



## **Condiciones laborales del personal en estado de gestación: un estudio descriptivo intrahospitalario del riesgo laboral**

*Revista Publicando, 4 No 11. (2). 2017, 371-390. ISSN 1390-9304*

### **Condiciones laborales del personal en estado de gestación: un estudio descriptivo intrahospitalario del riesgo laboral**

**Juan Gabriel Saltos Cruz<sup>1</sup>; Edwin Alberto Lara Flores<sup>2</sup>; Amparito Cecilia León Saltos<sup>3</sup>**

**<sup>1</sup>Universidad Técnica de Ambato, [jg.saltos@uta.edu.ec](mailto:jg.saltos@uta.edu.ec)**

**Universidad Técnica de Ambato, [ea.lara@uta.edu.ec](mailto:ea.lara@uta.edu.ec)**

**Universidad Técnica de Ambato, [leonamparo@uta.edu.ec](mailto:leonamparo@uta.edu.ec)**

#### **RESUMEN**

Las Condiciones Laborales son un aspecto del trabajo que puede traer consigo posibles consecuencias negativas para la salud y la vida de los trabajadores, especialmente la de las trabajadoras en estado de gestación debido a que este grupo de colaboradoras necesitan cuidados especiales durante su período de embarazo. Además se incluyen los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo. El objetivo perseguido por la investigación fue evaluar las condiciones laborales y su impacto en los índices de frecuencia y gravedad del personal en estado de gestación del Hospital IESS de la ciudad de Ambato. A partir de esta necesidad se plantearon métodos en un contexto cualitativo y el cuantitativo, por cuanto se utilizó investigación de campo, bibliográfica, social, descriptiva y correlacional. Las unidades de análisis fueron conformadas por 100 servidores que laboraban en el hospital y se encontraban en estado de gestación, al momento de realizar el estudio. Se observó que el personal se desenvuelve en condiciones laborales marcadas por el déficit de herramientas, elevada demanda profesional y recursos restringidos; las dificultades asociadas a las condiciones laborales del personal en estado de gestación se las retribuye al ineficiente control de índices de frecuencia y gravedad.

**PALABRAS CLAVE:** Índices de frecuencia y gravedad, riesgos, accidentabilidad, sistema de seguridad y salud ocupacional.



**Condiciones laborales del personal en estado de gestación: un estudio descriptivo  
intrahospitalario del riesgo laboral**

*Revista Publicando, 4 No 11. (2). 2017, 371-390. ISSN 1390-9304*

**Labor conditions of staff in the state of management: a descriptive intrahospitalary  
study of labor risk**

**ABSTRACT**

The Working Conditions are an aspect of the work that can bring with it possible negative consequences for the health and life of the workers, especially of the workers in gestation because this group of collaborators need special care during their period of pregnancy. It also includes environmental and technological aspects, issues of organization and work organization. The objective of the research was to evaluate the working conditions and their impact on the frequency and severity of the staff in the gestation of the IESS Hospital in the city of Ambato. Based on this need, methods were proposed in a qualitative and quantitative context, since field, bibliographic, social, descriptive and correlational research was used. The units of analysis were made up of 100 servers that worked in the hospital and were in a state of gestation, at the time of the study. It was observed that the personnel work in conditions marked by the lack of tools, high professional demand and restricted resources; The difficulties associated with the working conditions of the staff in the gestation period are compensated for by the inefficient control of frequency and severity indexes.

**KEYWORDS:** Frequency and severity indexes, risks, accident rate, occupational safety and health system.



## **Condiciones laborales del personal en estado de gestación: un estudio descriptivo intrahospitalario del riesgo laboral**

*Revista Publicando, 4 No 11. (2). 2017, 371-390. ISSN 1390-9304*

### **1. INTRODUCCIÓN**

Las condiciones laborales de manera especial en el personal en estado de gestación y los índices de frecuencia y gravedad, hoy en día son tomadas en cuenta en las empresas más importantes no sólo del Ecuador sino del mundo, con el propósito de brindar mayor seguridad y disminuir los riesgos en el personal ya que para mantenerse en un mercado tan competitivo se debe empezar por tener satisfecho al cliente interno. La presente investigación se enfoca a las a las condiciones laborales y su impacto en los índices de frecuencia y gravedad del personal en estado de gestación del Hospital IESS de Ambato. En la actualidad el Hospital IESS de Ambato, no cuenta con una herramienta de control de condiciones laborales, debido a que a pesar de ser una institución con más de 700 servidores y ser uno de los entes reguladores de riesgos laborales tienen todavía muchas falencias en la Gestión del Talento Humano y más aún en lo que respecta a la Seguridad y Salud Ocupacional, por lo expuesto se consideró proponer un Sistema de Seguridad y salud Ocupacional basado en Condiciones Laborales y Normas OHSAS, para contribuir al desarrollo y mejoramiento de éstas dos áreas y del Hospital en general.

En los últimos años en el Ecuador, ha habido un interés de las mujeres por participar en todos los ámbitos profesionales y económicos, es decir; cuentan cada vez con más y mejores oportunidades de trabajo en un mercado laboral en incesante desarrollo. En este nuevo procedimiento de los agentes implicados ha tenido influencia característica la manifestación referente a temas de Seguridad y Salud del Trabajo que señala la Constitución Política de la República del Ecuador del 2008 principalmente en su artículo 326 habla que todo individuo tendrá derecho a realizar sus actividades laborales en un ambiente apropiado y favorable, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar, lo que se complementa con el Plan Nacional del Buen Vivir específicamente con lo que estipula el Objetivo No.9 Garantizar el trabajo estable, justo y digno en su diversidad de formas. La mujer a su vez es un ser que tiene el privilegio de dar vida, el embarazo es pues una condición fisiológica normal de la mujer razón por la cual es necesario que cuando se encuentre en estado de gestación cuente con las condiciones laborales necesarias y óptimas para poder desenvolverse sin inconvenientes ni perjuicios para su salud y la del embrión o feto durante su período de embarazo en su lugar de trabajo, ya que indudablemente las condiciones laborales inciden en las 40 semanas embarazo. El Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) en su último informe del



## **Condiciones laborales del personal en estado de gestación: un estudio descriptivo intrahospitalario del riesgo laboral**

*Revista Publicando, 4 No 11. (2). 2017, 371-390. ISSN 1390-9304*

año 2010 formalizó que en el Ecuador se contabilizan 219612 partos al año, de los cuales 90000 alumbramientos se realizan mediante cesárea. De acuerdo a investigaciones realizadas y a las opiniones de los galenos gineco-obstetras se establece que un alto porcentaje de las cirugías realizadas se debe a las inadecuadas condiciones laborales brindadas en las instituciones a las mujeres trabajadoras en estado de gestación.

