



DOI: <https://doi.org/10.46296/yc.v9i16.0648>

DIAGNÓSTICO SOBRE NORMATIVAS DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DEL PERSONAL DE SERVICIOS EN DOS CENTROS DE SALUD PÚBLICA, ECUADOR

DIAGNOSIS OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY REGULATIONS FOR SERVICE PERSONNEL IN TWO PUBLIC HEALTH CENTERS, ECUADOR

Núñez-López Indira Ramona ¹; Rosero-Delgado David Javier ²;
Ganchala-Gutiérrez Pablo Aníbal ³

¹ Universidad Iberoamericana del Ecuador – UNIB.E. Quito, Ecuador.
Correo: aridni880121@gmail.com.

² Universidad Iberoamericana del Ecuador – UNIB.E. Quito, Ecuador.
Correo: roserodvd@gmail.com

³ Universidad Iberoamericana del Ecuador – UNIB.E. Quito, Ecuador.
Correo: pganchala@doc.unibe.edu.ec

Resumen

El presente estudio se llevó a cabo en dos instituciones de salud pública del Ecuador durante el período comprendido entre los meses de julio y noviembre de 2024. El objetivo de la investigación consistió en evaluar el nivel de conocimiento y aplicación de las normativas de seguridad y salud ocupacional por parte del personal de servicios generales de dos hospitales públicos del Ministerio de Salud Pública (MSP). Se diseñó y aplicó un instrumento de recolección de datos consistente en una encuesta estructurada de 15 preguntas, elaborada por los autores, dirigida a los departamentos de mantenimiento, enfermería, consulta externa, laboratorio y servicios de urgencias, con una muestra total de 60 trabajadores. Los resultados evidenciaron deficiencias significativas en el conocimiento e implementación de las normativas de seguridad y salud ocupacional, atribuibles principalmente a la falta de capacitación continua y ausencia de programas de formación adecuados por parte de las instituciones. Se identificó que los principales factores limitantes en la aplicabilidad de estas normativas incluyen aspectos como la toma de decisiones individuales de los trabajadores, disponibilidad y uso adecuado de los equipos de protección personal, capacitación y formación sistemática, así como la supervisión y el seguimiento institucional. En conclusión, los hallazgos de este estudio subrayan la necesidad imperiosa de establecer un programa de capacitación permanente y de alto nivel que permita fortalecer la cultura de seguridad y salud ocupacional dentro del entorno hospitalario, con el fin de mitigar los riesgos laborales y fomentar un entorno de trabajo seguro y saludable.

Palabras claves: Normativas, Seguridad, Salud, Riesgos.

Abstract

The present study was carried out in two public health institutions in Ecuador during the period from July to November 2024. The objective of the research was to assess the level of knowledge and application of occupational health and safety regulations by general services staff in two public hospitals of the Ministry of Public Health (MOH). A data collection instrument was designed and applied consisting of a structured survey of 15 questions, elaborated by the authors, addressed to the departments of maintenance, nursing, outpatient, laboratory and emergency services, with a total sample of 60 workers. The results showed significant deficiencies in the knowledge and implementation of occupational health and safety regulations, mainly attributable to the lack of continuous training and the absence of adequate training programmes by the institutions. It was identified that the main limiting factors in the applicability of these regulations

Información del manuscrito:

Fecha de recepción: 04 de enero de 2025.

Fecha de aceptación: 25 de febrero de 2025.

Fecha de publicación: 10 de mayo de 2025.





include aspects such as individual decision-making by workers, availability and proper use of personal protective equipment, systematic training and education, as well as institutional supervision and monitoring. In conclusion, the findings of this study underline the imperative need to establish a permanent, high-level training programme to strengthen the occupational health and safety culture within the hospital environment in order to mitigate occupational hazards and foster a safe and healthy working environment.

Keywords: Regulations, Safety, Health, Risks.

1. Introducción

En el año 2024, según el boletín estadístico del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), se registraron 15.823 accidentes laborales en Ecuador, lo que evidencia la importancia de un adecuado Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Este sistema tiene como objetivo prevenir accidentes, lesiones y enfermedades ocupacionales mediante un proceso estructurado basado en la mejora continua, que abarca la política, organización, ejecución y control.

Otras investigaciones demuestran que en Perú, durante el 2013, se reportaron 13 332 accidentes de trabajo, de ellos, 1 271 se dieron en Lima Metropolitana. (MTPE, 2016), por esta razón es importante estudiar el correcto manejo de los accidentes y enfermedades ocupacionales por parte de los profesionales de la salud, así como el conocimiento de

la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, para exigir su cumplimiento y poder proteger a los trabajadores de los riesgos ocupacionales. (Landa et al., 2013).

