradas.

- Se recomienda la colaboración y asesoría de inspectores de trabajo y del IEES junto con autoridades laborales, con la finalidad de disminuir la siniestralidad laboral y enfermedades ocupacionales.

### **Propuesta futura**

- Futuros estudios de SST pueden tomar esta investigación como base directa para proponer un plan estratégicos para crear procedimientos operativos básicos en torno a prevención de riesgos condiciones de trabajo, ausentismos, morbilidad, siniestros.

- Al ser pocos los artículos en planes estratégicos en SST vinculados a una empresa de salud, futuros investigadores lo pueden tomar al presente trabajo investigativo como base para estudios comparativos pertinentes.

### **Bibliografía**

- Aching , C. (2005). *Guía Rápida Ratios Financieros de la Mercadotecnia*. Madrid: Eumed.
- Asamblea Constituyente. (10 Septiembre 2008). *Constitución República del Ecuador*. Obtenido [http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion\\_de\\_bolsillo.pdf](http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf)
- Barreto Rodrigues, M., & Brito Rodrigues, L. (2013). Capacitação segurança no trabalho para profissionais de um estabelecimento de saúde. *Revista Ciência Em Extensao*, p.168-180.
- Becker, E. (2006). Meshing human resources planning. *Journal Management*, Pg 899.
- Benavides, P., & Arteaga, E. (30 de Junio de 2011). *Limpieza, Bioseguridad Hospitalaria y Su Impacto en la Salud y el Medio Ambiente en el Hospital "San Luis de Otavalo"*. Obtenido <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/690>
- Brewster, C. (1999). Strategic human resource management: the value different. *Management International Review*, Pg 44-64.
- Calzaretta, A. ,(2010). El Estudio de Percepción del Riesgo y Salud Ocupacional: Una Mirada desde los Paradigmas de Riesgo. *Ciencia & Trabajo*., Pg 243-250.
- Chacón , G. (2006). *República del Ecuador: Diagnóstico del Sistema Nacional de seguridad y salud en el trabajo*. lima: Oficina Internacional del Trabajo. Obtenido de <http://white.oit.org.pe>: [http://white.oit.org.pe/spanish/260ameri/publ/docutrab/dt-206/dt\\_206.pdf](http://white.oit.org.pe/spanish/260ameri/publ/docutrab/dt-206/dt_206.pdf)
- Chiavenato, I. (2007). *Gestión Del Talento Humano*. México: Mc. Graw Hill.
- De La Colina, H. (2009). Salud Laboral: Origenes, Evolución e Importancia En El Trabajo. *Hospitalidad ESDAI*., Pg 91-107.
- De Oliveira, I. (2008). Typical Occupational Accidents With Employees In University Hospital in the South. *Revista Latino-Americana de Enfermagem (RLAE)*., Pg 823-832.
- Desamparados, B. (Marzo de 2014). Plan De Empresa De Una Clínica Dental De Nueva

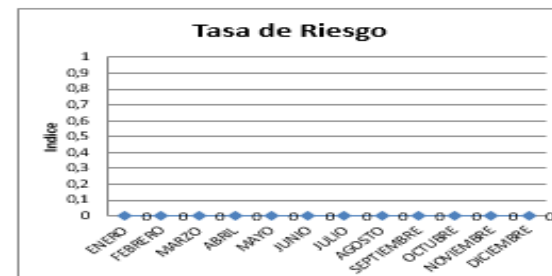
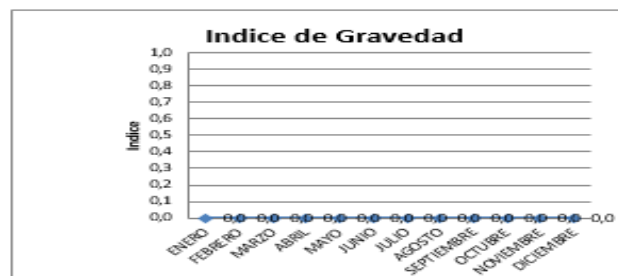
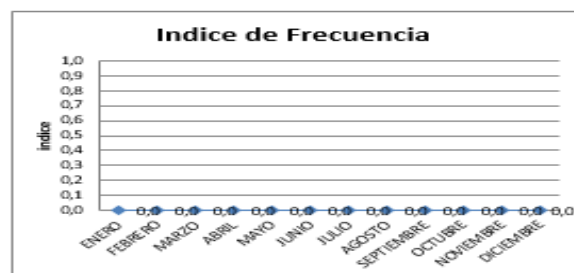
- Creación En La Ciudad De Valencia, España: Repositorio UPV.
- Espinosa, G., Alos, I., González, M., (2004). Utilidad del Mapa de Riesgo Laboral en el Diagnóstico de Salud de las Empresas. *Revista Cubana de Medicina General Integral.*, Pg 1-9.
- Espinoza, C. (30 de Marzo de 2015). Integración al Modelo Ecuador de la Metodología de Planeación Estratégica-Operacional Lean Management. *Tesis.* Quito, Pichincha, Ecuador: Repositorio USFQ.
- Fernandez, R. (2010). Integración de la SST en la gestión de las empresas. *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención.*, p. 40-43.
- Galíndez, L., & Rodríguez, Y. (2007). Riesgos Laborales de los Trabajadores de la Salud. *Salud de los Trabajadores*, P. 67-69.
- Gijbels, F., Jacobs, R., Princen, K., Debruyne, F., & Nackaerts, O. (2016). Potential occupational health problems in dentists Flanders, Belgium. *Clinical Oral Investigations*, P. 8–15.
- Gil-Monte, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana Medicina Experimental y Salud Pública.*, Pg 237-241.
- Goldstein, M. (2011). Developing a Strategic Plan for Transitioning. *Journal of Hospital Librarianship*, P. 379–387.
- Gómez, A., & Suasnavas, P. (2015). Incidencia de accidentes de trabajo declarados en Ecuador en el período 2011-2012. *Ciencia & trabajo*, Pg 5.
- Gómez, I. (2007). Salud Laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo. *Universitas Psychologica.*, p105-113. 9p.
- Guillén Fonseca, M. (2006). Ergonomía y la Relación Con los Factores de Riesgo en Salud Ocupacional. *Revista Cubana de Enfermería.*, Pg 48-52.
- Gutiérrez Strauss, A., Rodríguez Gutierrez, M.,. (2014). Condiciones de trabajo relacionados con desórdenes musculoesqueléticos de extremidad superior en residentes odontología. *Salud Uninorte*, Pg 64-71.
- Hernández Sampietri, R. (2010). *Metodología de Investigación.* México: Mc Graw Hill.
- IESS. (4 de Marzo de 2016). *Resolución No 513.* Obtenido de <http://www.seso.org.ec/index.php/component/content/article/101-noticias/137-resolucion-cd-513>
- INSHT. (1997). *Evaluación de Los Riesgos Laborales.* Obtenido de [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Guias\\_Ev\\_Riesgos/Ficheros/Evaluacion\\_riesgos.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Guias_Ev_Riesgos/Ficheros/Evaluacion_riesgos.pdf): <http://www.insht.es/>
- INSHT. (15 de Abril de 2013). *"Estrategia Española de la Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012"*. Obtenido de <http://www.insht.es>: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Instituto/Comision/GruposTrabajo/ficheros/Balance%20FINAL%20EESST.pdf>
- Kaplan, N. (2000). *Cuadro de Mando Integral.* Barcelona: HBS.
- Kaplan, N. (2012). *Mapas Estratégicos, Convirtiendo activos intangibles en resultados tangibles.* Barcelona: HBS.
- Köper, B. (2009). The occupational safety and health scorecard--a business case example for strategic management. *Scandinavian Journal Of Work, Environment & Health*, P. 413-20.
- Leggat, P., Kedjarune, U., (2007). Occupational Health Problems Modern Dentistry: A Review. *Industrial Health*, P. 612–620.
- Malhotra, K. (2004). *Investigación de mercados.* México: Pearson Educación.
- Ministerio de Trabajo. (10 de Diciembre de 2012). [www.trabajo.gob.ec](http://www.trabajo.gob.ec). Obtenido de reglamento seguridad y salud: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/12/Reglamento-de-Seguridad-y-Salud-de-los-Trabajadores-y-Mejoramiento-del-Medio-Ambiente-de-Trabajo-Decreto-Ejecutivo-2393.pdf>
- Ministerio Trabajo. (23 de Marzo de 2016). [www.trabajo.gob.ec](http://www.trabajo.gob.ec). Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/mrl-y-el-iess-suscriben-acuerdo-para-la-gestion-y-prevencion-de-riesgos-laborales/>
- Montoya, N. (2012). Las practicas de alto rendimiento en la influencia de autoridad formal en la administracion del talento humano y su impacto en los resultados empresariales. *Global Conference Business & Finance Proceedings.*, Pg 1323-1333.
- OIT. (2011). *Sistema de Gestión DE LA SST: Una Herramienta para Mejora Continua.* Ginebra: OIT.
- OMS. (2005). Obtenido [http://www.who.int/social\\_determinants/thecommission/finalreport/closethegap\\_how/es/index1.html](http://www.who.int/social_determinants/thecommission/finalreport/closethegap_how/es/index1.html)
- Otero Martínez, J., & Ramos Hurtado, I. (2005). Satisfacción laboral en trabajadores de servicios dentales de clínica docente de especialidades. *Medicentro Electrónica*, Pg 2.
- Parra, L. (2006). Indicadores de Gestión en el Área de Gestión Humana y Su Importancia en las Organizaciones. *El Ágora USB.*, 19-27.

