



ESCUELA DE NEGOCIOS

MAESTRÍA EN GERENCIA DE INSTITUCIONES DE SALUD

**Plan de Gestión Gerencial para el fortalecimiento de la promoción de la salud
dirigido a los trabajadores de la Planta Monterrey
de la Extractora Agrícola RíoManso**

Trabajo de Titulación presentado en conformidad con los requisitos establecidos para
optar por el título de:

Magíster en Gerencia de Instituciones de Salud

Docente:

Mgs. Sonia Patricia Brazales Noroña

Autora:

Andrea H. Saltos Cevallos

2022

DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE

“Declaro que este trabajo es original, de mi autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes.”

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por el regalo de la vida, darme la gracia de por medio de mi profesión hacer el bien. A mi familia, mi mamá Aura, Jonathan que han sido mis cómplices, mi soporte para seguir estudiando, y han hecho realidad la culminación de este proyecto.

DEDICATORIA

Dedicado a mi DIOS y mi Familia:
mamita Aura, mi futuro esposo
Jonathan, mi papá Luis, mi ñaño Raúl y
mi traviesa Santita.

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo de titulación trata del fortalecimiento de la promoción de la salud y, está dirigido a los trabajadores de la Planta Monterrey de la Extractora Agrícola Río Manso, el mismo propone aplicando acciones sociales, políticas y técnicas que aborden los determinantes sociales identificar los problemas de salud más prevalentes con el objeto de establecer un orden de prioridad de atención desarrollando programas en promoción de la salud.

Actualmente la deficiente promoción de la salud que se presenta en la empresa es causada por la inadecuada gestión, el no contar con un médico permanente de planta, la ausencia de incentivos para las capacitaciones lo que determina resistencia, limitada planificación en salud, bajo índice de participación y empoderamiento de los colaboradores, aumento de la morbilidad, y, a su vez aumento de la mortalidad con la pérdida de años de vida saludable.

Para la realización de este proyecto se aplicó la metodología cualitativa con el empleo del instrumento “Ficha de observación directa”, considerando parámetros y criterios técnicos actualizados y vigentes con la aplicación exitosa de la “Promoción en Salud”, a través de líneas estratégicas: construcción de políticas públicas de trabajo saludable, creación de ambientes favorables en el sitio de trabajo, fortalecimiento de la organización y participación de la comunidad trabajadora y en general, desarrollo de habilidades y responsabilidades personales y colectivas, reorientación de los servicios de salud ocupacional y otros servicios de salud, de los cuales se logró evidenciar que existe una buena gestión por parte de la organización pero puede mejorar para obtener óptimos resultados.

En la aplicación de las actividades en promoción se podrá lograr el incremento de la participación y el empoderamiento de los trabajadores, en beneficio del crecimiento de la persona, la familia y comunidad, así como de la empresa.

Se realizan algunas recomendaciones en la aplicación del Plan de Gestión Gerencial en la empresa que mejorarán la cultura de salud y seguridad, cumpliendo con los objetivos estratégicos de la salud pública, normativa en

promoción y prevención de salud incrementando la productividad y disminuyendo la accidentabilidad, morbilidad, y mortalidad de los trabajadores y sus familias.

ABSTRACT

This degree work deals with the strengthening of health promotion and is aimed at the workers of the Monterrey Plant of the Extractora Agrícola Río Manso. It proposes the application of social, political and technical actions that address the social determinants to identify the most prevalent health problems in order to establish an order of priority of attention by developing health promotion programs for the prevention of diseases.

Currently, the deficient health promotion in the company is caused by inadequate management, the lack of a permanent doctor, the absence of incentives for training, which leads to resistance, limited health planning, low participation and empowerment of employees, increased morbidity, and, in turn, increased mortality with the loss of years of healthy life.

For the realization of this project, the qualitative methodology was applied with the use of the instrument "Direct Observation Form", considering parameters and technical criteria updated and in force with the successful application of the "Health Promotion", through strategic lines: construction of public policies for healthy work, creation of favorable environments in the workplace, strengthening of the organization and participation of the working community and in general, development of skills and personal and collective responsibilities, reorientation of occupational health services and other health services, from which it was possible to evidence that there is a good management by the organization but it can be improved to obtain optimal results.

In the application of promotional activities, it will be possible to increase the participation and empowerment of workers, for the benefit of the growth of the individual, the family and the community, as well as the company.