El marco legal ecuatoriano en seguridad y salud ocupacional busca prevenir los riesgos laborales a través de normativas de obligatorio cumplimiento para empleadores, trabajadores, contratistas, proveedores y visitantes en los centros de trabajo. El Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo establece funciones y responsabilidades claras con el fin de garantizar ambientes laborales seguros y saludables.

Sin embargo, en muchos centros de salud pública del país, el conocimiento y aplicación de estas normativas por parte de los trabajadores es insuficiente, lo que incrementa los riesgos laborales. La capacitación continua, la concienciación sobre los riesgos y la



aplicación rigurosa de las normativas son esenciales para minimizar incidentes y garantizar un entorno de trabajo seguro.

La presente investigación tiene como objetivo diagnosticar las causas que limitan el conocimiento y aplicabilidad del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo entre los trabajadores de dos centros de servicio de salud pública de Ecuador.

2. Metodología

La investigación se realizó en dos instituciones del Ministerio de Salud Pública (MSP) de dos provincias de Ecuador, durante el periodo de julio a noviembre del 2024, aplicándose una encuesta de 15 preguntas elaboradas por los autores luego de un análisis documental bibliográfico, y estructurada para determinar el nivel de conocimiento y aplicación de las normativas de seguridad y salud del trabajo en las entidades seleccionadas, se realizó un estudio descriptivo, transversal en base a la 'encuesta', una técnica de investigación cuantitativa que tiene como finalidad la recogida de información procedente de una

muestra de población representativa del resto, con objeto de extrapolar los resultados al total de la población, y considerando los criterio de Casas, (2023) donde expresa que en el caso de la técnica de encuesta, determinar los puntos de información de un modo preciso va a permitir desarrollar las preguntas adecuadas para el cuestionario.

Previo a su aplicación se interactuó con los trabajadores implicados para explicarles el carácter anónimo, el tipo de encuesta y el objetivo que perseguía la misma.

Las áreas implicadas en el estudio fueron: mantenimiento, enfermería, consulta, laboratorio y servicio urgencia, si se considera que en los hospitales cada área debe tener su normativa de seguridad y salud ocupacional.

Según León, (2020) la gestión de la seguridad y la salud forma parte de la gestión de una empresa. Las empresas deben hacer una evaluación de los riesgos para conocer cuáles son los peligros y los riesgos en sus lugares de trabajo, y adoptar medidas para controlarlos con eficacia, asegurando que dichos

peligros y riesgos no causen daños a los trabajadores.

Variables implicadas en la investigación

Variables socio-demográficas:

Dentro de la encuesta se tomaron en cuenta algunas Variables socio-demográficas que fueron: sexo (variable cualitativa), edad, como variable cuantitativa (cuatro categorías: 19-29, 30-39, 40-50, >60 años); años de experiencias (cuatro categorías: hasta un año, 1-5 años, 6-10 años, >11 años).

Primate, (1991) expresa que un cuestionario de datos sociodemográficos permite recolectar la información necesaria de forma efectiva para crear las estrategias adecuadas.

Conocimiento de normativas:

Existencia de normativas, las conocidas por los entrevistados, si ha recibido información, así como si son aplicables y conocen los riesgos asociados a su área laboral.

Capacitación y formación: Implicó conocer a cerca de la frecuencia de la capacitación, personal que capacita y la precepción sobre si son

suficientes o no los conocimientos impartidos.

Aplicación de normativas:

Aplicabilidad de medidas, disponibilidad de equipamientos de protección personal, dificultades para el cumplimiento de las normativas y procedimientos en caso de accidentes.

Percepción sobre la prevención

de accidentes: referente a la reducción de accidentes laborales en el puesto de trabajo y la efectividad de los mecanismos de prevención de accidentes.

Limitantes para la aplicabilidad de las normas de seguridad y salud

ocupacional en el puesto de trabajo: Se dejó la pregunta abierta en aras de tener todas las opiniones de los entrevistados de lo que está limitando el buen desempeño en el puesto de trabajo.

Población, muestra y muestreo

Población: La población objeto de estudio estuvo conformada por una muestra representativa de los trabajadores que pertenecen al personal de Auxiliar de enfermería, Licenciado en Enfermería, Médico Residente y Personal de servicio,



seleccionándose 30 trabajadores de cada institución, hasta un total de 60 trabajadores entre ambas instituciones.

Hernández, *et al.*, (2018) definen como población el conjunto de casos que está acorde con determinadas características similares que se desea estudiar.

Muestra: Se escogieron 30 trabajadores de cada Centro de Salud Pública con una suma de 60 en total y la muestra fuera representativa y permitiera obtener resultados lo más adecuados posible, de las áreas seleccionadas.

Lerma (2022) definió como muestra, un subconjunto de la población de interés, la misma que debe tener el tamaño suficiente, ser significativamente representativa del total de sujetos.