Por lo que se refiere en la Provincia de Tungurahua desafortunadamente de manera diaria se violan los derechos de los trabajadores y los derechos profesionales y reproductivos no son la excepción. El género femenino que labora en esta provincia y que de acuerdo con los datos obtenidos en el último censo del INEC son 108.299 mujeres tienen condicionado su derecho reproductivo debido a que las entidades no cumplen con las leyes laborales ni mucho menos están dispuestas a prestar las condiciones laborales correctas y establecidas por la Constitución Política en su Título III: de los derechos garantías y deberes. La disputa contra este tipo de discriminación y violación de derechos a brindar las condiciones laborales determinadas se pretende disminuir mediante la correcta y precisa aplicación de indicadores, en este caso nos referiremos específicamente a los índices de frecuencia y gravedad estipulados. Cabe indicar que la mayoría de empresas tungurahueses se aprovechan del desconocimiento total o parcial de los trabajadores con respecto a este tema para no ofrecer las condiciones laborales acordadas ya que hay que reconocer que para ello también se requiere de una fuerte inversión económica, misma con la que muchas de las empresas no cuenta o no está dispuesta a emplear recursos en ello. De ahí la importancia de conocer, contar y cumplir con los convenios, leyes, normas, reglamentos e instructivos referentes al tema.

En relación con el Hospital IESS de Ambato, esta institución cuenta con su departamento de Talento Humano dentro del cual se encuentra el área de Seguridad y Salud Ocupacional la misma que es la encargada de velar por que todo el personal de la organización cuente con las condiciones laborales óptimas para que los mismos cumplan con sus labores diarias en un ambiente de trabajo favorable, para ello ésta unidad se basa principalmente en la aplicación del Reglamento de Seguros de Riesgos de Trabajo emitido por el IESS mediante Resolución Nro. 741 específicamente en el Título II: de la prevención de riesgos y de la Responsabilidad patronal, Capítulo I: de las condiciones y medio ambiente de trabajo y de las medidas de seguridad e higiene industrial. Sin embargo; hay que enfatizar que la asignación de recursos en la partida presupuestaria correspondiente no es la suficiente para que se pueda cumplir a cabalidad con este reglamento y todas las demás



## **Condiciones laborales del personal en estado de gestación: un estudio descriptivo intrahospitalario del riesgo laboral**

*Revista Publicando, 4 No 11. (2). 2017, 371-390. ISSN 1390-9304*

leyes que norman a ésta área, es por este razón que se ven en la obligación de priorizar las condiciones laborales y muchas de las veces no enfatizan condiciones laborales para el personal en estado de gestación.

Es por ello que éste tema también se fundamenta principalmente en convenios y tratados internacionales que evidentemente han sido ratificados por nuestro país así reside su importancia por establecer un asunto de interés social y laboral, pues con su correspondiente análisis se pretende identificar las causas que originan este problema, con el objetivo de encontrar soluciones que contribuyan, a prevenir altos índices de frecuencia y gravedad a mujeres embarazadas.

Este tema a su vez se considera pertinente ya que se encuentra en la factibilidad de la investigación, debido a que se cuenta con los recursos métodos investigativos suficientes e idóneos, como leyes nacionales e internacionales, doctrina, la facilidad y el acceso a los medios tecnológicos, así como también con la disponibilidad de recursos humanos y económicos indispensables para realizar el presente estudio. La aplicación del problema a estudiarse es viable y sin lugar a dudas podrá ser verificado con el propósito de colaborar en beneficio de la comunidad y de manera especial con los grupos de trabajadores prioritarios que actualmente están siendo más tomados en cuenta gracias al Plan Nacional del Buen Vivir y las medidas adoptadas por el actual gobierno.

**Condiciones Laborales.** La labor de los profesionales en los servicios hospitalarios representa un rol esencial en el bienestar de la población. Pero, muy poco se conoce sobre las condiciones laborales y riesgos ocupacionales en el desarrollo de estas actividades.

Las condiciones laborales o de trabajo son consideradas como “cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores” (ISTAS, 2012) tomando en cuenta también las situaciones ambientales y tecnológicas. Estas condiciones varían de acuerdo al trabajo realizado, ya que es diferente la actividad y su relación con las sustancias, materiales y máquinas utilizados. Es decir, este término abarca todo lo relacionado con las instalaciones, equipos, agentes físicos, químicos y biológicos existentes en el área de trabajo, además del procedimiento de la utilización de los citados anteriormente.

Las condiciones laborales deben garantizar el bienestar y salud de los trabajadores, y no solamente para el cumplimiento de normativas vigentes sobre la salud ocupacional, sino para el aumento de indicadores de eficacia y eficiencia; y de hecho, estos se pueden tomar como bases para la protección de la salud de los trabajadores. Como menciona (García,



## **Condiciones laborales del personal en estado de gestación: un estudio descriptivo intrahospitalario del riesgo laboral**

*Revista Publicando, 4 No 11. (2). 2017, 371-390. ISSN 1390-9304*

et al., 2016) “la relación trabajo-salud, como pasa también con tantas otras circunstancias que influyen sobre la salud, es bidireccional y se manifiesta con consecuencias tanto negativas como beneficiosas”. El estado de salud influye sobre el desempeño del trabajo, extendiéndose esta influencia a la capacidad para acceder a un determinado empleo y para mantenerlo. Y las condiciones de empleo y de trabajo afectan a su vez a la salud.