Some recommendations are made in the application of the Management Management Plan in the company that will improve the health and safety culture, complying with the strategic objectives of public health, regulations in health promotion and prevention, increasing productivity and decreasing the accident rate, morbidity and mortality of workers and their families.

INDICE DE CONTENIDO

CAPÍTULO I	12
REVISIÓN DEL ESTADO DEL ARTE Y PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	12
ANÁLISIS AMBIENTAL SITUACIONAL	12
1. INTRODUCCIÓN.....	12
2. Análisis de la Situación Actual de Gestión Gerencial	13
2.1. Estructura Administrativa, Financiera y Operativa.....	13
2.2. Oferta de Servicios	15
2.3. Demanda de Servicios	17
2.3.5. Demanda de servicios insatisfecha	21
3. Planteamiento del Problema	22
4. Justificación del planteamiento del problema.....	22
5. Objetivo general y específicos del Plan para la Prestación de Servicios.....	24
5.1. Objetivo General	24
5.2. Objetivos Específicos	24
6. Oportunidades de mejora para la presentación de servicios.....	24
7. Matriz de evaluación de alternativas estudiadas.....	26
CAPÍTULO II	27
JUSTIFICACION Y APLICACIÓN DE METODOLOGÍA CUALITATIVA PARA LA REALIZACIÓN DEL PLAN DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS	27
DIAGNÓSTICO DE SERVICIOS, RECURSOS Y CAPACIDADES FUNCIONALES EN LA UNIDAD DE SALUD	28
1. Gestión gerencial de la dirección.....	28
2. Gestión estratégica de marketing.....	28
3. Gestión administrativa y de recursos humanos.....	29
4. Gestión financiera.....	29
5. Gestión operativa, abastecimiento y logística.....	30
6. Gestión de las tecnologías de la información y comunicaciones	30
7. Gestión de los servicios	31
Análisis e interpretación de la Ficha de Observación.....	31

CAPÍTULO III	31
PROPUESTA DE SOLUCIÓN: FORMULACIÓN DEL PLAN DE GESTIÓN GERENCIAL	31
PLANEAMIENTO ESTRATEGICO	31
1. Análisis del Entorno Social	31
2. Análisis de la industria de Servicios de Salud	34
2.1. Amenaza de entrada de nuevos competidores.....	35
2.2. Rivalidad entre competidores existentes	35
2.3. Amenaza de productos y servicios sustitutos	35
2.4. Poder de negociación del proveedor	35
2.5. Poder de negociación del cliente	35
3. Análisis FODA	36
3.1. Análisis de Oportunidades y Amenazas	36
3.2. Análisis de Fortalezas y Debilidades.....	37
3.3. Cadena de valor de la organización.....	40
4. Planificación Estratégica	40
4.1. Misión.....	40
4.2. Visión	41
4.3. Valores	41
4.4. Objetivos Institucionales	41
4.5. Principios éticos	41
4.6. Políticas	42
PLAN DE GESTIÓN GERENCIAL	42
PROPUESTA DE SOLUCIÓN: FORMULACIÓN DEL PLAN DE GESTIÓN GERENCIAL	42
1. Gestión Gerencial de la Dirección.....	42
2. Mejoramiento Continuo de la Calidad.....	43
3. Ejecución de Planes de Desarrollo Institucional	45
4. Gestión Administrativa y de Recursos Humanos	46
4.1. Prestación de Servicios.....	47
5. GESTION FINANCIERA	48
6. Gestión Operativa, Abastecimiento y Logística	49
7. Gestión de las Tecnologías de la Información y comunicaciones.....	49

CAPÍTULO IV	50
EVALUACIÓN E IMPLEMENTACIÓN INTEGRAL DE LA GESTIÓN GERENCIAL	50
1. Limitaciones y/o Restricciones en la Gestión Gerencial.....	50
2. Conclusiones.....	51
3. Recomendaciones.....	51
4. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	53