Se tomó la decisión de encuestar por cada una de las cinco áreas 12 empleados para un total de 60 entrevistado.

Muestreo: El tipo de muestreo aplicado fue intencional, seleccionando los empleados que cumplían los siguientes requisitos:

ser mayores de edad, que se encontrasen en pleno uso de sus facultades mentales y físicas, y que respondiesen de manera voluntaria la encuesta aplicada.

Según Arrogante, (2022) define como muestra aquella en que los sujetos a evaluar son seleccionados a criterio del investigador, siendo la muestra representativa, que responde al tipo de investigación y finalidad de su ejecución.

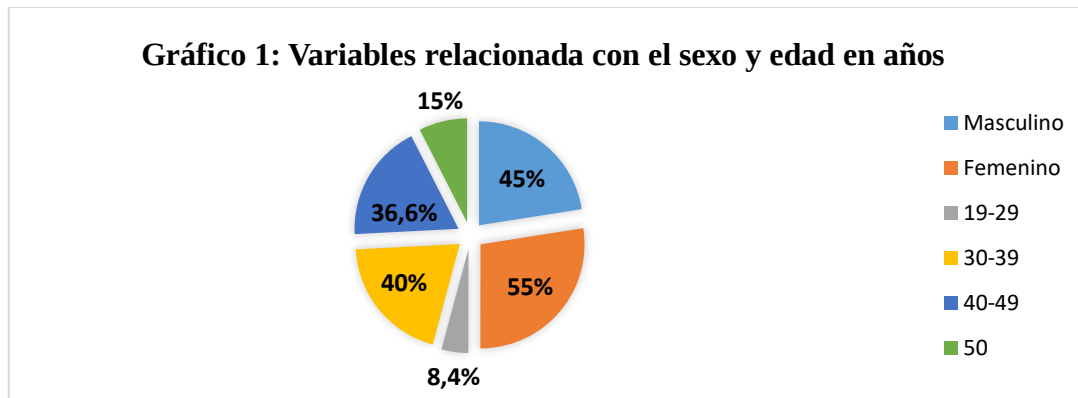
Para el procesamiento de los resultados se elaboró una base de datos en el programa Excel® (versión para Microsoft Office 2020), se elaboraron tablas que permitieron una comparación y una visión entre las variables estudiadas, se encontraron algunas medidas de tendencia central y se construyeron gráficos para ver la tendencia de los resultados obtenidos. El gráfico circular para mostrar las proporciones del total de los números que se relacionan a una suma mayor y cuando el total de los números es siempre igual al 100%, además gráficos de barra agrupadas que se usan para comparar valores entre algunas categorías y proporcionar una explicación

lógica de cada uno de los resultados, los cuales fueron comparados con investigaciones desarrolladas por autores especialistas en la temática.

3. Resultados y discusión

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos se llega a la siguiente discusión.

Variables socio-demográficas:



En el Gráfico 1 se observa que se han encuestado un mayor número de personas del sexo femenino (55%) que masculino (45%) ya que la muestra seleccionada cumple criterios específicos, demostrando que existe una tendencia de la incorporación de la mujer a la sociedad, este dato es importante pues comienza a equilibrarse los derechos de la mujer, buscando una equidad de género, esto tiene gran importancia en la producción de los conocimientos y las exigencias en las normativas de seguridad y salud del trabajo. Según la Universidad de los Andes, Colombia, (2023) se demostró que “La equidad de género no es solo un ideal social, sino

también un factor fundamental en la producción de conocimientos. La diversidad de perspectivas de género enriquece las investigaciones y los resultados académicos”

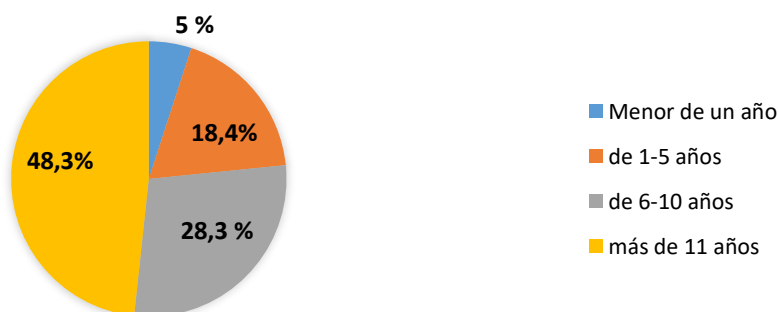
El gráfico muestra además la variabilidad de las edades como variable cuantitativa, perteneciendo el 40 % de los encuestados a la edad entre 39-40 años, seguido del 36,6% entre 40-49 años, el 8,4 y el 15% entre 19-29 y más de 50 respectivamente.