Por eso en la actualidad muchas investigaciones se llevan a cabo con el fin de detallar las condiciones de salud y trabajo de las personas en diferentes campos ocupacionales utilizando los métodos existentes o planteando nuevos. Así, Muñoz & Chois(2013) buscan describir las condiciones laborales en el sector informal del comercio en Colombia utilizando un estudio descriptivo mediante encuestas, determinando que más del 50% de la población percibe tener buena salud y puesto de trabajo saludable.

En el área transportista también se desarrollan investigaciones, pues a pesar de estar legalmente constituida, (a pesar de ser una actividad a tiempo completo y regida a las regulaciones estatales de transporte) en el área laboral y de seguridad social los conductores son considerados operadores informales y viven en condiciones precarias. Según Berrones (2014) en su estudio descriptivo mediante entrevistas a conductores de microbuses en México concluye que en el sector transporte los conductores trabajan más de ocho horas diarias, y que la reducción de tiempo de trabajo reduce el riesgo de accidentes laborales y de tránsito, pero a pesar que represente costos adicionales, no se ven comprometidos los beneficios fiscales que los transportistas perciben.

En el área educativa también se busca identificar las condiciones de trabajo y las barreras de lugar de trabajo. Así Munier & Farrell (2016) analizan la relación entre las condiciones de trabajo y de voz en los docentes de escuela primaria mediante cuestionarios a 550 docentes de 42 escuelas en Dublin. Con el cuestionario se obtiene información demográfica, patrones de uso vocal, salud vocal, las condiciones de trabajo y las percepciones de los maestros sobre las condiciones de enseñanza que podrían causar un problema de voz. Una prueba Chi cuadrado permite comprobar la hipótesis nula de que las variables: demanda sobrecargada de trabajo y el tamaño y tipo de voz son independientes, obteniendo con 96,52% de seguridad que las variables están relacionadas, lo que permitió concluir que hay barreras del lugar de trabajo para la salud vocal y se necesitan cambios en la educación y políticas sanitarias para la promoción de la salud vocal.



## **Condiciones laborales del personal en estado de gestación: un estudio descriptivo intrahospitalario del riesgo laboral**

*Revista Publicando, 4 No 11. (2). 2017, 371-390. ISSN 1390-9304*

No solamente se toma en cuenta a los docentes en el ámbito educativo, sino a los estudiantes. La doble condición de trabajo y estudio pueden provocar trastorno obsesivo compulsivo en adolescentes, según el estudio realizado a 501 adolescentes escolarizados de 10 a 17 años de Bucaramanga, Colombia (Franco, Escobar, & Díaz, 2011). El trabajo por dinero provoca alta prevalencia de trastornos obsesivos compulsivos (TOC), es decir la doble condición de trabajar y estudiar en las niñas podría ser un factor de riesgo asociado con TOC.

Un estudio con enfoque jurídico de Lacavex, Rodríguez & Sosa(2014) sobre las condiciones de trabajo en organismos descentralizados aplicados a Baja California muestra un análisis a la normativa regulatoria de la zona sobre las cláusulas como la obligación patronal de proporcionar a sus trabajadores capacitación y desarrollo; la cláusula de exclusión por ingreso; obligación de los trabajadores de someterse a exámenes médicos que el patrón determine; apoyo para la adquisición de productos básicos; reconocimiento a la antigüedad; previsión social múltiple; ayuda para gastos de traslado a su trabajo; bono de fomento educativo; bono por buena disposición para prestar servicios donde son requeridos; incentivo económico, por prestación ininterrumpida de servicios; subsidio del costo de la licencia de chofer cuando sea necesaria para el trabajo de que se trate; pago de fianza para casos de accidente de tránsito si el trabajador se encuentra en su jornada de trabajo y en el desempeño de sus labores.

Incluso un estudio heurístico más atrevido relaciona el tipo de pago a los trabajadores y la exposición a varios factores peligrosos utilizando regresiones multivariadas. Es decir, relaciona los tres tipos de pagos como son: el salario básico fijo, tarifa por producto y horas extras con las condiciones peligrosas de trabajo y exposición a factores peligrosos como vibración, ruido, temperatura, contacto químico. Los resultados muestran que los niveles de exposición a factores físicos, químicos y biológicos peligrosos son más altos para los casos que no pertenecen a salarios fijos, los casos de pagos extras por ejemplo. Los pagos de tarifas por producto mostraron ratios insignificantes para los casos de trabajos a altas velocidades. (Yong , Sun, & Ho, 2015)

Pero la investigación sobre las condiciones de trabajo no siempre fue así, ya que la Seguridad Industrial y Salud Ocupacional ingresan formalmente apenas a partir de la Primera Revolución Industrial. Hay que tener en cuenta que aunque estos términos se relacionen, no son lo mismo. Seguridad Industrial hace referencia a los efectos agudos de los riesgos y la Salud Ocupacional se encarga de los efectos crónicos. Es decir, la primera



## **Condiciones laborales del personal en estado de gestación: un estudio descriptivo intrahospitalario del riesgo laboral**

*Revista Publicando, 4 No 11. (2). 2017, 371-390. ISSN 1390-9304*

se concentra en los actos y las condiciones inseguras, mientras que la segunda se concentra en los riesgos de la salud (Arias, 2013). En la antigüedad se hacía más énfasis a la salud ocupacional, pues el padre de la medicina, Hipócrates (460-370 a.c.) escribió un tratado sobre las enfermedades de los mineros, a quienes recomendaba tomar baños higiénicos para evitar la saturación de plomo. En su tratado “Aires, aguas y lugares” estableció una metodología para visitar los centros de trabajo e identificar las causas de las enfermedades.