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Lista de los 10 medicamentos e insumos médicos de mayor rotación en el inventario.....	16
Tabla 2. Población en nómina Planta Monterrey.....	17
Tabla 3. Atenciones realizadas en el año 2019.....	18
Tabla 4. Morbilidad atendida en el año 2019.....	19
Tabla 5. Población General EXA.....	21
Tabla 6. Matriz de Evaluación de Alternativas de Solución.....	26
Tabla 7. Ficha de Observación 1.....	28
Tabla 8. Ficha de Observación 2.....	28
Tabla 9. Ficha de Observación 3.....	29
Tabla 10. Ficha de Observación 4.....	29
Tabla 11. Ficha de Observación 5.....	30
Tabla 12. Ficha de Observación 6.....	30
Tabla 13. Ficha de Observación 7.....	31
Tabla 14. Resultados de las Fichas de Observación.....	31
Tabla 15. Resumen de Impacto de las Cinco Fuerzas de Porter.....	35
Tabla 16. Indicadores de Gestión por áreas.....	77
Tabla 17. Indicadores de Calidad por áreas.....	44
Tabla 18. Indicadores de Calidad por áreas.....	44
Tabla 19. Indicadores de Calidad por áreas.....	45
Tabla 20. Indicadores de Ejecución por áreas.....	45
Tabla 21. Indicadores de Gestión Administrativa por áreas.....	46
Tabla 22. Indicadores de Gestión Administrativa por áreas.....	47
Tabla 23. Indicadores de Gestión.....	48
Tabla 24. Indicadores de Gestión Financiera por áreas.....	48
Tabla 25. Indicadores de Adquisición de Medicamentos, material quirúrgico e insumos.....	49
Tabla 26. Indicadores de gestión de registros de la información.....	50

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Estructura Administrativa de la Extractora Agrícola Río Manso EXA. S.A..	14
Figura 2. Estructura Contable de la Extractora Agrícola Río Manso EXA. S.A.	14
Figura 3. Estructura del Departamento de Salud Ocupacional de la Extractora Agrícola Río Manso	15
Figura 4. Dispensario de la Extractora Monterrey	15
Figura 5. Árbol de Problemas Causa-Efecto.	22
Figura 6. Sello distintivo de la Extractora Agrícola Río Manso.	26
Figura 7. Listado de Oportunidades y Amenazas.....	36
Figura 8. Listado de Fortalezas y Debilidades.	38
Figura 9. Cadena de valor de la organización.	40
Figura 10. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.	42

CAPÍTULO I

REVISIÓN DEL ESTADO DEL ARTE Y PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

ANÁLISIS AMBIENTAL SITUACIONAL

1. INTRODUCCIÓN

Salud y Seguridad en el Trabajo nace como una necesidad, por los hechos y condiciones que se suscitan en el trabajo, pues es la combinación inseparable que propende a minimizar los riesgos laborales y a su vez, a la prevención de accidentes en el trabajo.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define a la salud ocupacional, como la actividad en la que participan profesionales de distintas áreas, para promover y proteger la salud de los trabajadores, mientras que la seguridad industrial es aquella que identificando los riesgos puede llegar a eliminar y reducir los accidentes laborales, inclusive las enfermedades ocupacionales, basándose en la normativa y leyes vigentes creando un ambiente seguro de trabajo.

Como complemento, se llevan a cabo acciones de promoción de la salud, trabajando en equipo tanto colaboradores, empleador y autoridades nacionales con el fin de mejorar la salud y el bienestar a través de programas de prevención y asistencia sanitaria aplicados en este ámbito.

“La Promoción de la Salud constituye un proceso político y social global que abarca acciones dirigidas a modificar las condiciones sociales, ambientales y económicas, con el fin de favorecer con un impacto positivo a la salud individual y colectiva” (Carta de Ottawa-OMS) y a su vez incrementar el control de la salud en el trabajo, sea de manera individual o grupal incluyendo el entorno y la organización.

Por su parte, la Prevención de la Enfermedad constituye las “Medidas destinadas no solamente a prevenir la aparición de la enfermedad, tales como la reducción de factores de riesgo, sino también a detener su avance y atenuar sus consecuencias una vez establecida” (OMS, 1998).

La Empresa Extractora Agrícola Río Manso EXA SA, como parte de su política integral de calidad, seguridad y salud ocupacional y ambiente establece su compromiso permanente de la protección del medio ambiente, la salud, la seguridad de sus colaboradores, proveedores, contratistas y visitantes.

En el año 2012 se implementa por primera vez un Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa, mismo que año a año se evalúa con el objeto de mejorarlo, trabajando para solventar las deficiencias y no conformidades en la prevención de las enfermedades y accidentes de los colaboradores.

Las enfermedades generales son el resultado de muchos factores de la vida diaria en cada trabajador, donde la prevención lograda en base a la concientización es muy importante para equilibrar y atenuar el máximo riesgo de morir por una enfermedad.