- Parra, M. (2003). *Conceptos Básicos Seguridad Laboral*. Santiago: OIT.
- Redín , M. (16 de Enero de 2012). Análisis de costos sobre siniestralidad laboral en Ecuador. Quito, Pichicha, Ecuador: Repositorio USFQ.
- Ruiz-Frutos, C. (2013). *Salud Laboral "Conceptos y Técnicas Para Prevención de Riesgos Laborales"*. Barcelona: Masson.
- Saldarriaga, J. (2013). Responsabilidad Social y Gestión del Conocimiento Como Estrategias de Gestión Humana. *Estudios gerenciales*, Pg 109-116.
- SENPLADES. (2013). *Plan Nacional del Buen Vivir*. Quito: Senplades.
- Silva , A. (2015). Descarte de Resíduos Infectantes: Informações Demonstradas e Ações Praticadas Por Estudantes de Enfermagem e Medicina. *Revista Eletronica de Enfermagem.*, Pg 123-129.
- Torres Alberich, I. (2015). El Accidente de Trabajo in Misión: Legislación Jurisprudencia Española. *Revista CES Derecho*, Pg 19-29.
- Trejo, K. (2013). La Protección de la Salud y la Seguridad Trabajo Como Derechos Humanos. *Cotidiano - Revista la Realidad Mexicana.*, Pg 81-89.
- Vidal Díaz de Rada , I. (2009). *Análisis de datos de encuestas: Desarrollo de una investigación completa utilizando SPSS*. Barcelona: UOC.
- Vieco Gómez, G., & Llanos, R. (2014). Factores Psicosociales Origen Laboral, Estrés y Morbilidad en el Mundo. *Psicología desde el Caribe.*, Pg 364-384.
- Vivas, S. (2011). Gestión Por Competencias en Instituciones Sanitarias y las Claves de la Dirección de Recursos Humanos en Comunidad Valenciana España. *Estudios Gerenciales*, Pg 442-62.

## ANEXOS

### Anexo 1: Índices de Siniestralidad (incapacitantes)

CLINICA DENTAL MATRIZ DE SEGUIMIENTO Y MEDICION DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL INDICES DE SINIESTRALIDAD 2015													
* INDICADOR	FORMULA	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
<b>a) INDICES REACTIVOS</b>													
<b>a1) Índice de Frecuencia</b>													
# Lesiones = Número de accidentes y enfer. Profesionales u ocupacionales # H/M = Total de H/M trabajadas en la organización en un determinado periodo anual		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>IF = # Lesiones x 200.000 / # H H/M trabajadas</b>	8.800	8.000	8.000	8.800	8.400	8.800	9.200	8.400	8.800	8.800	8.400	8.800
		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>a2) Índice de Gravedad</b>													
# de días perdidos = Tiempo perdido por las lesiones según la tabla + los días perdidos en caso de incapacidad temporal # h/H/M Trabajadas = Total de horas H/M en la organización en determinado periodo anual		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>IG = # días perdidos x 200.000 / # h/H/M</b>	8.800	8.000	8.000	8.800	8.400	8.800	9.200	8.400	8.800	8.800	8.400	8.800
		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>a3) Tasa de riesgos</b>													
# de días perdidos # de lesiones		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>TR = IG / IF</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0



Fuente: INSTH

Elaboración: Talento Humano Clínica Dental

## Anexo 2

## Reporte de morbilidad y ausentismo clínica dental

## 57 empleados

	Enero	días ausentismo	Febrero	días ausentismo	Marzo	días ausentismo	Abril	días ausentismo	Mayo	días ausentismo	Junio	días ausentismo	Julio	días ausentismo	Agosto	días ausentismo	Septiembre	días ausentismo	Octubre	días ausentismo	Noviembre	días ausentismo	Diciembre	días ausentismo	Total consultas	total días ausentismo
Respiratorio	2		0		4	2	1		1	1	0		0		0		0		3	1	1		3	1	15	5
Músculo esquelético	0		3	1	0		5	2	0		3	1	0		2		0		1		1	1	5	2	20	7
Digestivo	3	1	2		0		1		1		2		1		2	1	1		0		0		1		14	2
Gineco obstétrico	1		1	1	1		0		1		0		0		0		0		0		0		0		4	1
Circulatorio	0		0		1		0		0		2	1	0		1		0		2	1	0		1	0	6	3
Genito urinario	0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		1		0		1	0
Metabólico	0		2	1	0		2		0		2	1	0		2		0		2		0		2		12	2
Traumatismos	0		2	1	0		1		0		1		1	1	0		0		0		0		1		6	2
Org. Sentidos	0		0		1		1	1	0		0		0		0		0		1	1	0		0		3	2
Neurológico	0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0	0
Dermatológico	0		1		0		1		0		1		0		0		0		0		0		0		3	0
Otras patologías	0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0	0
Hematológico	0		0		0		0		1		0		0		0		0		1		0		0		2	0
Saludables	51		46		50		45		53		46		55		50		56		47		54		45		598	
horas de ausentismo		8		32		16		24		8		24		8		8		0		24		16		24		
índice de ausentismo		0,14		0,56		0,28		0,42		0,14		0,421		0,14		0,14		0		0,42		0,28		0,42		
<b>índice promedio ausent</b>																										
<b>TOTAL</b>	<b>57</b>		<b>57</b>		<b>57</b>		<b>57</b>		<b>57</b>		<b>57</b>		<b>57</b>		<b>57</b>		<b>57</b>		<b>57</b>		<b>57</b>		<b>57</b>		<b>684</b>	<b>24</b>

PORCENTAJE DE MORBILIDAD 2015														
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Promedio	
Respiratorio	3,51%	0,00%	7,02%	1,75%	1,75%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	5,26%	1,75%	5,26%	2,19%	
Músculo esquelético	0,00%	5,26%	0,00%	8,77%	0,00%	5,26%	0,00%	3,51%	0,00%	1,75%	1,75%	8,77%	2,92%	
Digestivo	5,26%	3,51%	0,00%	1,75%	1,75%	3,51%	1,75%	3,51%	1,75%	0,00%	0,00%	1,75%	2,05%	
Gineco obstétrico	1,75%	1,75%	1,75%	0,00%	1,75%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,58%	
Circulatorio	0,00%	0,00%	1,75%	0,00%	0,00%	3,51%	0,00%	1,75%	0,00%	3,51%	0,00%	0,00%	0,88%	
Genito urinario	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	1,75%	0,00%	0,15%	
Metabólico	0,00%	3,51%	0,00%	3,51%	0,00%	3,51%	0,00%	3,51%	0,00%	3,51%	0,00%	3,51%	1,75%	
Traumatismos	0,00%	3,51%	0,00%	1,75%	0,00%	1,75%	1,75%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	1,75%	0,88%	
Org. Sentidos	0,00%	0,00%	1,75%	1,75%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	1,75%	0,00%	0,00%	0,44%	
Neurológico	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	
Dermatológico	0,00%	1,75%	0,00%	1,75%	0,00%	1,75%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,44%	
Otras patologías	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	
Hematológico	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	1,75%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	1,75%	0,00%	0,00%	0,29%	
Saludables	89,47%	80,70%	87,72%	78,95%	92,98%	80,70%	96,49%	87,72%	98,25%	82,46%	94,74%	78,95%	87,43%	
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100,00%</b>	

Fuente: clínica dental.