El rango más representativo de los encuestados se encuentra entre los 39 y 49 años, esta variable puede influir positivamente en la veracidad

de los resultados, ya que las personas con este promedio de edad son más enérgicos o sicoanalistas al momento de responder una pregunta, siendo los de mayor edad más apacibles o conformistas a medida que envejecen, al igual que los de edad más temprana pueden dar cualquier respuesta al azar sin hacer un análisis profundo de la respuesta. Según estudios de

Molina, (2022) manifiestan que las personas con edad media presentan mejor salud mental y pueden dar una respuesta más efectiva a los problemas que presentan a diario, por lo que sus respuestas a diferentes preguntas relacionadas con encuestas pueden ser más acertadas a las repuestas de personas de la tercera edad.

Grafico 2. Variables relacionadas con los años de experiencia



El Grafico 2 muestra los años de experiencia en el desempeño laboral, observándose que el mayor porcentaje estuvo en el 48,3 con más de 11 años, continuando con 28,3 % entre 6-10 años, el 18,4 y 5% entre 1-5 y 1 año de experiencia respectivamente.

Se supone que mientras más años de experiencias tenga el trabajador en su puesto de trabajo, debe tener mayor conocimiento de las normativas de seguridad y salud

ocupacional, aunque no solo los años de experiencia dan al traste con este conocimiento, pues las capacitaciones sistemáticas son un eslabón fundamental en este aspecto, ya que las normativas se van modificando y actualizando sistemáticamente lo cual incluye la política, la organización, ejecución y control del mismo en dependencia de las condiciones de cada país y las leyes que rigen este proceso internacionalmente.

Según se plantea en el Decreto Ejecutivo N° 255, mediante el cual se expide el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo de Ecuador, este se actualiza y regula para garantizar un ambiente laboral seguro. (Noboa, 2024).

También se define como experiencia laboral la adquirida con el ejercicio de cualquier empleo, ocupación, arte u oficio que conjuntamente con la sistematicidad de la actividad en el puesto de trabajo se crea una experiencia laboral que permite tener un mayor cuidado para evitar los accidentes laborales.

Conocimiento de normativas:

Tabla 1. Conocimiento de las normativas de seguridad y salud ocupacional.

Existencia de normativas	Opciones de respuestas.			Total General
	Si Completamente 1	Si pero no en detalle 2	No, no las conozco 3	
	33,4 % (20)	51,6% (31)	15% (9)	100% (60)
Las conocidas por los entrevistados	Mencionar Varias	Solo algunas	no Mencionar Ninguna	
	33,4 % (20)	50% (30)	16,6%(10)	100% (60)
Si ha recibido información	Sí, de manera frecuente	Si, esporadicamente	No, Nunca	
	16,6 % (10)	50% (30)	33,4% (20)	100% (60)
si son aplicables	Si son claras y aplicables	Son claras pero difícil de aplicar	No son claras ni se aplican	
	41,6% (25)	40 % (24)	18,4% (11)	100% (60)
conocen los riesgos asociados a su área laboral	Sí, completamente	Algunos Riesgos	No, no los conozco	
	45 % (27)	50 % (30)	5 % (3)	100% (60)

La Tabla 1 recoge las 5 preguntas relacionadas con el conocimiento de las normativas de seguridad y salud ocupacional (NSSO), donde cada una tiene tres opciones pero solo debe seleccionarse una respuesta.

Se observa que en la pregunta 1 los mayores porcentajes corresponden a los que “Las conocen completamente”, y “Si, pero no en detalles”, en la pregunta 2 correspondió a las respuestas que



podía “Mencionar Varias”, o “Solo algunas”, en la numero 3 en cuanto a si habían recibido información los mayores porcentos se corresponde que solo la recibieron de “Forma esporádica” o “No, nunca”, y sobre el criterio si son aplicables la mayoría en que “Si son clara y aplicable” o “Son claras pero difícil de aplicar”, la pregunta sobre los riesgos asociados a su área laboral el mayor prociento “Conoce algunos” seguido del que “Los conoce completamente”.

Estos resultados pueden estar relacionado con el proceso de capacitación e información sobre las NSSO, cuando no existe una capacitación o información sistemática y profunda a los trabajadores de parte de los empleadores sobre cualquier temática relacionada con sus actividades laborales, las respuestas a las preguntas son diferentes, no tienen un conocimiento adecuado y no existe uniformidad en los conocimientos, por lo que las respuestas son variadas y en muchas ocasiones no coinciden con los resultados esperados.

Resultados similares se observan en países como Venezuela, en un estudio realizado por Martínez, (2010) en la Facultad de medicina, donde el 91% de los encuestados no recibió información previa sobre los riesgos, consecuencias ni medidas de prevención para sus puestos de trabajo.