En la época del renacimiento, en Francia surgen las primeras leyes que protegen a los trabajadores, constituyendo los primeros avances hacia la formalización de la seguridad laboral. Después de la creación de la primera imprenta, en Alemania se publica en 1473, un panfleto elaborado por Ulrich Ellenbaf, que señala algunas enfermedades profesionales, constituyendo el primer documento impreso que se ocupa de la seguridad y uno de los primeros textos sobre salud ocupacional. (Arias, 2013)

Con la llegada de la Revolución Industrial, se reguló de mejor manera la jornada laboral y niveles mínimos para la higiene, la salud y educación de los trabajadores en Inglaterra, debido a la masiva migración desde el campo hacia la ciudad para trabajar en las industrias nacientes. Por ejemplo, en Estados Unidos en 1911 se aprobó la primera ley que regula la indemnización al trabajador. Se puede decir por lo tanto que a partir de 1890 se regula a nivel mundial la protección de los trabajadores contra riesgos laborales. En cuanto a la Primera Revolución Industrial que tuvo lugar entre 1760 hasta 1830, el país pionero fue Gran Bretaña, tanto en cuanto a la tecnificación como a la seguridad del trabajo. Pero con respecto a la Segunda Revolución Industrial, que inicia en 1870 y se extendió hasta 1914, el país que lideró este proceso fue Estados Unidos. (Arias, 2013)

La Seguridad Industrial se institucionaliza en 1918 con la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la creación de la licenciatura en Seguridad e Higiene en el Trabajo en la Universidad de Harvard. Se comenzó a proponer un enfoque analítico y preventivo, pues así, Birds analizó 1 753 498 accidentes reportados por 297 compañías de los Estados Unidos estableciendo relaciones entre el índice de accidentes y diversas variables como la edad, el tiempo de servicios, las horas de trabajo, etc. Luego Rollin H. Simonds, dividió los costos de los accidentes laborales en 4 categorías 1) accidentes que producen baja del trabajador, 2) contingencias que no producen lesión y que ocasionan sólo desperfectos materiales, 3) eventualidades que precisan de cura con botiquín sin



## **Condiciones laborales del personal en estado de gestación: un estudio descriptivo intrahospitalario del riesgo laboral**

*Revista Publicando, 4 No 11. (2). 2017, 371-390. ISSN 1390-9304*

participación médica, y 4) accidentes que no causan baja a pesar de necesitar atención médica. (Arias, 2013)

Para 1960, la seguridad industrial es ya una ciencia y una profesión, cuyos aportes a la industria y el trabajo, son valorados en tanto que se eliminan o minimizan los riesgos ocupacionales, permitiendo reducir los costos económicos que afectan la producción. En la actualidad, la seguridad industrial viene generando gran interés de parte de los empresarios, los trabajadores y los políticos. En particular, los gobiernos han invertido dinero en la difusión de normas de seguridad y en la inspección periódica de empresas, fábricas e industrias a través de diversos organismos de control como Defensa Civil. (Arias, 2013)

Ahora bien, la seguridad industrial y la salud ocupacional son áreas que gozan de la vigilancia de diversas partes de la sociedad, y se ha dado un gran paso al formalizar sus métodos y fines, así como su cuerpo teórico que es fruto del trabajo de profesionales de numerosas especialidades en todo el mundo. Todavía existen limitaciones que deben ser superadas con la misma agudeza con que se ha desarrollado este campo en el siglo XX. Actualmente, han surgido nuevas necesidades derivadas de las TIC y de los nuevos contextos laborales, que se caracterizan por la predominancia de las exigencias mentales por sobre las físicas.

De los nuevos contextos laborales antes mencionados surgen las necesidades de analizar las condiciones laborales en el sector hospitalario, sector que demanda exigencia mental más que física. Para dicho estudio se identifican las condiciones de trabajo mediante un análisis descriptivo y retrospectivo como lo hace Canales, Valenzuela & Paravic(2016) demostrando que los riesgos psicosociales son la principal causa de los problemas de salud laboral experimentados por los profesionales de Enfermería en Chile, destacándose el estrés y la molestia que genera el tener que realizar tareas no relacionadas con la Enfermería, el desgaste emocional, la fatiga física y psicológica, la elevada carga mental y el malestar psicofisiológico producto de la sobrecarga laboral, la insuficiente cantidad de personal para cubrir adecuadamente el trabajo en las unidades y la falta de tiempo para realizar las labores de Enfermería. Un hallazgo importante de la investigación es el doble rol ejercido por muchos profesionales de Enfermería, en su mayoría mujeres, ya que, además de atender las exigencias laborales, deben atender las demandas del hogar. Además los profesionales de mayor edad muestran niveles más elevados de cansancio emocional.



## **Condiciones laborales del personal en estado de gestación: un estudio descriptivo intrahospitalario del riesgo laboral**

*Revista Publicando, 4 No 11. (2). 2017, 371-390. ISSN 1390-9304*

Los riesgos psicosociales nos son los únicos agravantes de la salud ocupacional. Mediante un estudio descriptivo con una muestra de 577 trabajadores del sector sanitario, demuestra un alto índice de riesgo ergonómico en los puestos de trabajo estudiados, 81% en manejo de cargas, 91% en movimientos repetitivos, 49% en posturas forzadas; presentando síntomas de trastornos osteomusculares: dolor cervical 20%, dolor en región dorsal media 17%, dolor en el hombro 62%, dolor en muñeca 27% y dolor en codo 10%, concluyendo que en la población estudiada se encontró una alta percepción de condiciones ergonómicas inadecuadas dadas por posturas forzadas, manipulación de cargas y movimientos repetitivos, así como exposición a riesgo biológico y factores de riesgo psicosocial. (Cortés, Dussán, & Tarallo, 2012)