### Anexo 3

#### Historia-ficha médica ocupacional periódica.

CLINICA DENTAL		SALUD OCUPACIONAL Ficha del Examen Médico Periódico					
Las declaraciones, por mí vertidas en este documento son completas, verdaderas y correctas, responsabilizándome por cualquier información médica falsa u omisión de la misma. Me comprometo a cumplir las recomendaciones médicas prescritas y a colaborar en su seguimiento.							
Fecha						Firma	
<b>1.- DATOS PERSONALES</b>						N° Historia Clínica:	
Apellidos y Nombres:							
N° CC		N° Afiliación al IESS			Escolaridad:		Profesión:
Edad:	Fecha Nacimiento:	Sexo M	Estado Civil S	C	V	UL	D
Domicilio:						Teléfono: .....	
Cantón		Ciudad		Parroquia		Calle	
				Barrio			
<b>2.- PERFIL OCUPACIONAL</b>							
Nombre de la Empresa				Actividad de la Empresa:			
Tiempo que trabaja en la Empresa:							
Unidad y/o grupo de trabajo anterior:							
Unidad y/o grupo de trabajo actual:				Tiempo en el actual Grupo de Trabajo			
Tipo de trabajo que realiza:				Otras actividades:			
Antigüedad en la ocupación actual							
Procesos peligrosos en su trabajo actual:							
Horas/día		Rotación de turnos:			Rotación de puesto:		
Ha sufrido algún accidente de trabajo:		Año:		Cuál:			
Cumple con las medidas de protección y seguridad para realizar su trabajo: SI NO Cuáles:							
Durante este tiempo que problemas de salud ha presentado							
Tuvo que faltar al trabajo: SI NO				Tiempo de ausentismo laboral:			
Hospitalizaciones/Intervenciones:							
Alergias:							
Hábitos: Tabaco		Alcohol		Drogas		Actividad Física	
Otros							
<b>3.-RIESGO LABORAL</b>							
VALORACION DE RIESGO LABORAL: 1=Nulo 2=Bajo 3=Medio 4=Alto 5=Muy alto							
FISICOS		QUIMICOS		BIOLÓGICOS		ERGONOMICOS	
MECANICOS		PSICOSOCIALES					
Rad.Ioniz.	Gases	Virus		Carga física		Máquinas	
Rad.No Ioniz.	Aerosoles	Bacterias		Carga psíquica		Herramientas	
Vibraciones	Sólidos	Parásitos		Ambiente de trabajo		Superficies	
Ruido	Vapores	Hongos		Distribucion de trabajo		Medios de izaje	
Eléctricos	Líquidos	Vectores		Movimientos repetitivos		Recipientes a pr	
Iluminación		Fluidos corpora		Manejo de cargas			
				Levantamiento de cargas			

<b>4.- HISTORIA CLINICA</b>			
A.P.P.		A.P.F.	
<b>4.1 ANAMNESIS:</b>			
AGO:			
<b>4.2 EXAMEN FISICO:</b>			
Marque cada ítem en la columna correspondiente	NORMAL	PATOLOGIA	Describe en detalle cualquier anomalía. Anote el ítem pertinente antes del comentario.
Cabeza, cara, cuello, nariz, senos paranasales			
Boca y garganta			
Oídos en general			
Ojos en general			
Tórax			
Pulmones			
Sistema cardiovascular			
Abdomen y vísceras			
Ano y recto			
Sistema endócrino			
Sistema génito-urinario			
Extremidades (longitud, fuerza y movim.)			
Columna vertebral			
Piel, faneras y linfáticos			
Marcas identificación			
Neurológico			
Psicológico			
<b>5.- EXAMENES COMPLEMENTARIOS</b>			
<b>5.1 LABORATORIO</b>			FECHA
BIOMETRIA			
Hb	Hcto	Fórmula Leucocitaria: Leucos	Neut % Linf % Plaq.
QUIMICA SANGUINEA			
Glucosa	BUN	Creatinina	Ac. Urico
Triglicéridos	Colesterol T.	HDL	LDL
Serología VDRL	HIV	HBsAg	
EMO			
HECES			
<b>5.2 OTROS EXAMENES</b>			
<b>5.3 INMUNIZACIONES</b>			

<b>6. SIGNOS VITALES y ANTROPOMETRIA</b>					
Estatura	Peso	IMC	Presión Arterial	Pulso	Temperatura
P. Abd.					
<b>7.- DIAGNOSTICO</b>					
.....					
.....					
.....					
<b>8.- TRATAMIENTO</b>					
.....					
.....					
.....					
<b>9.- Caso referido a:</b>					
<b>10.- Criterio Médico Laboral</b>					
.....					
.....					
.....					
LUGAR:			Fecha:		
Nombre del Médico:		Código profesional:		Firma:	

**Fuente:** Médico Ocupacional Clínica Dental.

# Anexo 4

## Encuesta aplicada en clínica dental referente a condiciones de trabajo

Página 1 de 14

CUESTIONARIO CONDICIONES DE TRABAJO N°:

### DATOS PERSONALES

Las siguientes son algunas preguntas que se refieren a información general de usted o su ocupación.

Por favor seleccione la o las respuestas que se indiquen para cada pregunta.

Los números que se encuentran en las opciones de respuesta están para efecto del tratamiento estadístico de los datos, sobre estos o en los recuadros que se encuentran a la derecha usted podrá marcar su respuesta con una X.

Si el trabajador ocupa varios puestos de trabajo, la respuesta será al puesto que le ocupa más tiempo.

**1. Nombre completo:**

**2. Género:**

Masculino	<input type="checkbox"/>
Femenino	<input type="checkbox"/>

**3. Edad: Años cumplidos**

**4. Estado civil:**

Soltero (a)	<input type="checkbox"/>
Casado (a)	<input type="checkbox"/>
Unión libre	<input type="checkbox"/>
Separado (a)	<input type="checkbox"/>
Divorciado (a)	<input type="checkbox"/>
Viuudo (a)	<input type="checkbox"/>

**5. Último nivel de estudios que alcanzó hasta la fecha (marque una sola opción).**

Primaria incompleta	<input type="checkbox"/>
Primaria completa	<input type="checkbox"/>
Secundaria incompleta	<input type="checkbox"/>
Secundaria completa	<input type="checkbox"/>
Técnico / tecnológico incompleto	<input type="checkbox"/>
Técnico / tecnológico completo	<input type="checkbox"/>
Profesional incompleto	<input type="checkbox"/>
Profesional completo	<input type="checkbox"/>
Carrera militar / policial	<input type="checkbox"/>
Postgrado incompleto	<input type="checkbox"/>
Postgrado completo	<input type="checkbox"/>

**6. Años y meses de trabajo en esta empresa en su cargo actual**

Años meses

**7. Nacionalidad**

Ecuatoriana 01

Extranjera 02

País de origen 03:

Página 2 de 14

### SITUACIÓN LABORAL Y TIPO DE CONTRATO

**P.1. ¿Cuál es su situación de trabajo actual? Marque una respuesta**

- Trabajador asalariado con contrato a tiempo completo..... 01
- Trabajador asalariado con contrato a medio tiempo ..... 02
- Servicios profesionales..... 03
- Pasante..... 04
- Otros.....Especificar:

Responder la siguiente pregunta si marcó en 01 o 02 P.1

**P.2. ¿Cómo es su contrato? Marque una respuesta**

Contrato de duración indefinida	Indefinido..... 01
	Servicios profesionales..... 02
Contrato temporal o de duración determinada	Tiempo parcial..... 03
	Pasantías..... 04
	Otro. Especificar:.....