El presente proyecto busca crear una cultura de salud y seguridad en los colaboradores con iniciativas, instrumentos y métodos saludables, definidos de manera participativa, que contribuirán no solo al cumplimiento normativo, sino que promoverá la aceptación de las medidas y su ejecución en función de que sus necesidades como usuarios del sistema han sido incorporadas, lo que se traduce en incremento de la productividad y disminución de la accidentabilidad.

Por medio de la implementación de un Plan de Gestión Gerencial en Salud en la Extractora se busca cumplir con uno de los objetivos estratégicos de la Salud Pública: “Incrementar la vigilancia, la regulación, la promoción y prevención de la salud”, además de fortalecer el compromiso de Salud Ocupacional con los colaboradores.

2. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE GESTIÓN GERENCIAL

2.1. Estructura Administrativa, Financiera y Operativa

2.1.1. Estructura Administrativa

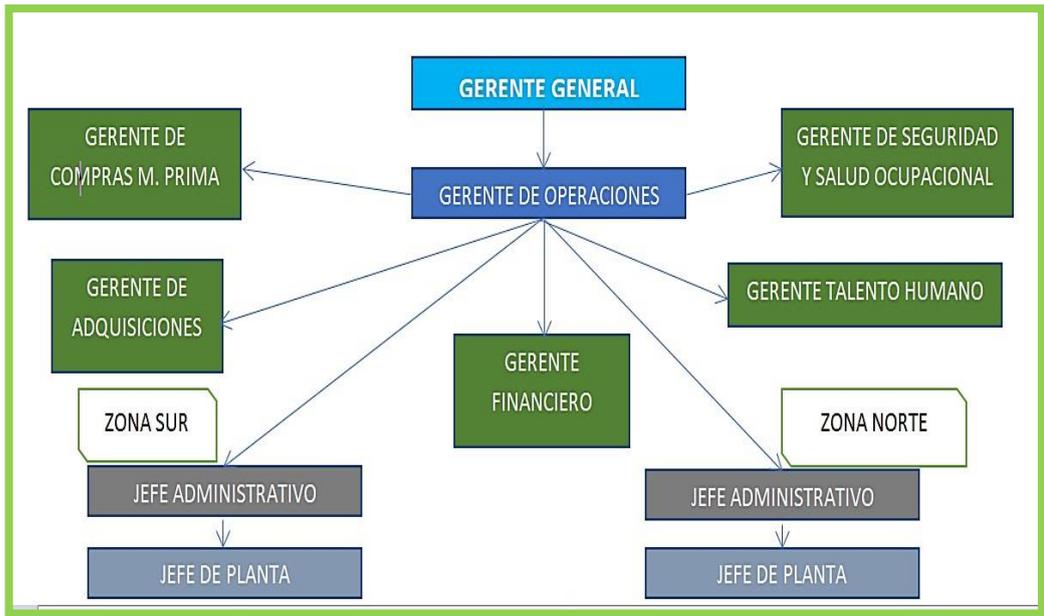


Figura 1. Estructura Administrativa de la Extractora Agrícola Río Manso EXA. S.A.