La formación en seguridad y salud laboral abarca una diversidad de aspectos, que incluyen la identificación de potenciales riesgos, la prevención de accidentes y lesiones, el uso adecuado de equipos y herramientas, la ergonomía y la promoción de condiciones higiénicas en el ámbito laboral, entre otros. Los empleados que reciben una formación integral en estos ámbitos están en mejores condiciones para reconocer y gestionar los riesgos inherentes al lugar donde desempeñan sus labores. (HSETools, 2023)

Uno de los principios de la Ley de Seguridad de Salud en el Trabajo es el de información y capacitación, donde cita “las organizaciones sindicales y los trabajadores reciben del empleador una oportuna y adecuada información y

capacitación preventiva en la tarea a desarrollar, con énfasis en lo potencialmente riesgoso para la vida y salud de los trabajadores y su familia”

El Reglamento de Seguridad y salud en el trabajo Decreto Ejecutivo Nro. 255, Noboa, (2024) plantea de forma obligatoria que los empleadores deben cumplir con requisitos indispensables para garantizar la seguridad de los empleados tales como: “es responsable del control y sanción por

incumplimiento de la normativa en seguridad y salud, y puede ordenar la suspensión inmediata de actividades laborales si una inspección revela la existencia de un riesgo grave o inminente para los trabajadores”, lo que demuestra que para el cumplimiento de este Decreto los empleados deben estar actualizados de manera sistemática y continua de las modificaciones y actualizaciones de las NSSO de cada país y los encargados de este proceso son los empleadores de cada empresa contratista.

Capacitación y formación

Tabla 2. Procesos de formación y capacitación de la normas de seguridad y salud ocupacional.

frecuencia de la capacitación	Opciones de respuestas.				Total General
	Mensualmente 1	Trimestral- mente 2	Una vez al año 3	Nunca 4	
	6,7 % (4)	6,7 % (4)	51,6 % (31)	35 % (21)	100% (60)
personal capacitador	Personal interno del hospital	Consultores externos	Desconozco quien imparte	No he recibido capacitaciones	
	56,6% (34)	11,7% (7)	13,3% (8)	18.4% (11)	100% (60)
Percepción si son o no suficientes conocimientos impartidos.	Si, son completamente suficientes	Son parcialmente suficientes	No, no son suficientes	No he recibido Capacitación	
	16,7% (10)	33,3% (20)	28,3% (17)	21,7% (13)	100% (58)

La Tabla 2 muestra los datos relacionado con el proceso de capacitación y formación en cada uno de los puestos de trabajo, en la

pregunta relacionada con la frecuencia que es recibida los mayores porcentos coinciden que las mismas son recibida “Una vez al



año” y que “Nunca las han recibido”, en lo referente al personal que las imparte coincide que el mayor porcentaje es el personal “Interno de los hospitales”, seguido que “No han recibido ningún tipo de capacitación o formación”, en cuanto a la percepción la mayoría de los encuestados coinciden que son “Parcialmente suficientes” y porcentajes muy semejantes que “No, no son suficientes” o “No han recibido ninguna capacitación” .

Estos resultados demuestran que no existe seriedad en cuanto a la planificación, impartición y calidad de la capacitación y formación que reciben los empleados en cada uno de los puestos de trabajo ni de forma general, este punto es de transcendental importancia, porque mientras más capacitados y formados estén los trabajadores más accidentes de trabajo pueden evitarse además les permite conocer los riesgos a los que se enfrentan en su trabajo y cómo prevenirlos, y lógicamente la preparación de los actores de su impartición es indispensable, pues si la calidad es superior, mejor preparación tendrán los trabajadores, por lo que es necesario que el personal que

imparte las capacitaciones conozcan la normativa, se actualicen a través de seminarios, talleres, eventos, gacetas oficiales de forma independiente o con los especialistas de la materia para fomentar, enriquecer y fortalecer sus conocimientos e impartan una capacitación de excelencia.

Según la página info@sprarescue.com manifiesta que: La capacitación en seguridad ocupacional es importante porque permite a los trabajadores conocer los riesgos a los que se enfrentan en su trabajo y cómo prevenirlos. Los trabajadores que están capacitados en seguridad ocupacional son más conscientes de los riesgos que enfrentan y saben cómo tomar medidas preventivas para evitar accidentes. Además, los trabajadores capacitados son más propensos a identificar y reportar los riesgos laborales que detectan en el lugar de trabajo.

La capacitación en seguridad ocupacional también es importante porque ayuda a garantizar que los trabajadores conozcan y cumplan con las normas y regulaciones de seguridad aplicables en su puesto de

trabajo. Al estar al tanto de estas normas y regulaciones, los trabajadores pueden aplicar medidas preventivas específicas para reducir los riesgos laborales.