**P.3. ¿Qué tipo de jornada tiene en su trabajo, completa o parcial? (Si la respuesta es PARCIAL leer las dos posibles razones): Marque una sola respuesta**

- Jornada completa ..... 01
- Jornada parcial, porque no quiere ahora un trabajo de jornada completa ..... 02
- Jornada parcial, porque no ha encontrado un trabajo de jornada completa ..... 03

**P.4. En la actualidad, ¿dónde laboralmente pertenece...? Marque una sola respuesta**

- A la propia empresa donde realiza su trabajo ..... 01
- A una empresa subcontratada externa al centro donde realiza su trabajo ..... 02

### TIPO DE TRABAJO

**P.5. ¿Cuál es su ocupación o el tipo de trabajo que ud. realiza? Marque una sola respuesta**

- Odontólogo..... 01
- Técnico dental..... 02
- Servicio de limpieza..... 03
- Pasante ..... 04
- Administrativo..... 05
- Otros.....Especificar:

## Plan estratégico de talento humano enfocado en SST en empresa odontológica ecuatoriana

Página 3 de 14

P.6. ¿Qué tipo de puesto de trabajo tiene? **Marque una sola respuesta.**

- Empleado (con jefes y sin subordinados) ..... 01
- Jefe de consultorio..... 02
- Mando intermedio (supervisión)..... 03
- Gerente..... 04

P.7. ¿En qué situación realiza ud. su trabajo? **Marque una sola respuesta**

- Solo y aislado ..... 01
- Solo, pero al lado de otros trabajadores ..... 02
- En equipos o grupos de trabajo que no toman decisiones conjuntas, la decisión la toma el jefe..... 03
- En equipos o grupos de trabajo que sí pueden decidir independientemente..... 04
- Otra. Especificar: \_\_\_\_\_

### AGENTES FÍSICOS

P.8. ¿Dónde realiza su trabajo habitual la mayor parte de la jornada? **Marque una sola respuesta**

- En local cerrado (oficina, laboratorio, consultorio, etc.) ..... 01
- En local semi cerrado ..... 02
- En otro lugar. Especificar: \_\_\_\_\_

P.9. El nivel de ruido en su puesto de trabajo es: **Marque una sola respuesta**

- Muy bajo, casi no hay ruido ..... 01
- No muy elevado pero es molesto ..... 02
- Existe ruido de nivel elevado, que no permite seguir una conversación con otro compañero que esté a 3 metros..... 03
- Existe ruido de nivel muy elevado, que no permite oír a un compañero que esté a 3 metros aunque levante la voz..... 04

P.10. ¿Tiene ud. vibraciones producidas por herramientas manuales, máquinas, etc. en su puesto de trabajo? **Marque una sola respuesta**

- Sí, en mano o brazo ..... 01
- Sí, en cuerpo entero (sentado o apoyado en una superficie que vibra)..... 02
- Sí, de ambos tipos..... 03
- No ..... 04

P.11. Está expuesto en su trabajo a la emisión de: **Marque las respuestas que usted considere que aplican**

- Luz ultravioleta, excluida la luz solar..... 01
- Luz infrarroja..... 02
- Láser ..... 03
- Rayos X, ..... 04

### CONTAMINANTES QUÍMICOS Y BIOLÓGICOS

P.12. En su puesto de trabajo, ¿manipula sustancias o mezclas de sustancias nocivas o tóxicas? **Marque una respuesta**

- Sí ..... 01  Continuar con P.13
- No ..... 02  Pasar a P.15

Página 4 de 14

Contestar la siguiente pregunta si la anterior marcó en 01

P.13. Estas sustancias o mezclas de sustancias, ¿llevan una etiqueta informando de su peligrosidad?. **Marque una sola respuesta.**

- Sí, todos ..... 01  Pasar a P.14
- Sí, algunos ..... 02  Pasar a P.14
- Prácticamente ninguno..... 03  Pasar a P.15

P.14. En general, la información que contienen las etiquetas (símbolos, etc.) es...: **Marque una sola respuesta**

- Fácil de entender ..... 01
- A veces es complicada..... 02
- Complicada ..... 03
- No sabe (espontáneo) ..... 98
- Rechaza contestar (espontáneo) ..... 99

P.15. En su puesto de trabajo, ¿respira polvos, humos, aerosoles, gases o vapores nocivos o tóxicos?. **Marque una sola respuesta**

- Sí ..... 01  Continuar con P.16
- No ..... 02  Continuar con P.18

- No sabe (espontáneo) ..... 98
- Rechaza contestar (espontáneo) ..... 99

P.16. ¿Conoce ud. los posibles efectos perjudiciales para su salud de la manipulación y/o respiración de esas sustancias nocivas o tóxicas? **Marque una sola respuesta**

- Sí ..... 01  Continuar con P.17
- No ..... 02  Pasar a P.18

P.17. ¿Le han informado en su empresa o en el centro donde realiza su trabajo de las medidas a adoptar para prevenir estos posibles efectos perjudiciales? **Marque una sola respuesta**

- Sí ..... 01
- No ..... 02

P.18. En su trabajo, ¿maneja o tiene contacto directo con materiales que pueden ser infecciosos...? **Marque una sola respuesta**

- o SI, mi tarea principal implica la atención odontológica a pacientes. .... 01
- o SI, puedo entrar en contacto con estos materiales porque manejo materiales contaminados, instrumental contaminado, tratamiento de residuos, entre los principales..... 02
- o NO..... 03

**Plan estratégico de talento humano enfocado en SST en empresa odontológica ecuatoriana**

**CONDICIONES DE SEGURIDAD**

P.19. ¿Cuáles son los principales riesgos de accidente que existen en el desarrollo de su trabajo? Marque las opciones que usted considere

- Caídas de personas desde altura ..... 01
  - Caídas de personas al mismo nivel..... 02
  - Caídas de objetos, materiales o herramientas ..... 03
  - Desplomes o derrumbamientos..... 04
  - Cortes y pinchazos..... 05
  - Golpes ..... 06
  - Atropellos, atrapamientos o aplastamientos por vehículos (excepto riesgo de accidentes de tráfico)..... 07
  - Atrapamientos o aplastamientos con equipos o maquinaria..... 08
  - Proyección de partículas o trozos de material..... 09
  - Quemaduras (contacto con superficies calientes, con productos químicos, etc.)..... 10
  - Daños producidos por un exceso de exposición al sol (quemaduras, insolación, golpe de calor)..... 11
  - Incendios ..... 12
  - Explosiones..... 13
  - Daños producidos por animales (mordeduras, coces, picotazos, picaduras de insectos, etc.) .. 14
  - Contactos eléctricos (líneas de alta tensión, conexiones, cables o enchufes en mal estado...) .. 15
  - Sobreesfuerzos por manipulación manual de cargas..... 16
  - Intoxicación por manipulación de productos tóxicos..... 17
  - Accidentes de tráfico..... 18
  - Atracos, agresiones físicas u otros actos violentos ..... 19
  - Otro. Especificar: ..... 20
- Ninguno..... 97  Pasar a P.21

P.20. De la siguiente relación, ¿cuáles son las principales causas de estos riesgos de accidente? Marque máximo tres respuestas principales (números en recuadros)

- Aberturas o huecos desprotegidos, escaleras o plataformas en mal estado .....01
- Falta de espacio, de limpieza o desorden..... 02
- Mantenimiento inadecuado o deficiente..... 03
- Señalización de seguridad inexistente o deficiente..... 04
- Falta de protecciones de las máquinas o equipos, o las que hay son deficientes..... 05
- Faltan los equipos de protección individual necesarios o no son adecuados..... 06
- Equipos y herramientas en mal estado ..... 07
- Manipulación inadecuada de productos, sustancias químicas o materiales peligrosos..... 08
- No se dispone de la cualificación o la experiencia necesarias para la tarea..... 09
- Instrucciones de trabajo inexistentes o inadecuadas..... 10
- Se trabaja sin información y formación suficiente sobre los riesgos y las medidas preventivas. 11
- Se trabaja muy rápido..... 12
- Posturas forzadas..... 13
- Levantar o mover cargas pesadas..... 14
- Por cansancio o fatiga..... 15
- Realización de tareas inhabituales o extraordinarias, solución de averías, incidentes..... 16
- Exceso de horas continuadas de trabajo..... 17
- Incumplimiento de las instrucciones de trabajo..... 18
- Faltan los equipos materiales o humanos necesarios para garantizar la seguridad frente a atracos, agresiones físicas u otros actos violentos..... 19
- Otro. Especificar: .....