Fuente: Organigrama Estructural 2017

2.1.2. Estructura Financiera

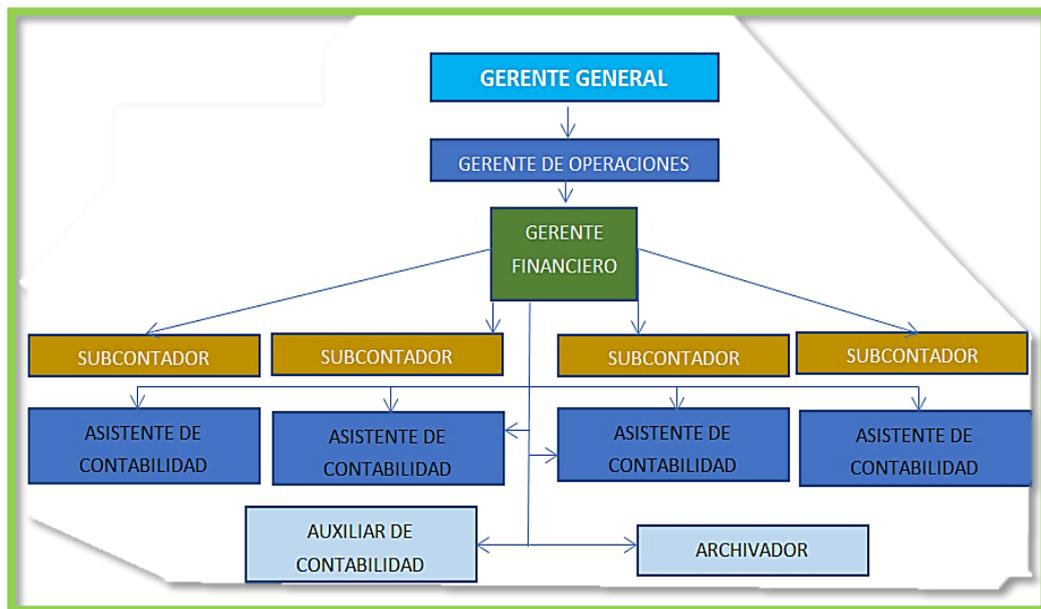


Figura 2. Estructura Contable de la Extractora Agrícola Río Manso EXA. S.A.

Fuente: Organigrama Estructural 2017

2.1.3. Estructura Operativa

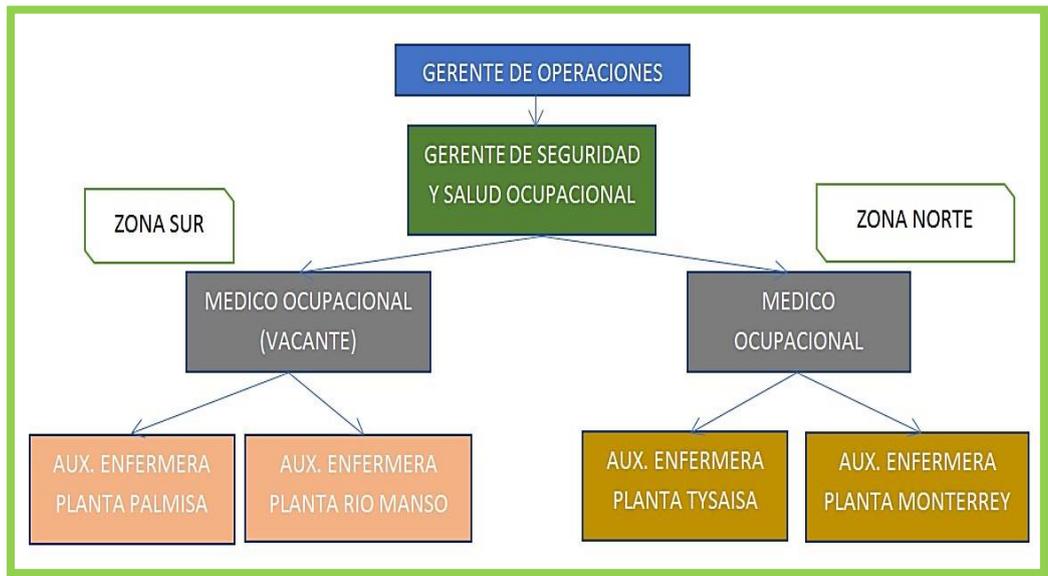


Figura 3. Estructura del Dept. de Salud Ocupacional de la Extractora Agrícola Río Manso
Fuente: Organigrama Estructural 2017

2.2. Oferta de Servicios

Centros Médicos. - Cuenta con 4 dispensarios ubicados en cada una de las extractoras: Río Manso, Palmisa, Monterrey y Tysaisa. Las cuales corresponden a la Zona Norte: Quinindé y la Zona Sur: Quevedo.



Figura 4. Dispensario de la Extractora Monterrey.

La Agencia de Aseguramiento de la Calidad de los Servicios de Salud y Medicina Prepagada (ACCESS), categoriza al dispensario médico desde el 2022-03-13 hasta el 2023-03-13 como tipo: Establecimiento de servicio de salud públicos y privados/ I nivel de

atención /Consultorio General, perteneciendo éste a “Servicio de Salud Clase de Riesgo B”.

En él se brinda atención en consulta externa, curaciones, atención de casos de urgencias / emergencias, cirugías menores a todos los colaboradores, proveedores, familiares y gran parte de la comunidad que vive en los alrededores.

Así mismo se entrega de manera gratuita, aun cuando no en su totalidad, medicamentos como complemento al tratamiento médico instaurado, debido al agotamiento de su stock o a que el medicamento no fue considerado para su abastecimiento.

Los medicamentos que con mayor frecuencia son requeridos son:

Tabla 1. Lista de los 10 medicamentos e insumos médicos de mayor rotación en el inventario.