Los trabajadores de la salud a menudo no están satisfechos con sus condiciones de trabajo a pesar de haber declarado que les gusta su trabajo. Las limitaciones psicosociales en el lugar de trabajo han aumentado recientemente debido a cambios en la organización del trabajo. Estas restricciones psicosociales están vinculadas a enfermedades cardiovasculares. Por eso se analiza la relación entre los niveles de presión arterial y los factores de riesgo organizacionales y ocupacionales en trabajadoras de hospital utilizando un nuevo cuestionario (Cuestionario de la Organización de Índices de Trabajos de Enfermería) el cual cuantifica los factores psicosociales y organizacionales del trabajo. Para ello se utiliza el estudio ORSOSA, el cual es un estudio de cohortes nacional, multi céntrico realizado en siete Hospitales universitarios franceses, llegando a la conclusión que las malas relaciones dentro de los equipos de trabajo están relacionadas con la presión arterial alta de los trabajadores de hospitales. Se suma a la evidencia que las condiciones de trabajo deben ser consideradas e investigadas entre otros factores de riesgos como una vía para la prevención primaria de hipertensión y enfermedades cardiovasculares. (De Gaudemaris, et al., 2011)

Otras consecuencias negativas son causadas por el trabajo en turnos, ya que el desfase de los ritmos biológicos y privación del sueño en turnos rotativos y nocturnos pueden provocar enfermedad coronaria, cerebrovascular, depresión, síndrome metabólico, riesgo de cáncer, obesidad, problemas reproductivos y en el embarazo, accidentabilidad y trastornos inmunológicos. Serra (2013) afirma que “hay mucho que hacer al respecto por proteger a estos trabajadores. Hay medidas inmediatas que se podrían tomar como evitar que mujeres embarazadas realizaran trabajo en turno, pero antes de limitar edades para desempeñarse, etc., falta mucho aún por aclarar”.



## **Condiciones laborales del personal en estado de gestación: un estudio descriptivo intrahospitalario del riesgo laboral**

*Revista Publicando, 4 No 11. (2). 2017, 371-390. ISSN 1390-9304*

Se está adoptando nuevos términos respecto a las condiciones de trabajo. Es así como Aguirre & Quijano (2015) mencionan que “El síndrome por quemarse en el trabajo (SQT) es un conjunto de síntomas relacionados con desgaste laboral y agotamiento en respuesta al estrés emocional en el trabajo y sus respectivas consecuencias”. Por eso en su estudio tienen como objetivo medir la frecuencia del SQT entre los médicos generales de tres instituciones privadas de Bogotá y determinar los factores asociados según las variables consideradas mediante la aplicación de cuestionarios a 106 médicos generales para la evaluación del SQT demostrando que un 6,6% de la población presenta un nivel crítico. Además que tener pareja estable e hijos es un factor protector, y en el lado opuesto, trabajar en emergencias es un factor de riesgo.

Tener pareja estable e hijos puede constituir un factor protector para la salud de los trabajadores en el área de la salud, pero aun así pueden existir factores de riesgo que afecten la fertilidad de hombres y mujeres y/o afectar a la mujer trabajadora o al feto en estado de gestación y al recién nacido en estado de lactancia. Durante el embarazo o la lactancia, el equilibrio de la producción de leche materna puede verse afectada por sustancias químicas, riesgos biológicos o condiciones de trabajo estresores, jornadas prolongadas, trabajos nocturnos o a turnos, pero Vicente (2013) considera que la etapa de lactancia y gestación no deberían regularse de la misma manera y que la valorización de los riesgos deberían darse de forma individualizada.

De la misma manera, en un embarazo en el área de la salud se deben identificar y diferenciar los riesgos clínicos y los riesgos laborales; y las causas que pueden provocar incapacidad laboral durante el embarazo pueden ser: por el embarazo propiamente dicho, la existencia de complicaciones propias del embarazo y la exposición ocupacional. Es así como, en España, uno de los países referentes sobre legislación en seguridad ocupacional, la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo preparó una Guía clínica – laboral para la prevención de riesgos durante el embarazo, parto reciente y lactancia en el ámbito sanitario. Esta guía identifica los peligros de manera general y precisa a los que pueden enfrentarse la mayoría de trabajadoras embarazadas, que han dado a luz recientemente o en período de lactancia.

De manera general la lista de agentes o condiciones de trabajo a las que se ven expuestas las trabajadoras embarazadas de la salud son: la fatiga mental y física en el trabajo, duración de la jornada laboral; posturas forzadas asociadas a la actividad profesional; trabajo en altura; trabajo a turnos y/o nocturno y/o en solitario; estrés laboral; actividades



## **Condiciones laborales del personal en estado de gestación: un estudio descriptivo intrahospitalario del riesgo laboral**

*Revista Publicando, 4 No 11. (2). 2017, 371-390. ISSN 1390-9304*

realizadas en bipedestación; actividades realizadas en sedestación y el tabaquismo pasivo. Y por otro lado los riesgos específicos pueden ser choques, vibraciones o movimientos; ruido; radiaciones ionizantes, radiaciones electromagnéticas no ionizantes; frío o calor extremos; trabajo en atmósferas de sobrepresión elevada, por ejemplo en locales a presión o durante actividades de submarinismo. (AEEMT, 2011)

### **Índices De Frecuencia Y Gravedad**

Las trabajadoras de la salud integran un grupo de mayor riesgo respecto a otras ocupaciones; se ha determinado que las profesionales de la salud presentan una mayor frecuencia de partos pretérminos y las enfermeras mayor frecuencia de niños bajos peso al nacer que las empleadas de bancos. Por eso Marrero, Aguilera & Aldrete (2008) en su estudio de cohorte prospectivo a trabajadoras embarazadas que laboraban en el sector de la salud y reportaron su embarazo entre octubre de 2005 y diciembre de 2006 aplicó las versiones en español del Job Content Questionnaire de Karasek y del Effort Reward Imbalance Questionnaire de Siegrist acertando que el tiempo de trabajo que la gestante labora durante su embarazo es una variable importante a tomar en cuenta porque se asocia con trastornos del embarazo como la amenaza de pretérmino y la amenaza de aborto.