**DISEÑO DEL PUESTO, CARGA DE TRABAJO Y FACTORES PSICOSOCIALES**

P.21. En su puesto de trabajo, dígame por favor, ¿con qué frecuencia está ud. expuesto a...?. Marque una respuesta por línea en las opciones que ud. considere.

	Siempre o casi siempre	A menudo	A veces	Raramente	Casi nunca o nunca	No sabe	Rechaza contestar
01 Adoptar posturas dolorosas o fatigantes (de cualquier parte del cuerpo: espalda, cabeza, brazos, manos, etc.)	01	02	03	04	05	98	99
02 Estar de pie sin andar	01	02	03	04	05	98	99
03 Estar sentado sin levantarse	01	02	03	04	05	98	99
04 Levantar o mover cargas pesadas	01	02	03	04	05	98	99
05 Levantar o mover personas	01	02	03	04	05	98	99
06 Aplicar fuerzas importantes	01	02	03	04	05	98	99
07 Repetir los mismos movimientos de manos o brazos	01	02	03	04	05	98	99
08 Disponer de muy poco espacio para trabajar con comodidad	01	02	03	04	05	98	99
09 Tener que alcanzar herramientas, elementos u objetos de trabajo situados muy altos o muy bajos, o que obliguen a estirar mucho el brazo	01	02	03	04	05	98	99
10 Tener una iluminación inadecuada para el trabajo que realiza (escasa, excesiva, con reflejos molestos, etc.)	01	02	03	04	05	98	99
11 Trabajar sobre superficies inestables o irregulares	01	02	03	04	05	98	99

P.22. Indique las tres principales zonas de su cuerpo donde sienta molestias que ud. considera que se debe a posturas y esfuerzos derivados de su trabajo. Marque máximo tres respuestas principales (números en recuadros)

- Nuca/Cuello .....01
- Hombro/s.....02
- Brazo/s-Antebrazo/s .....03
- Codo/s.....04
- Mano/s, muñeca/s, dedo/s.....05
- Alto de la espalda.....06
- Bajo de la espalda .....07
- Nalgas/Caderas.....08
- Muslos.....09
- Rodillas .....10
- Piernas.....11
- Pies/Tobillos.....12
- Ninguna.....97

## Plan estratégico de talento humano enfocado en SST en empresa odontológica ecuatoriana

Página 7 de 14

P.23. En su puesto de trabajo, dígame por favor, ¿con qué frecuencia debe...?. **Marque una respuesta por línea en las opciones que usted considere**

		Siempre o casi siempre	A menudo	A veces	Raramente	Casi nunca o nunca	No sabe	Rechaza contestar
1	Mantener un nivel de atención alto o muy alto	01	02	03	04	05	98	99
2	Trabajar muy rápido	01	02	03	04	05	98	99
3	Trabajar con plazos muy estrictos y muy cortos	01	02	03	04	05	98	99
4	Atender a varias tareas al mismo tiempo	01	02	03	04	05	98	99
5	Tratar directamente con personas que no son empleados de donde Vd. trabaja: clientes, pacientes, proveedores, etc.	01	02	03	04	05	98	99
6	Realizar tareas complejas, complicadas o difíciles	01	02	03	04	05	98	99
7	Realizar tareas monótonas	01	02	03	04	05	98	99
8	Trabajar con ordenadores: PC, ordenadores en red, ordenadores centrales, etc.	01	02	03	04	05	98	99
9	Usar Internet / correo electrónico con fines profesionales	01	02	03	04	05	98	99

P.24. En su trabajo, ¿con qué frecuencia...?. **Marque una respuesta por línea en las opciones que usted considere**

		Siempre o casi siempre	A menudo	A veces	Raramente	Casi nunca o nunca	No procede	No sabe	Rechaza contestar
1	Puede obtener ayuda de sus compañeros si la pide	01	02	03	04	05	7 (no tiene compañeros)	98	99
2	Puede obtener ayuda de sus superiores/jefes si la pide	01	02	03	04	05	7 (no tiene jefes)	98	99
3	En el trabajo, tiene la oportunidad de hacer aquello que sabe hacer mejor	01	02	03	04	05	--	98	99
4	Puede poner en práctica sus propias ideas en su trabajo	01	02	03	04	05	--	98	99
5	Tiene la sensación de estar haciendo un trabajo útil	01	02	03	04	05	--	98	99
6	Puede aprender cosas nuevas	01	02	03	04	05	--	98	99
7	Tiene mucho trabajo y se siente agobiado	01	02	03	04	05	--	98	99

P.25. En su trabajo, ¿con qué frecuencia puede elegir o modificar...?. **Marque una respuesta por línea.**

		Siempre o casi siempre	A menudo	A veces	Raramente	Casi nunca o nunca	No sabe	Rechaza contestar
1	El orden de las tareas	01	02	03	04	05	98	99
2	El método de trabajo	01	02	03	04	05	98	99
3	El ritmo de trabajo	01	02	03	04	05	98	99
4	La distribución y/o duración de las pausas en el trabajo	01	02	03	04	05	98	99

Página 8 de 14

P.26. En general, su ritmo de trabajo depende de...: **Marque una respuesta por línea en las opciones que usted considere**

	SI	NO	No sabe	Rechaza contestar
La velocidad automática de máquinas o el desplazamiento de productos	01	02	98	99
El trabajo de compañeros	01	02	98	99
Atención personal (cara a cara) con clientes, pacientes y proveedores.	01	02	98	99
Topes o cantidad de pacientes o servicios que hay que alcanzar	01	02	98	99
Plazos de tiempo que hay que cumplir	01	02	98	99
Topes o cantidad de producción o servicios que hay que alcanzar	01	02	98	99
Medios tradicionales como el teléfono, las peticiones escritas, etc.	01	02	98	99
Correo electrónico o e-mail (excluidos los correos privados o personales)	01	02	98	99
Control directo de su jefe	01	02	98	99

### ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN

P.27. En el establecimiento o centro donde realiza su trabajo, ¿hay algún Responsable de Seguridad y Salud en Trabajo? **Marque una respuesta**

- Sí ..... 01
- No..... 02
- No sabe (espontáneo) .....  98
- Rechaza contestar (espontáneo) .....  99

### HORARIO DE TRABAJO

P.28. Por término medio, ¿cuántas horas trabaja a la semana? Por favor no tenga en cuenta el tiempo para comer.

- Nº de horas: [ ][ ]
- No sabe o no puede precisarlo (espontáneo) ..... 98
- Rechaza contestar (espontáneo) ..... 99

P.29. ¿Trabaja ud. los sábados? ¿y los domingos y días festivos? **Marque una respuesta por línea en las opciones que usted considere**

	Siempre o casi siempre	A menudo	A veces	Raramente	Casi nunca o nunca	No sabe	Rechaza contestar
Sábados	01	02	03	04	05	98	99
Domingos y días festivos	01	02	03	04	05	98	99

P.30. Habitualmente, ¿suele ud. prolongar su jornada laboral? (SI la respuesta es SI) ¿Con o sin compensación económica o en tiempo libre? **Marque una respuesta**

- Sí, siempre con compensación económica o compensación en tiempo libre..... 01
- Sí, a veces con compensación económica o compensación en tiempo libre ..... 02
- Sí, sin compensación..... 03
- No..... 04

Plan estratégico de talento humano enfocado en SST en empresa odontológica ecuatoriana

Página 9 de 14

P.31. En general, ¿su horario de trabajo le permite compaginar el trabajo con sus compromisos sociales y familiares? **Marque una respuesta**

- Muy bien..... 01
- Bien..... 02
- No muy bien..... 03
- Nada bien..... 04

**ACTIVIDADES PREVENTIVAS**

P.32. En los últimos doce meses, ¿se le ofreció, por parte de su empresa o centro donde efectúa su trabajo, la posibilidad de realizar un reconocimiento médico preventivo? **Marque una sola respuesta.**

Cuando en la empresa no hay programa de medicina preventiva anual, la respuesta correcta es la 3.