Descripción artículo	Cantidad disponible	Costo actual	Unidad Medida Compras
Amoxicilina 500 mg caps.	130	\$ 0,11	unidad
Ciprofloxiino 500 mg.	103	\$ 0,21	unidad
Diclofenaco 50 mg (tableta)	120	\$ 0,06	unidad
Finalin forte 500mg	122	\$ 0,24	unidad
Gasas en sobre	100	\$ 0,07	unidad
Guantes examinación (M)	100	\$ 0,24	par
Ibuprofeno 600 mg	91	\$ 0,08	unidad
Islamint masticable	78	\$ 0,28	unidad
Loratadina 10 mg	100	\$ 0,07	unidad
Meloxicam 15 mg tableta	101	\$ 0,11	unidad
Naproxeno 500 mg	91	\$ 0,13	unidad
Paracetamol 1gr	128	\$ 0,13	unidad
Tirilla glucómetro cj x 50und.	84	\$ 1,43	unidad

Fuente: Cierre Contable del mes de Julio 2022

Para el abastecimiento de medicamentos e insumos médicos los pedidos se realizan de manera bimestral según la necesidad, la enfermera contabiliza el inventario, realiza un listado de medicamentos agotados, hace un nuevo pedido.

Toda la información es revisada por el médico de planta quien a su vez autoriza realizar el pedido formal a la Jefatura Administrativa.

2.3. Demanda de Servicios

La atención se brinda directamente a los colaboradores de la empresa, que en su mayoría cuentan con preparación escolar y secundaria, quienes pertenecen al área de Procesos.

En el área administrativa, en cambio los colaboradores son profesionales con un título de tercero y cuarto nivel.

En la Planta de Monterrey, objeto de la propuesta del Proyecto de Titulación, se encuentra una población de 52 personas en nómina y adicionalmente personal administrativo y de procesos que rota según la necesidad y planificación interna de las Jefaturas.

Tabla 2. Población en nómina Planta Monterrey.

ÁREA	FUNCIÓN	N° DE TRABAJADORES
RECEPCIONES Y EXTRACCIONES	Operario de esterilización	6
	Operador maq. agrícola-bob cat	3
	Pesador	1
	Operario desfrutador	2
	Estibador de fruta	2
	Operario de prensa	3
	Pesador/liquidador m. prima	1
	Chofer	2
	Calificador m. prima	1
	Operador maq. agrícola-payloader	1
GENERACION DE VAPOR	Calderista	3
TRATAMIENTO DE EFLUENTES	Piscinas de oxidación	4
CONTROL DE PRODUCCIÓN	Supervisor de turno	3
	Jefe de Planta	1
SOPORTE DE PRODUCCION	Asistente de oficina	1
	Electro industrial	2
	Bodeguero	1
	Auxiliar de Enfermería	1
	Mecánico Industrial 2	2
LABORATORIO	Laboratorista	3
GESTION COMPRAS CCAP	Pesador/liquidador m. prima	1
AREAS GENERALES	Portero	3
	Conserje	1
SERVICIOS INDIRECTOS	Asistente agrícola	2
	Gerente de Seguridad y Salud Ocupacional	1
	Operador excavador	1
TOTAL		52

Fuente: Nómina EXA Julio 2022

En los alrededores de la Extractora se encuentran asentadas muchas familias de escasos recursos económicos, en su gran mayoría analfabeta. Esporádicamente suelen acudir al Dispensario Médico de Monterrey para atención médica.

2.3.1. Perfil Epidemiológico

Durante el año 2019 se realizaron un total de 140 atenciones médicas, 106 a colaboradores de planta, 6 a personal EXA rotativo y 28 entre proveedores y moradores.

Tabla 3. Atenciones realizadas en el año 2019.

Mes	Colaboradores de planta	Colaboradores EXA. S. A.	Proveedores varios	Moradores	Total por mes
Enero	11	1	0	2	14
Febrero	14	0	1	0	15
Marzo	11	0	2	2	15
Abril	8	1	0	0	9
Mayo	5	1	1	1	8
Junio	5	0	0	3	8
Julio	15	3	2	3	23
Agosto	7	0	0	4	11
Septiembre	3	0	1	2	6
Octubre	8	0	3	0	11
Noviembre	8	0	0	0	8
Diciembre	11	0	1	0	12
TOTAL ANUAL	106	6	11	17	140

Fuente: Informe Anual en Salud Ocupacional Planta Monterrey 2019

Las enfermedades más prevalentes atendidas durante el año 2019, según el grupo de enfermedades identificadas son: con el 5.25% las patologías osteomusculares, siguiéndole las gastrointestinales con el 2.79% y en tercer puesto las respiratorias con el 2.62%.