En el contexto latinoamericano, se destaca el trabajo de Godoy et al., (2022) quienes han llevado a cabo investigaciones en este ámbito en Perú. Sus hallazgos revelan que la capacitación en seguridad ocupacional puede tener un impacto en las actitudes y comportamientos de los empleados en el entorno laboral.

Otros autores como Marcelo et al., (2021) consideran que la formación en seguridad es imprescindible en la prevención de accidentes y enfermedades laborales.

El Art. 16. Del Capítulo II del Decreto Ejecutivo Nro. 255 manifiesta que en los Derecho de los trabajadores esta “Recibir de forma gratuita, inducción, educación y capacitación en materia

Aplicación de normativas.

de seguridad y salud en el trabajo con énfasis en los riesgos laborales vinculados a las actividades que realiza y las posibles consecuencias para su salud” (Noboa, 2024)

El trabajo de Rodríguez et al., (2019) se coloca como un punto de referencia al abordar los desafíos educativos en salud y seguridad ocupacional. La formación y concienciación de los trabajadores surgen como elementos primordiales en la construcción de entornos laborales seguros.

La presente investigación refuerza estos planteamientos al destacar que existe una inestabilidad en el proceso de formación y capacitación de las normativas de seguridad y salud del trabajo para fortalecer las políticas internas de seguridad mediante un sistema estable y de calidad en la capacitación y formación de los empleados en cada puesto de trabajo.

Tabla 3. Percepción sobre la prevención de accidentes

Aplicabilidad de medidas	Opciones de respuestas.			Total General
	Siempre 1	A veces 2	Nunca 3	
	43,3 % (26)	43,3 % (26)	13,4%(8)	100% (60)
Disponibilidad de equipamientos de	Si, siempre	A veces	No, Nunca	



protección personal,				
	45 % (27)	46,6 % (28)	8,4% (5)	100% (60)
Dificultades para el cumplimiento de las normativas.	no nunca	Sí, ocasionalmente	Si, frecuentemente	
	25% (15)	58,3 % (35)	16,7% (10)	100% (60)
Procedimientos en caso de accidentes	Lo reporto inmediatamente	Intento solucionarlo por mi cuenta	No hago nada	
	76,6 % (46)	18,4 % (11)	5 % (3)	100% (60)

La percepción es definida como un proceso abiertamente cognitivo, de carácter espontáneo e inmediato, que permite realizar estimaciones o juicios más o menos básicos, acerca de situaciones, personas u objetos, en función de la información que inicialmente selecciona y posteriormente procesa la persona. (Ramos, 2000)

En la Tabla 3 se analiza la percepción de los empleados sobre la prevención de los accidentes laborales, en la pregunta Aplicabilidad de las medidas los mayores porcentaje manifiestan que las "Aplican siempre" o "A veces", en cuanto a la Disponibilidad de los equipamientos aspecto fundamental para prevenir los accidentes laborales la generalidad de los trabajadores manifiestan "Siempre" o "A veces están

disponibles", en la pregunta que expresa las Dificultades en el cumplimiento de las normativas la mayoría de los encuestados respondieron que "Nunca tienen dificultades para cumplirlas" o "Si, ocasionalmente", y en lo referente al Procedimiento en caso de accidente la respuesta fue que se "Reporta inmediatamente" o "Intenta solucionarlo de forma personal".

En cuanto al estudio de esta variable, los resultados no son satisfactorios ya que existen violaciones por parte de los empleados, donde tienen gran influencia en su cumplimiento las instituciones, siendo las mismas las encargadas de garantizar los medios de protección de cada áreas de trabajo según sus características, asesorar a los trabajadores para que cumplan con las normativas, así

como realizar visitas e inspecciones de forma sistemática y sorpresiva para chequear si se cumple lo establecido por la empresa y aplicar sanciones aquellos empleados que violen las medidas a cumplir en sus puestos de trabajo.