- Sí y me hice el reconocimiento médico anual..... 01
- Sí, pero no me hice el reconocimiento médico..... 02
- No..... 03
- No sabe (espontáneo)..... 98
- Rechaza contestar (espontáneo) ..... 99

P.33. En los últimos doce meses, ¿se ha realizado una evaluación o algún estudio de los riesgos para su salud o seguridad en su puesto de trabajo? **Marque una sola respuesta**

- SI ..... 01  Continuar con P.34
- No ..... 02  Pasar a P.37
- No sabe (espontáneo) .....98  Pasar a P.38
- Rechaza contestar (espontáneo) ..... 99  Pasar a P.38

P.34. ¿Qué aspectos de su puesto de trabajo se han estudiado? **Marque las respuestas que considere**

- Ruido.....01
- Ambiente térmico (temperatura, humedad).....02
- Vibraciones .....03
- Radiaciones .....04
- Manipulación o respiración de sustancias o mezclas de sustancias nocivas o tóxicas .....05
- Agentes biológicos.....06
- Posturas de trabajo, esfuerzos físicos y movimientos repetitivos .....07
- Seguridad de máquinas, equipos y material.....08
- Seguridad de las instalaciones .....09
- Diseño del puesto de trabajo (mobiliario, espacio, superficies, iluminación, etc.).....10
- Aspectos organizativos (horarios, carga de trabajo, tareas desempeñadas, etc.).....11
- Otros aspectos psicosociales (relaciones interpersonales, supervisión de los jefes, participación de los trabajadores, posibilidades de promoción, conductas violentas en el lugar de trabajo..... 12
- Otros especifica.....

- No sabe (espontáneo) ..... 98
- Rechaza contestar (espontáneo) .....99

P.35. Tras dichos estudios, ¿se ha tomado alguna medida? **Marque una sola respuesta**

- SI..... 01  Continuar con P.36
- No ..... 02  Pasar a P.38
- No sabe (espontáneo) ..... 98  Pasar a P.38
- Rechaza contestar (espontáneo) ..... 99  Pasar a P.38

Página 10 de 14

P.36. ¿Qué medida o medidas se han tomado? **Marque las respuestas que considere**

- Modificación de instalaciones, maquinaria, equipos o materiales..... 01
- Cambios en el método de trabajo..... 02
- Reducción del tiempo diario de permanencia en el puesto de trabajo..... 03
- Modificación o suministro de equipos de protección individual..... 04
- Modificación o instalación de medios de protección colectiva..... 05
- Compensación económica (pluses) ..... 06
- Formación..... 07
- Información..... 08
- Otra. Especificar: \_\_\_\_\_
- No sabe (espontáneo) ..... 98
- Rechaza contestar (espontáneo) ..... 99

P.37. En su trabajo habitual, ¿es obligatorio el uso de algún equipo de protección individual? **Marque una sola respuesta**

- SI ..... 01  Continuar con P.38
- No ..... 02  Pasar a P.39
- No sabe (espontáneo) ..... 98  Pasar a P.39
- Rechaza contestar (espontáneo) ..... 99  Pasar a P.39

P.38. ¿Qué equipo o equipos de protección individual son obligatorios para su trabajo? **Marque las respuestas que considere**

- Guantes (frente a riesgo mecánico)..... 01
- Calzado (frente a riesgo mecánico) ..... 02
- Casco normal ..... 03
- Gafas/pantallas (frente a impactos)..... 04
- Guantes (frente a agresivos químicos o infecciosos)..... 05
- Pantallas/gafas (frente a agresivos químicos)..... 06
- Botas, ropa y otros (frente a riesgo químico)..... 07
- Guantes/calzado aislante (frente a riesgo eléctrico)..... 08
- Protectores auditivos..... 09
- Máscaras o mascarilla..... 10
- Botas, ropa y otros (frente a riesgo biológico) ..... 11
- Protección frente a riesgo térmico..... 12
- Cinturones y dispositivos anti caídas..... 13
- Protección frente a radiaciones ..... 14
- Otro. Especificar: \_\_\_\_\_
- No sabe (espontáneo) .....98
- Rechaza contestar (espontáneo) ..... 99

**INFORMACIÓN / FORMACIÓN**

P.39. En relación con los riesgos para su salud y seguridad del trabajo ¿en qué medida diría ud. que está bien informado? **Marque una sola respuesta.**

- Muy bien informado..... 01
- Bien informado ..... 02
- No muy bien informado..... 03
- Nada bien informado..... 04
- No sabe (espontáneo) ..... 98
- Rechaza contestar (espontáneo) ..... 99

P.40. En los dos últimos años, ¿ha recibido formación o información sobre los riesgos para su salud y seguridad relacionados con su trabajo? **Marque una sola respuesta**

- Sí..... 01
- No..... 02
- No sabe (espontáneo) ..... 98
- Rechaza contestar (espontáneo) ..... 99



## Plan estratégico de talento humano enfocado en SST en empresa odontológica ecuatoriana

Página 11 de 14

### CONDUCTAS VIOLENTAS EN EL TRABAJO

P.41. En los últimos doce meses, cuando ud. ha estado en su trabajo, ¿ha sido objeto de alguna de estas situaciones? **Marque las opciones que considere en las columnas A y B**

**Pregunta A)** Lea todas las situaciones de violencia o discriminación que usted ha sido objeto. Si señala "ninguna", "no sabe" o "rechaza contestar" marcar la opción correspondiente y pasar a la P.42.

**Pregunta B)** Marque en la columna B que recoge la frecuencia de todas las situaciones de violencia o discriminación indicadas por usted en la pregunta A.

A. En los últimos doce meses, cuando ud. ha estado en su trabajo, ¿ha sido objeto de alguna de estas situaciones?	B. ¿Con qué frecuencia ha sido objeto de esta situación?	
	A menudo (1)	A veces (2)
Amenazas de violencia física	01	
Violencia física cometida por personas pertenecientes a su lugar de trabajo	02	
Violencia física cometida por personas no pertenecientes a su lugar de trabajo	03	
Pretensiones sexuales no deseadas (acoso sexual)	04	
Agresiones verbales, rumores o aislamiento social	05	
Discriminación por la edad	06	
Discriminación por la nacionalidad	07	
Discriminación sexual/discriminación por género	08	
Discriminación por la raza, origen étnico o color de su piel	09	
Discriminación por la religión	10	
Discriminación por una discapacidad	11	
Discriminación por la orientación sexual	12	

Ninguna	97
No sabe (espontáneo)	98
Rechaza contestar (espontáneo)	99

### DAÑOS A LA SALUD

P.42. En los últimos doce meses, diría que su estado de salud ha sido: **Marque una sola respuesta.**

- Muy bueno..... 01
- Bueno..... 02
- Regular ..... 03
- Malo ..... 04
- Muy malo ..... 05
- No sabe (espontáneo) ..... 98
- Rechaza contestar (espontáneo) ..... 99

P.43. En los dos últimos meses, ¿ha sufrido algún accidente en su trabajo que requiriera asistencia médica o tratamiento, o la aplicación de primeros auxilios? **Marque una sola respuesta.**

- SI..... 01  Continuar con P.44
- NO..... 02  Pasar a P.45
- No sabe (espontáneo)..... 98  Pasar a P.45
- Rechaza contestar (espontáneo)..... 99  Pasar a P.45

Página 12 de 14

P.44. ¿Cuáles fueron las principales causas de este accidente o accidentes? **Marcar máximo tres respuestas principales (números en recuadros)**

- Aberturas o huecos desprotegidos, escaleras o plataformas en mal estado .....01
- Falta de espacio, de limpieza o desorden.....02
- Mantenimiento inadecuado o deficiente .....03
- Señalización de seguridad inexistente o deficiente .....04
- Falta de protecciones de las máquinas o equipos, o las que hay son deficientes.....05
- Falten los equipos de protección individual necesarios o no son adecuados .....06
- Equipos y herramientas en mal estado .....07
- Manipulación inadecuada de productos, sustancias químicas o materiales peligrosos.....08
- Utilización de herramientas, máquinas, equipos o materiales inadecuados para la tarea .....09
- No se dispone de la cualificación o la experiencia necesarias para la tarea.....10
- Instrucciones de trabajo inexistentes o inadecuadas .....11
- Se trabaja sin la información y formación suficiente sobre los riesgos y las medidas preventivas.....12
- Se trabaja muy rápido .....13
- Distracciones, descuidos, despistes, falta de atención .....14
- Posturas forzadas .....15
- Levantar o mover cargas pesadas.....16
- Por cansancio o fatiga .....17
- Realización de tareas inhabituales o extraordinarias, solución de averías, incidentes.....18
- Exceso de horas continuadas de trabajo.....19
- Incumplimiento de las instrucciones de trabajo .....20
- Imprevisibilidad de los animales.....21
- Causas relacionadas con el tráfico .....22
- Falten los equipos materiales o humanos necesarios para garantizar la seguridad frente a atracos, agresiones físicas u otros actos violentos .....23
- Mi trabajo consiste en la protección y custodia de personas, bienes materiales o patrimoniales .....24
- Otra. Especificar: .....
- No sabe (espontáneo) ..... 98
- Rechaza contestar (espontáneo) ..... 99


Plan estratégico de talento humano enfocado en SST en empresa odontológica ecuatoriana

Página 13 de 14

P.45. ¿Podría decirme si tiene alguno de los siguientes problemas de salud?. Marque las respuestas que considere en las tres columnas A, B y C.