Todos los riesgos anteriormente mencionados pueden causar ausentismo laboral, pero para tomar acciones correctivas y crear políticas gubernamentales adaptadas a la realidad, se deben desarrollar estudios sobre la siniestralidad laboral y la incidencia de los accidentes de trabajo. En Ecuador Gómez & Suasnavas (2015) elaboraron un análisis de los accidentes de trabajo registrados en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en los periodos 2011 y 2012. Se determinó que en esos periodos la actividad económica con mayor siniestralidad laboral es la manufactura, asociada a la ubicación de la lesión, presentando mayoritariamente en miembros inferiores y superiores. La incidencia como medida de frecuencia de una enfermedad, en Ecuador, en el 2012 se presenta una incidencia de 55053 casos por cada 100000 trabajadores, índice superior al registrado en 2011.

Además, la Organización Iberoamericana de Seguridad Social presentó una recopilación de indicadores de siniestralidad laboral y enfermedad ocupacional utilizados en Iberoamérica con el fin de “mejorar los sistemas de información y registro de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales” (OISS, 2012). Para estimar los indicadores se debe identificar primero ciertas definiciones, así por ejemplo en el área andina se presentan diferentes definiciones de accidente de trabajo:



## **Condiciones laborales del personal en estado de gestación: un estudio descriptivo intrahospitalario del riesgo laboral**

*Revista Publicando, 4 No 11. (2). 2017, 371-390. ISSN 1390-9304*

En Bolivia el Art. 81.- “Accidente de trabajo es toda lesión traumática o alteración funcional, permanente o temporal, inmediata o posterior, o la muerte originada por una fuerza inherente al trabajo en las condiciones establecidas anteriormente”. (Ley General del Trabajo, 1992). Los indicadores de siniestralidad con los que trabaja este país es el índice de Incidencia ( $N^{\circ}$  AT en un periodo de tiempo/ $N^{\circ}$  Trabajadores expuesto en el mismo periodo) x 100000.

En Colombia Según el Art. 199 del Código del Trabajo, la definición de accidente de trabajo es una adaptación de la Decisión 584 de 2004 de la CAN “Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte” (CAN, 2004). Los índices de siniestralidad son los Accidentes de Trabajo/Enfermedades profesionales desglosado para muertes, inválidos, incapacidades permanentes parciales.

En Perú el accidente de trabajo está definido en el Decreto Supremo N° 002-72-TR de la Ley N° 18846 sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales “toda lesión orgánica o funcional que en forma violenta o repentina sufren los trabajadores debido a causas externas a la víctima o al esfuerzo realizado por ésta y que origine reducción temporal o permanente en su capacidad de trabajo o produzca su fallecimiento” (Decreto Supremo N° 002-72-TR, 1971). Los índices de siniestralidad en este país son los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y número de avisos de accidentes de trabajo.

En Venezuela, el accidente de trabajo está descrito en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en su artículo 69 “todo suceso que produzca en el trabajador o la trabajadora una lesión funcional o corporal, permanente o temporal, inmediata o posterior, o la muerte, resultante de una acción que pueda ser determinada o sobrevenida en el curso del trabajo...” (Asamblea Nacional de Venezuela, 2005). Los indicadores de siniestralidad en este país son: Accidentes de trabajo en su valor absoluto y porcentual, desglosado por estado, género, nivel educativo, estado civil, nacionalidad, estado civil, nacionalidad, ocupación y gravedad, agente material, naturaleza de la lesión; y las enfermedades profesionales en valor absoluto.

En Ecuador, la definición de accidente de trabajo se encuentra en el Código del Trabajo “es todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta



## **Condiciones laborales del personal en estado de gestación: un estudio descriptivo intrahospitalario del riesgo laboral**

*Revista Publicando, 4 No 11. (2). 2017, 371-390. ISSN 1390-9304*

ajena” (Congreso Nacional Ecuador, 2012). Los indicadores de siniestralidad se encuentran determinados por el número de accidentes de trabajo desglosado en rama de actividad, lugar de ocurrencia, edad, ubicación de la lesión, consecuencias; índice de incidencia o frecuencia que corresponde al  $N^{\circ}$  de lesiones  $\times$  200000/ $N^{\circ}$  horas hombre trabajadas; índice de gravedad que corresponde a  $N^{\circ}$  de días perdidos  $\times$  200000/ $N^{\circ}$  horas hombre trabajadas.

### **2. MÉTODOS**

A partir de la investigación cualitativa, se caracterizaron las particularidades de las condiciones laborales del personal en estado de gestación que actualmente se estaban usando en el Hospital IESS de Ambato, esto se lo realizó sin tener que ayudarnos de la estadística.

La investigación cuantitativa permitió medir los índices de frecuencia y gravedad del personal en estado de gestación, con datos numéricos, para de este modo con la aplicación y ayuda de la estadística poder llegar a probar la hipótesis planteada en la presente investigación con la finalidad de realizar un análisis profundo de los datos recolectados y obtenidos.

La modalidad de indagación a emplearse fue la investigación de campo, la misma que posibilitó acopiar información primaria debido a que éste tipo de datos posibilitan al indagador a que pueda tener un acercamiento claro y evidente con el entorno del individuo o conjunto de personas de las cuáles adquirimos la información, en este caso las mujeres en estado de gestación del Hospital IESS de Ambato, con esto se logró establecer un entendimiento superior acerca de la problemática que se considera que están atravesando las mismas, lo mencionado se logró mediante la aplicación de dos encuestas las mismas que se las realizaron a la unidad de muestreo.

La recolección bibliográfica o documental, contribuyo a adquirir información secundaria de artículos científicos, tesis o tesinas de grado, textos, periódicos, revistas, apartados de la Web, leyes y reglamentos, y muchos otros tipos documentos que nos sirvieron para obtener éste tipo de información; una vez que se contó con los datos necesarios se procedió a elaborar un examen crítico para con el apoyo de éste poder conocer, entender, y finalmente solucionar el problema que se investigó en el presente estudio.