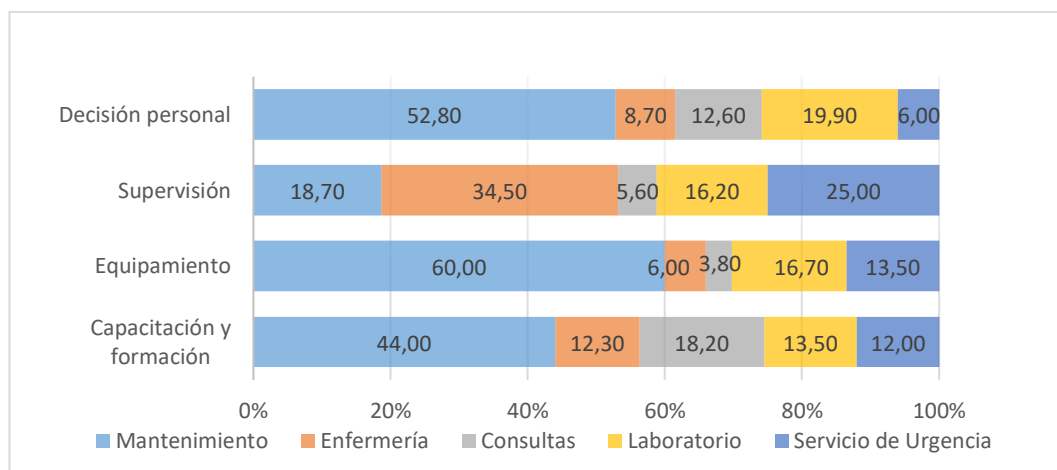
Investigadores como Fiero et al., (2000) expresan que es importante señalar que la percepción de la magnitud del riesgo puede estar influenciada por determinadas variables. Entre ellas, la gravedad de las consecuencias, el potencial catastrófico, la vulnerabilidad

personal y la verificación del estado de los equipos de protección que cada colaborador debe llevar.

González, (2013) manifiesta que está reconocido que tanto los patrones culturales como las experiencias previas influyen en la percepción de riesgo. De allí que, el interés por la percepción del riesgo mediante sus atributos psicosociales en trabajadores es un elemento de gran importancia para comprender las prácticas de trabajo inseguras de trabajadores según Fajardo et al., (2019).

Limitantes para la aplicabilidad de las NSSO en el puesto de trabajo:

Gráfico 3. Limitantes para la aplicabilidad de las NSSO en el puesto de trabajo



En esta variable se obtuvieron los siguientes resultados: Las decisiones personales, equipamientos, capacitación y formación y supervisión obtuvieron los mayores porcentajes como

limitantes para aplicar las normas de seguridad y salud de trabajo según criterios de las áreas de Mantenimiento, Enfermería y Servicio de urgencia.



Un proceso de toma de decisiones adecuado en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST) es esencial por múltiples razones empezando por la reducción de la tasa de accidentes y enfermedades ocupacionales.

En el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, fomentar una cultura preventiva es esencial para garantizar entornos laborales seguros y saludables. Una de las herramientas más eficaces para lograr este objetivo son las Observaciones Preventivas de Seguridad (OPS). Estas consisten en diálogos participativos enfocados en identificar y corregir comportamientos inseguros, promoviendo a la vez prácticas seguras y el compromiso con la mejora continua. (Sabentis, 2024)

Según Fernández, (2020) cuando la información se recopila y analiza con la intención de obtener resultados que permitan tomar las decisiones adecuadas para adoptar las medidas que prevengan o disminuyan el efecto de los riesgos, nos acercamos a lo que se conoce como inteligencia, que dista mucho del "Big Data" (mal llamada inteligencia

empresarial) y de la llamada Inteligencia Artificial.

En otro aspecto el equipamiento de protección personal sirve para proporcionar seguridad al profesional durante su trabajo. Esto incluye la protección contra accidentes y enfermedades que puedan derivar de su ocupación. Para las empresas, estos equipamientos también acaban brindando un ahorro de costos.

Los EPP (Equipos de Protección Personal) son elementos utilizados para preservar la salud y la seguridad de los profesionales. Entre los más habituales se encuentran cascos, guantes, gafas protectoras y mascarillas, exigidos por ley en determinadas actividades para minimizar el riesgo de accidentes, contaminación o exposición a otros peligros en el lugar de trabajo. (Diez, 2022).

Otras de las limitantes que obtuvo un alto resultado fue la necesidad de capacitación y formación. La formación en prevención de riesgos laborales aumenta la conciencia de los trabajadores sobre los riesgos potenciales en su entorno laboral. Esta conciencia les permite



identificar y evitar situaciones peligrosas, reduciendo así la probabilidad de accidentes y lesiones.

Las instituciones que quieren instalar una real cultura preventiva, deben tener claro que para lograrlo la capacitación es una herramienta clave. Las nuevas competencias que los trabajadores van adquiriendo en materia de seguridad y salud ocupacional, permiten modificar sus conductas inseguras y disminuir sus probabilidades de riesgo en el trabajo.

Una de las grandes ventajas de la capacitación, es que se consigue insertar e instalar una cultura preventiva sólida dentro de la empresa. Y con esto, se contribuye a reducir efectivamente la cantidad de accidentes laborales y enfermedades profesionales que pueden afectar a los trabajadores, ya que se crea conciencia sobre el valor de cumplir con procesos seguros. (ACHS, 2014).

4. Conclusiones

Entre las principales causas que limitan el conocimiento y

aplicabilidad del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentran la falta de un programa de capacitación y formación sistemática, la percepción de los empleados sobre la prevención de los accidentes laborales, las decisiones personales, deficiencias en los medios de protección y la supervisión por parte de los empleadores.