**Aclaración:** Los accidentes como caídas, golpes, heridas... no son respuestas válidas en esta pregunta puesto que esto ya se preguntó.

**Pregunta A)** Lea todos los problemas de salud que tiene usted. Si señala "ninguno", "no sabe" o "rechaza contestar" marcar la opción correspondiente.

**Pregunta B)** Lea la columna B y marque la respuesta

**Pregunta C)** Lea la columna C y marque la respuesta

A. ¿Podría decirme, si tiene alguno de los siguientes problemas de salud? (ENTREVISTADOR: Mostrar Tarjeta 54)		B. ¿Considera que este/s problema/s de salud han sido agravado/s o producido/s por el trabajo? Le leo uno a uno		C. ¿Ha acudido al médico por este problema de salud? Le leo uno a uno	
		SÍ	NO	SÍ	NO
		Dolor de cuello/nuca	01	1	2
Dolor de espalda	02	1	2	1	2
Dolor en hombros, brazos, codos, muñecas, manos o dedos	03	1	2	1	2
Dolor en piernas, rodillas o pies	04	1	2	1	2
Problemas respiratorios	05	1	2	1	2
Problemas de la voz	06	1	2	1	2
Problemas de la piel	07	1	2	1	2
Problemas auditivos (en los oídos)	08	1	2	1	2
Problemas visuales (en los ojos)	09	1	2	1	2
Tensión arterial alta	10	1	2	1	2
Dolor de cabeza	11	1	2	1	2
Problemas para conciliar el sueño	12	1	2	1	2
Estrés, ansiedad o nerviosismo	13	1	2	1	2
Depresión o tristeza	14	1	2	1	2
Cansancio, agotamiento	15	1	2	1	2
Otra. Especificar: _____	16	1	2	1	2

Ninguno
No sabe (espontáneo)
Rechaza contestar (espontáneo)

Página 14 de 14

P.46. Indique en qué medida le molestan o preocupan los siguientes aspectos de su trabajo actual: Marque una respuesta por línea en las opciones que usted considere.

	Nada	Poco	Regular	Bastante	Mucho	No procede	No sabe	Rechaza contestar
01 La autonomía para realizar su trabajo	01	02	03	04	05	--	98	99
02 El ritmo de trabajo	01	02	03	04	05	--	98	99
03 El horario de trabajo	01	02	03	04	05	--	98	99
04 La dificultad o complejidad de las tareas	01	02	03	04	05	--	98	99
05 La monotonía	01	02	03	04	05	--	98	99
06 La cantidad de trabajo	01	02	03	04	05	--	98	99
07 Las relaciones con compañeros	01	02	03	04	05	7 (no tiene compañeros)	98	99
08 Las relaciones con jefes	01	02	03	04	05	7 (no tiene jefes)	98	99
09 Las relaciones con otras personas no complicadas en su empresa: clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.	01	02	03	04	05	--	98	99
10 Las posturas que debe adoptar	01	02	03	04	05	--	98	99
11 Los esfuerzos físicos que ha de realizar	01	02	03	04	05	--	98	99
12 El ruido existente en su puesto de trabajo	01	02	03	04	05	--	98	99
13 La iluminación del puesto	01	02	03	04	05	--	98	99
14 La temperatura y humedad en el puesto	01	02	03	04	05	--	98	99
15 La manipulación o respiración de sustancias nocivas o tóxicas	01	02	03	04	05	--	98	99
16 El riesgo de tener un accidente	01	02	03	04	05	--	98	99
17 El riesgo de tener una enfermedad	01	02	03	04	05	--	98	99
18 El riesgo de perder el empleo	01	02	03	04	05	--	98	99

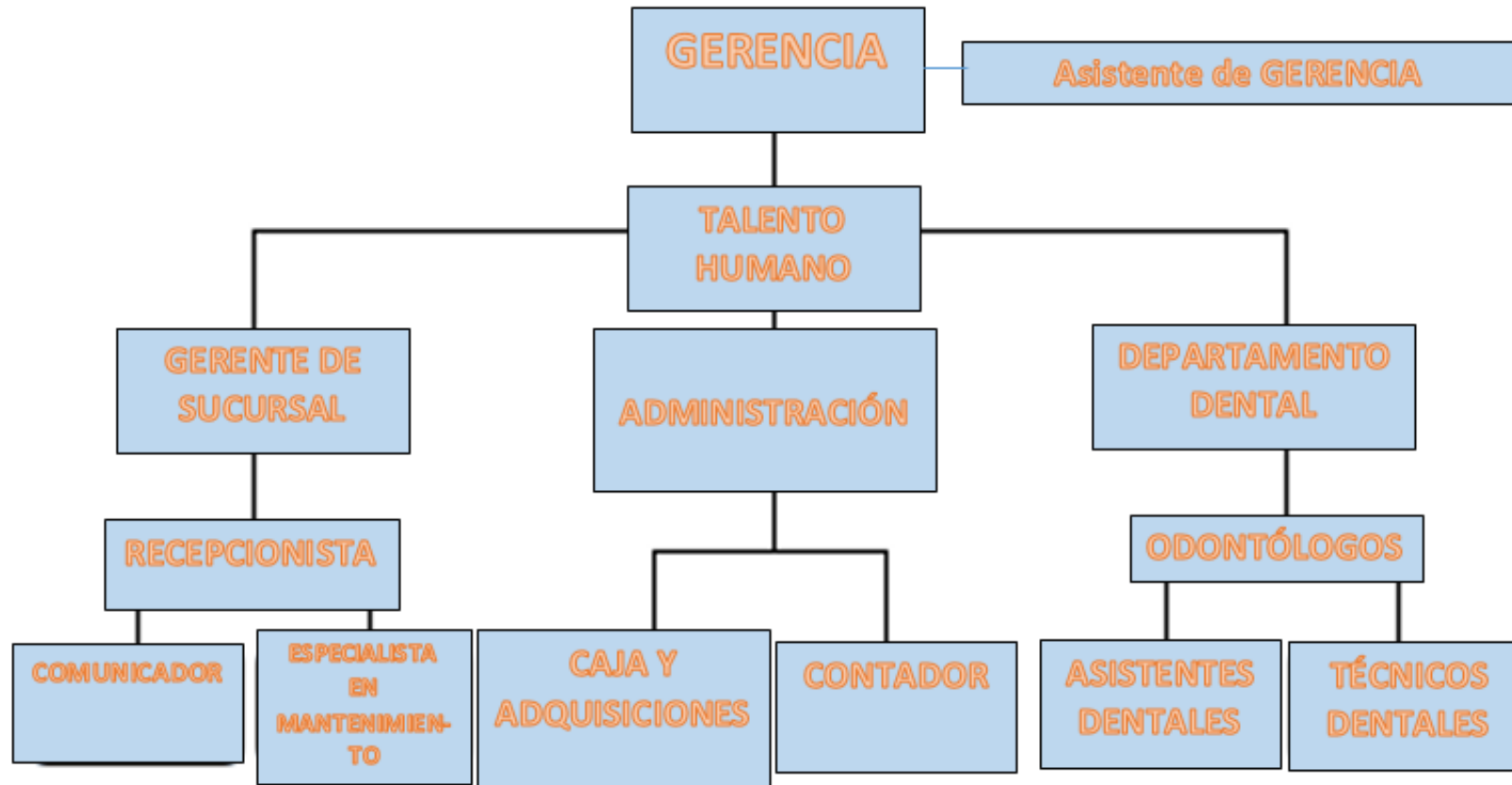
P.47. Si cree que hay alguna cosa importante que afecta a su trabajo y que no se trata en este cuestionario o se hace insuficientemente, coméntela a continuación.