La población del presente trabajo de investigación estuvo conformado por 703 servidores que laboran el hospital del IESS de los cuáles 246 empleados son hombres que representa el 35% y 457 son mujeres lo que corresponde al 65% de la población, en esta totalidad



## Condiciones laborales del personal en estado de gestación: un estudio descriptivo intrahospitalario del riesgo laboral

*Revista Publicando, 4 No 11. (2). 2017, 371-390. ISSN 1390-9304*

estaban incluidos las personas de planta y a contratos. En este caso no fue necesario aplicar la fórmula debido a que el presente estudio estuvo enfocado a los grupos prioritarios en éste caso específicamente a las mujeres en estado de gestación de gestación las mismas que representan un porcentaje bajo porcentaje que represente el 6% del personal femenino es decir 10 mujeres que estuvieron en estado de gestación y que trabajan en esta institución.

La Hipótesis de investigación se orientó a que las condiciones laborales tienen impacto en los índices de frecuencia y gravedad del personal en estado de gestación del hospital IESS de Ambato, tras realizar un análisis de los datos obtenidos en el proceso de la información a partir del estadígrafo Correlación de Pearson, se pudo estimar una alta relación cuantitativa inter variable.

### Correlaciones Modelo Estadístico

**Tabla 1 Tabla de contingencia ¿La institución le ofrece condiciones laborales óptimas al personal en estado de gestación \* ¿Cuántos eventos (daños o lesiones) ha sufrido en el transcurso del año 2016?**

Recuento

		¿Cuántos eventos (daños o lesiones) ha sufrido en el transcurso del año 2016?		
		1 A 3	3 EN ADELANTE	NINGUNO
¿La institución le ofrece condiciones laborales óptimas al personal en estado de gestación	SIEMPRE	22	11	33
	CASI SIEMPRE	0	0	25
	ALGUNAS VECES	0	0	9
	Total	22	11	67



**Condiciones laborales del personal en estado de gestación: un estudio descriptivo intrahospitalario del riesgo laboral**

*Revista Publicando, 4 No 11. (2). 2017, 371-390. ISSN 1390-9304*

**Tabla 2. Tabla de contingencia ¿La institución le ofrece condiciones laborales óptimas al personal en estado de gestación \* ¿Cuántos eventos (daños o lesiones) ha sufrido en el transcurso del año 2016?**

Recuento

		Total
¿La institución le ofrece condiciones laborales óptimas al personal en estado de gestación	SIEMPRE	66
	CASI SIEMPRE	25
	ALGUNAS VECES	9
Total		100

**Tabla 3 Medidas simétricas**

		Valor	Error típ. asint. <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,437	,045	4,816
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,487	,048	5,514
N de casos válidos		100		

**Tabla 4 Medidas simétricas**

		Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,000
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,000
N de casos válidos		

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c. Basada en la aproximación normal.

**Decisión.**

El valor de p calculado en este caso es de 0,000 un valor muy por debajo del 5% e incluso del 1% que es más exigente, en cualquiera de los casos se puede decir que el  $p < 0,05$  (nivel de significancia planteado); por lo tanto se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) para



## **Condiciones laborales del personal en estado de gestación: un estudio descriptivo intrahospitalario del riesgo laboral**

*Revista Publicando, 4 No 11. (2). 2017, 371-390. ISSN 1390-9304*

quedarse con la hipótesis alterna de del investigador (H1). Se recuerda que la H1 es aquella que busca la correlación.

**H1**= Las condiciones laborales si tienen impacto en los índices de frecuencia y gravedad del personal en estado gestación del Hospital IESS de Ambato.

Se puede concluir a través de la prueba de hipótesis que sí existe correlación porque el  $p > 0,05$ , pero esta correlación cuyo índice es de 0,437 se la puede ubicar en moderada correlación. Entonces la correlación de Pearson es prueba hipótesis y también es medida de correlación a través de su índice R de Pearson

### **3. RESULTADOS**

Analizo medidas de salud para trabajadores de la institución, a pesar de que el mismo Hospital IESS se encarga de brindar un servicio de salud a cada uno de los beneficiarios o afiliados, sin embargo los trabajadores de esta institución no se encuentran seguros dentro de la realización de sus funciones, motivo por el cual se expone un sistema de seguridad y salud ocupacional para brindar seguridad laboral en este caso al personal femenino en estado de gestación.

Mejoro las actividades de prevención como: el arreglo de estructuras del edificio, cambio de actividades para evitar cansancio o desgaste mental físico y mental, mejores acciones técnicas para evitar contaminación con químicos u otros; ya que algunos empleados se ven contagiados por falta de seguridad en tratamientos que posee la institución.

Desarrollo actividades para bajar el nivel de frecuencia y gravedad en el Hospital IESS de Ambato mediante el sistema de las normas OSHAS 18001, procedimientos de prevención de riesgos que ayuden a mejorar las condiciones laborales del personal femenino en estado de gestación.

### **4. CONCLUSIONES**

Los riesgos en la Institución son frecuentes como lo muestra el indicador de frecuencia y gravedad, manifestando que el nivel de ocurrencia es alta, poniendo en peligro el estado del personal femenino en estado de gestación. Además, se nota que estos riesgos en algunos de los casos les impiden de sus funciones, motivo por el cual se ha establecido ciertos correctivos que están especificados en la matriz de riesgos.

Se concluye también que con la Implementación de las Normas OSHAS 18001 se logrará disminuir el nivel de riesgo en el Hospital IESS de Ambato ya que se dará más importancia al personal femenino mediante la mejora y reconstrucción de muebles y materiales técnicos que pueden ser causante de accidentes. Los riesgos más frecuentes en



## **Condiciones laborales del personal en estado de gestación: un estudio descriptivo intrahospitalario del riesgo laboral**

*Revista Publicando, 4 No 11. (2). 2017, 371-390. ISSN 1390-9304*

la institución son físicos, mecánicos, psicosocial y otros que en ciertos casos privan de la realización de un trabajo o perjudican su salud debido a los servicios que prestan la organización, otros pueden ser ocurridos por la repetición de alguna actividad o daños de la estructura del edificio.