Bibliografía

- ACHS. (2014). Capacitación preventiva: herramienta efectiva para evitar accidentes y enfermedades laborales. <https://www.achs.cl/newsletter-achs>
- Arrogante, O. (2022). Sampling techniques and sample size calculation: How and how many participants should I select for my research? *Enfermería Intensiva* (English Ed.), 33(1), 44–47. <https://doi.org/10.1016/j.enfie>
- Casas, J. A. (2023). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. Departamento de Planificación y Economía de la Salud. Escuela Nacional de Sanidad. ISCIII. Madrid.



- España Vol. 31. Núm. 8.
 Páginas 527-538.
- Diez, F. (2022). ¿Qué son los EPP y cuál es su importancia en el ambiente laboral?
<https://es.checklistfacil.com/blog/epp/>
- Fajardo-Zapata Á, Hernández-Niño JF, González-Valencia YL, Hernández HA, Torres Pérez ML (2019). Percepción del riesgo mediante sus atributos psicosociales en trabajadores de la industria metalmecánica en la ciudad de Bogotá, D.C (Colombia).
- Fernández, S. M. (2020). Prevenir riesgos requiere decisiones inteligentes.
<https://www.legaltoday.com>
- Fierro A, Espinosa J, Abad C, Arévalo (2019). Percepción del riesgo en trabajos en alturas en empresas de telecomunicaciones de Ecuador y Colombia. *MLS Psychology Research*. 2019; 2(2):7-22.
- González L. (2013). Evaluación de la percepción del riesgo ocupacional en trabajadores de una empresa del sector de la construcción en Bogotá D.C. Nova. *Publicación Científica en Ciencias Biomédicas*. 2013; 13 (23):46-60.
- HSETools, (2023). La importancia de la formación en Seguridad y Salud en el Trabajo.
<https://hse.software/2023/08/16>
- Godoy, R., Godoy, J., & Villasante, G. (2022). Medición cuantitativa de la protección del trabajador como percepción conjunta de Seguridad y Salud Ocupacional en una empresa del sector gráfico y publicitario en Lima-Perú, 2021. *Industrial Data*, 25(1), 51-77.
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., y Baptista, L. P. (2018). Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill Interamericana.
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/>
- Landa, M., Ramos, A. C., Hidalgo, C. S. (2013). Seguro complementario de trabajo de riesgo en personal de salud. *Rev Peru Med Exp Salud Pública*:521-30.
- Lauren Stewart, (2019). Variables en la Investigación. Tipos, Definición y Ejemplos.
<https://atlasti.com/es/research-hub/variables-investigacion>
- León Martínez N. (2010). Caracterización de la salud ocupacional en el personal de asistentes dentales de la Facultad de odontología de la universidad central de Venezuela. *Acta*



- Odontológica Venezuela. 2010; 48 (1):38-43.
- Lerma, H.D., (2020). Metodología de la investigación: Propuesta, anteproyecto y proyecto. Ecoe Ediciones, 31 ago 2022 – Bogotá. Colombia.
- Marcelo, E., & Salazar, E. (2021). Seguridad y salud ocupacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Thyssenkrupp Elevadores S.A.C., 2020. Universidad Científica del Sur.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2016). Boletín estadístico: Notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales. Disponible en: <http://www.trabajo.gob.pe/estadisticas/>
- Noboa, D.A., (2024). Reglamento de Seguridad y salud en el trabajo. Decreto no. 255. 2 de mayo de 2024. Republica de Ecuador.
- Primate, D.F. (1991). XX Curso Regional Intensivo de Análisis Demográfico. Información sociodemográfica. San José Costa Rica
- Rafael Molina Sandoval¹, (2022). Edad como categoría analítica instrumental para la investigación Universidad Autónoma de Tlaxcala.
- Ramos P. (2000). Conducta interpersonal: ensayo de psicología social sistemática. 5a ed. rev. Salamanca: Departamento de Ediciones y Publicaciones. Universidad Pontificia de Salamanca.
- Sabentis, (2024). Un proceso de toma de decisiones adecuado en la seguridad y la salud ocupacional es rentable y mejora la productividad. <https://www.sabentis.com>
- Sprarescue, (2021). La importancia de la capacitación en seguridad ocupacional para prevenir riesgos <https://sprarescue.com/blog/49>
- Universidad de los Andes, Colombia (2023). Equidad de género: más allá de la igualdad, un camino hacia la transformación. <https://programas.uniandes.edu.co>
- Yturalde, J., & Franco, O. (2020). Accidentabilidad laboral en las empresas públicas y privadas en Ecuador en el período 2014-2015. Revista Científica Dominio de las Ciencias, 6(2), 1022-1043.