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

**ANEXO 5**  
**ORGANIGRAMA CLÍNICA DENTAL**



Fuente: Clínica dental

**ANEXO 6**

**PLAN DE ACCION CON CRONOGRAMA 2015**

PLAN OPERATIVO DE ACCIÓN ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO CLÍNICA DENTAL																	
OBJETIVOS	ACTIVIDADES PRINCIPALES	CRONOGRAMA 2015												RECURSOS			
		ENER	FEBRE	MARZ	ABR	MAYO	JUNIO	JULI	AGOS	SEPTIEM	OCTUB	NOVIEM	DICIEME	HUMANOS	MATERIALES	RESPONSABLES	
Crear una cultura organizacional en SST	comunicación, tecnología, reglamentos, Desarrollar la gestión del talento humano para prevenir factores de riesgo laborales identificados.		X				X								3	EQUIPOS TECNOLOGÍA	TALENTO HUMANO
Prevenir enfermedades ocupacionales y riesgos laborales	Programas de prevencion en salud y seguridad .	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	4	EQUIPOS TECNOLOGÍA	MEDICO OCUPACIONAL TALENTO HUMANO
Cumplimientos de normativas	Estar al tanto de los aspectos legales y los cambios, decretos y derogatorias.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	4	TECNOLOGIA, LIBROS, ARTÍCULOS REFERENTES	LÍDERES EMPRESA	
Investigación en SST	Recopilación y análisis de todo dato.	X												1	CAPACITACION	TELENTO HUMANO	
Incentivar a los empleados	Reconocimientos y premios tras realizar buenas prácticas en SST.			X		X			X				X	1	COMUNICACIÓ	TALENTO HUMANO	
Sensibilizar, sobre temas en SST	Concientizar al talento humano el tema de la SST.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	1	GESTION EMPRESARIAL	TALENTO HUMANO	
Plantear propuestas de acción	Dinámicas grupales.		X		X	X		X			X		X	2	TECNOLOGIA Y MEDIOS	EQUIPO TALENTO HUMANO	
TOTAL														16			

ELABORADO: ESPIN F.

ANEXO 7

CUADRO DE MANDO INTEGRAL EN SST DE CLÍNICA DENTAL

Clínica Dental - Cuadro de Mando Integral

PERSPECTIVA CMI	FACTORES CRÍTICOS DE ÉXITO		OBJETIVOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS (PROGRAMAS)		RESPONSABLE	GRUPO	RESULTADO (KPR)	INDICADOR (IG)	DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR	FÓRMULA	PERIODICIDAD		
PERSPECTIVA FINANCIERA	FCE - 1	Cumplimiento normativa laboral vigente	OBJ - 1	Prevenir pago de indemnizaciones por probabilidades de factores de riesgo	ACE - 1	Reforzar los reglamentos interno de seguridad y salud vigentes en la clínica dental.	Departamento de Recursos Humanos	REDUCCIÓN DE COSTOS / MEJORA DE PRODUCTIVIDAD	KPI	IG - 1	Prevención de pago	Multas evitadas por cumplimiento de normativa	$Prevencción\ de\ pago = \frac{Número\ de\ evitadas\ por\ cumplir\ normativa}{Total\ de\ multas} \times 100$	Anual
	FCE - 5	Calidad ofrecida	OBJ - 2	Mejorar la calidad de tratamientos ofrecidos a los clientes	ACE - 2	Adquirir insumos de mejor calidad para más satisfacción de clientes.	Departamento de adquisiciones	SATISFACCIÓN DEL CLIENTE	KPO	IG - 2	Clientes satisfechos	Total de clientes que están satisfechos sobre todos los clientes atendidos	$Clientes\ satisfechos = \frac{Número\ de\ clientes\ frecuentes}{Total\ de\ clientes} \times 100$	Mensual
				ACE - 3	Ofrecer tratamientos eficientes.	Departamento odontológico								
PERSPECTIVA DE PROCESOS INTERNOS	FCE - 10	Conocimiento de normas de seguridad e higiene	OBJ - 3	Prevenir riesgos laborales	ACE - 4	Conseguir ayuda técnica asistida.	Departamento de Recursos Humanos	OPERACIONES	KPI	IG - 3	Prevención	Total de riesgos laborales evitados	$Prevencción = \frac{Riesgos\ laborales\ evitados\ por\ capacitaciones}{Total\ de\ riesgos\ laborales} \times 100$	Mensual
					ACE - 5	Realizar promoción en SST.	Departamento de Marketing Departamento de Recursos Humanos							
	FCE - 11	Cumplimiento aspectos legales	OBJ - 4	Cumplir normas legales vigentes en SST	ACE - 6	Conseguir asesoría de autoridades gubernamentales en SST.	Gerencia General	OPERACIONES	KPI	IG - 4	Aspecto legales cumplidos	Accidentes evitados por cumplimiento de normativa legal	$Aspectos\ legales\ cumplidos = \frac{Número\ de\ normativas\ cumplidas}{Total\ de\ siniestros\ evitados} \times 100$	Mensual
					ACE - 7	Investigar grados de culpabilidad en caso de accidentes laborales.	Departamento de Recursos Humanos							
	FCE - 12	Adquirir tecnología de última generación	OBJ - 5	Implementar nuevas tecnologías para mejorar la calidad de vida de empleados	ACE - 8	Adquisición de nuevas maquinarias.	Departamento de adquisiciones	INNOVACIÓN	KPI	IG - 5	Innovación de maquinaria	Porcentaje de maquinaria nueva por el total de maquinaria actual	$Innovación\ de\ maquinaria = \frac{Número\ de\ maquinaria\ nueva\ adquirida}{Total\ de\ maquinaria} \times 100$	Anual
					ACE - 9	Sustitución de maquinaria y equipos de	Departamento de adquisiciones							

Plan estratégico de talento humano enfocado en SST en empresa odontológica ecuatoriana

<b>PERSECTIVA DE APRENDIZAJE &amp; CRECIMIENTO</b>	FCE - 13	Análisis situacional	OBJ - 6	Mejorar la situación empresarial actual	ACE - 10	Diagnosticar los datos arrojados por las encuestas.	Departamento de Recursos Humanos	<b>INFRAESTRUCTURA - PERSONAL</b>	KPI	IG - 6	<b>Productividad de los Empleados</b>	Productividad de los colaboradores de la empresa.	$Productividad\ de\ los\ Empleados = \frac{Resultados\ por\ Empleado}{Resultados\ de\ la\ Empresa} \times 100$	Mensual
					ACE - 11	Utilizar la matriz de riesgos ocupacionales por cargo.	Departamento de Recursos Humanos Médico ocupacional							
					ACE - 12	Análisis índices de siniestralidad, reporte de morbilidad y ausentismos.	Departamento de Recursos Humanos Médico ocupacional							
	FCE - 14	Correctos estímulos laborales	OBJ - 7	Incentivar esfuerzos del talento humano para la correcta gestión en SST.	ACE - 13	Brindar premios a los empleados (compensaciones).	Departamento de Recursos Humanos	<b>MOTIVACIÓN</b>	KPO	IG - 7	<b>Satisfacción laboral</b>	Satisfacción total de los empleados de la empresa	$Satisfacción\ laboral = \frac{Respuestas\ positivas\ encuesta\ satisfacción}{Total\ de\ respuestas\ encuesta\ satisfacción} \times 100$	Anual
					ACE - 14	Reconocer la eficiencia del trabajo realizado por empleados.	Departamento de Recursos Humanos							
	FCE - 15	Concientizar a los empleados	OBJ - 8	Sensibilizar y concientizar al equipo de talento humano en SST.	ACE - 15	Capacitar al equipo de talento humano en prevención de riesgos laborales.	Departamento de Recursos Humanos	<b>COMPETENCIAS DEL PERSONAL</b>	KPO	IG - 8	<b>Sensibilización</b>	Conciencia social de la empresa.	$Sensibilización = \frac{Capacitaciones\ en\ riesgos\ laborales}{Total\ de\ capacitaciones\ realizadas} \times 100$	Anual

Elaborado: Espín F.