Finalmente se dice que las normas OSHAS 18001 son un sistema de gestión creados para cuidar a empleados y evitar accidentes que perjudican la producción de la empresa, ya que muchos casos quedan imposibilitados o pierden su función. Además, con los indicadores se pudo observar el gado de accidentes en el mes lo cual motiva a la empresa a toar acciones correctivas.

### **5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- AEEMT. (2011). *Guía clínica – laboral para la prevención de riesgos durante el embarazo, parto reciente y lactancia en el ámbito sanitario*. Madrid: AEEMT.
- Aguirre, A., & Quijano, A. (2015). Síndrome por quemarse en el trabajo y variables familiares y laborales de los médicos generales de Bogotá. Una estrategia de calidad laboral. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 198-205.
- Arias, W. (2013). Revisión histórica de la salud ocupacional y la seguridad industrial. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 45-52.
- Asamblea Nacional de Venezuela. (2005). *Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo*. Caracas.
- Berrones, L. (2014). Working conditions of microbus drivers in Mexico City as a risk factor in road safety. *XI Congreso de Ingeniería del Transporte*. Procedia.
- CAN. (2004). *Decreto 584*.
- Canales, M., Valenzuela, S., & Paravic, T. (2016). Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en Chile. *Enfermería Universitaria*, 178-186.
- Congreso Nacional Ecuador. (2012). *Código del Trabajo*. Quito.
- Cortés, M., Dussán, P., & Tarallo, G. (2012). Determinación de condiciones laborales de los trabajadores de cuatro hospitales de primer nivel y dos de segundo nivel en el Departamento del Quindío - Colombia 2012. *Universidad del Rosario*.
- De Gaudemaris, R., Levant, A., Ehlinger, V., Hérin, F., Lepage, B., & Soulat, J.-M. (2011). Blood pressure and working conditions in hospital nurses and nursing assistants. The ORSOSA study. *Archives of Cardiovascular Disease*, 97-103.
- Decreto Supremo N° 002-72-TR*. (1971). Lima.



## **Condiciones laborales del personal en estado de gestación: un estudio descriptivo intrahospitalario del riesgo laboral**

- Revista Publicando*, 4 No 11. (2). 2017, 371-390. ISSN 1390-9304
- Franco, J., Escobar, M., & Díaz, L. (2011). Prevalencia de trastorno obsesivo compulsivo en adolescentes colombianos y su asociación con la doble condición de trabajo y estudio. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 279-288.
- García, A., Pere, B., Benavides, F., Gadea, R., Rodrigo, F., & Serra, C. (2016). Participación para mejorar las condiciones de trabajo: evidencias y experiencias. *Gac Sanit.*
- Gómez García, A. R., & Suasnavas Bermúdez, P. R. (2015). Incidencia de Accidentes de trabajo declarados en Ecuador en el período 2011-2012. *Ciencia y trabajo*, 49-53.
- ISTAS. (2012). *Salud Laboral*. (ISTAS) Obtenido de <http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=2142>
- Jaramillo, O. (2011). Gestión del talento humano en la micro, pequeña y mediana empresa vinculada al programa Expopyme de la Universidad del Norte en los sectores de confecciones y alimentos. *Pensamiento y Gestión*, 107.
- Lacavex, M., Rodríguez, J., & Sosa, Y. (2014). Condiciones de trabajo en organismos descentralizados. El caso de Baja California. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 101-132.
- Ley General del Trabajo*. (1992). La Paz.
- María, V. (2009). La específica protección de la mujer en la prevención de riesgos laborales. *Dereito*, 295-312.
- Marrero, M., Aguilera, M., & Aldrete, M. (2008). Estrés psicosocial laboral en embarazadas del sector de la salud de ciudad de la Habana, Cuba 2005-2006. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 200-203.
- Munier, C., & Farrell, R. (2016). Working Conditions and Workplace Barriers to Vocal Health in Primary School Teachers. *Journal of Voice*, 127.e31-127.e41.
- Muñoz, A., & Pilar, C. (2013). Salud, trabajo e informalidad en el Cauca, Colombia. *Fac. Nac. Salud Pública*, 9-18.
- OISS. (2012). *Recopilación de los principales indicadores de siniestralidad*. OISS.
- OIT. (2011). Sistema de gestión de la SST: Una herramienta para la mejora continua. Turin: Organización Internacional del Trabajo.
- OPS. (2012). *Funciones del sector salud*. Obtenido de [http://saludydesastres.info/index.php?option=com\\_content&view=article&id=325:2-funciones-del-sector-salud&catid=119&Itemid=621&lang=es](http://saludydesastres.info/index.php?option=com_content&view=article&id=325:2-funciones-del-sector-salud&catid=119&Itemid=621&lang=es)



**Condiciones laborales del personal en estado de gestación: un estudio descriptivo  
intra-hospitalario del riesgo laboral**

*Revista Publicando, 4 No 11. (2). 2017, 371-390. ISSN 1390-9304*

Serra, L. (2013). Trabajo en turnos, privación de sueño y sus consecuencias clínicas y medicolegales. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 443-451.

VELASCO, M. (18 de diciembre de 2009). La específica protección de la mujer en la prevención de riesgos laborales. *Dereito*, 18(2), 295-312.

Vicente, M., Torres, I., Ramírez, M., Terradillos, M., Muñoz, C., & López, A. (2013). Embarazo-lactancia natural y riesgos laborales en España. A propósito de una sentencia: una misma trabajadora y dos situaciones preventivas distintas. *Rev. CONAMED*, 75-81.

Yong , k., Sun, Y., & Ho, Y. (2015). The Type of Payment and Working Conditions. *Safety and Health at Work*, 289-294.