Tabla 4. Morbilidad atendida en el año 2019.

POBLACIÓN	TOTAL	610
FRECUENCIA(F) / PORCENTAJE%	F	%
Osteomusculares	32	5,25%
Gastrointestinales	17	2,79%
Respiratorias	16	2,62%
Tropicales	13	2,13%
Dermatológicas	7	1,15%
Neurológicas	4	0,66%
Traumáticas/Quemaduras	4	0,66%
Oftalmológicas	3	0,49%
Quirúrgicas	3	0,49%
Genitor-Urinarias	2	0,33%
Odontológicas	2	0,33%
Óticas	1	0,16%
TOTAL AÑO 2019	104	17,05%

Fuente: Informe Anual en Salud Ocupacional Planta Monterrey Año 2019

2.3.2. Análisis geoespacial

El dispensario de la Planta Extractora de Monterrey se encuentra ubicado en la Provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas en el cantón “La Concordia”, parroquia Monterrey en el kilómetro 12, vía Puerto Nuevo, margen izquierdo. La población de la parroquia es de aproximadamente 4.661 personas, el 47% es población rural, dividido en 15 recintos: Guabal, San Miguel de Guabal, El Virgen, Guadalajara, Mocache 3, 4, 5, 6, 7, 9, El Progreso, Bella Niña, El Goyo, La Pradera.

La Extractora se encuentra instalada en el barrio Paraíso, brinda apoyo a la comunidad con atención médica gratuita a los barrios de los alrededores que son: Barrio Central, Barrio Paraíso y Barrio Bellavista 1, 2, y 3, los mismos que son atravesados por el Río Diablo, el mismo que provee a la comunidad asentada cerca de sus cuencas: agua para preparar sus alimentos, bañarse, lavar ropa, etc. Se han observado pozos de agua cercanos a las chancheras y letrinas, lo que ocasiona el riesgo de padecer enfermedades gastrointestinales y dermatológicas.

Las viviendas se caracterizan en su mayoría por ser de caña y de construcción mixta.

La parroquia presenta un clima cálido-húmedo, temperatura media de 25°C, la población en general se dedica a trabajar en el campo, ejerciendo actividades agropecuarias; los cultivos agrícolas más destacados son: cacao, abacá, palmito, palma africana y piña.

El nivel educativo es básico para la población joven, aunque existe gran parte de personas adultas analfabetas. Existen 3 unidades educativas fiscales en la parroquia: “Joaquín Gallegos Lara”, “Tierra Esmeraldeña” y “República de Portugal” que brindan educación primaria y secundaria.

El Centro de Salud más cercano en relación con los barrios de los alrededores de la extractora se encuentra en promedio a 40 minutos.

2.3.3. Análisis geopolítico

La implementación de acciones en seguridad y salud en el trabajo, se respaldan en el Art. 326, numeral 5 de la Constitución de la República del Ecuador, en Normas Comunitarias Andinas, Convenios Internacionales de la OIT, Código del Trabajo, Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, Acuerdos Ministeriales: “MDT-2020-001, 13, 82, 135, 174, 398, 1404, MDT-2016-001”

El Decreto Ejecutivo 2393, expide el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, que en su Art. 2.- DEL COMITÉ INTERINSTITUCIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE DEL TRABAJO, establece:

“1. Existirá un Comité Interinstitucional de Seguridad e Higiene del Trabajo que tendrá como función principal coordinar las acciones ejecutivas de todos los organismos del sector público con atribuciones en materia de prevención de riesgos del trabajo; cumplir con las atribuciones que le señalen las leyes y reglamentos; y, en particular, ejecutar y vigilar el cumplimiento del presente Reglamento. Para ello, todos los Organismos antes referidos se someterán a las directrices del Comité Interinstitucional.”
(p, 3)

El Art. 434 del Código del Trabajo determina que:

“En todo medio colectivo y permanente de trabajo que cuente con más de diez trabajadores, los empleadores están obligados a elaborar y someter a la aprobación del Ministerio de Trabajo y Empleo por medio de la Dirección Regional del Trabajo, un reglamento de higiene y seguridad, el mismo que será renovado cada dos años”. (2012, p, 107)

El Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo por medio de la Resolución 513 del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), en el Capítulo II acerca de las Enfermedades Profesionales u Ocupacionales en su Art. 6 determina que:

“Enfermedades Profesionales u Ocupacionales. - Son afecciones crónicas, causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión u ocupación que realiza el trabajador y como resultado de la exposición a factores de riesgo, que producen o no incapacidad laboral. Se considerarán enfermedades profesionales u ocupacionales las publicadas en la lista de la Organización Internacional del Trabajo OIT, así como las que determinare la CVIRP para lo cual se deberá comprobar la relación causa - efecto entre el trabajo desempeñado y la enfermedad crónica resultante en el asegurado, a base del informe técnico del SGRT.” (2016, p, 3-4)

2.3.4. Población Atendida

La población en general de la Extractora Agrícola Río Manso EXA. S.A. es de 327 colaboradores, de los cuales 297 son hombres y apenas 30 son mujeres; de éstos, 13 son discapacitados.

En la Planta de Monterrey existe un total de 47 hombres, mientras 5 son mujeres y de éstos, 3 tienen discapacidad.

Tabla 5. Población General EXA.

POBLACIÓN DE TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS, PRODUCCIÓN Y SERVICIOS SEGÚN NÓMINA DE OCTUBRE 2021	
HOMBRES	297
MUJERES	30
TOTAL	327

Fuente: Reglamento Interno de Higiene y Seguridad 2021-2023

2.3.5. Demanda de servicios insatisfecha

Los siguientes son demandas de servicios que no se satisfacen en el Dispensario de Monterrey:

- Control materno fetal
- Control niño sano.
- Centro de vacunación.
- Control adulto mayor.
- Control patologías crónicas, se realiza, pero sin una periodicidad establecida.
- Sistema de referencia y contrarreferencia con otros servicios del país, principalmente el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y MSP, limitado.
- Atención médica domiciliaria (comunitaria).
- Control de pacientes con discapacidades y enfermedades catastróficas.
- Investigación de patologías respiratorias (tamizaje Tuberculosis).
- Campaña de detección de VIH y sífilis.

3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Deficiente promoción de la salud en los trabajadores de la Planta Monterrey de la Extractora Agrícola Río Manso.

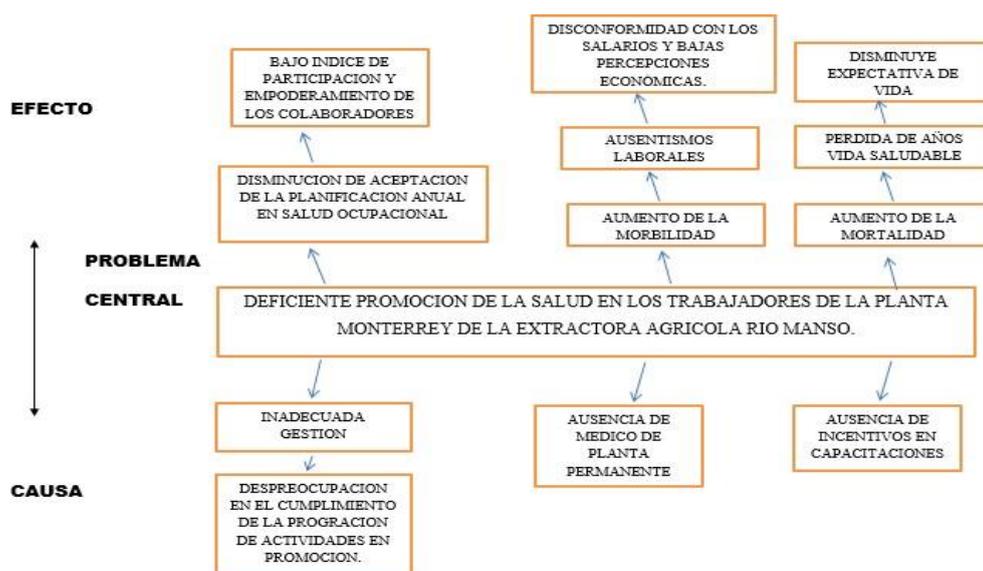


Figura 5. Árbol de Problemas Causa-Efecto.

Fuente: Elaborado por la autora.

4. JUSTIFICACIÓN DEL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la actualidad, la Seguridad y Salud Ocupacional es un tema que se le está dando la importancia debida, ya que en el pasado la cantidad de accidentes y enfermedades laborales se los consideraba como parte de un proceso de adaptación en el trabajo.

El presente proyecto está focalizado en la implementación de un proceso de promoción de la salud actualizado y fortalecido, dirigido a los trabajadores de la Planta Monterrey mediante un Plan de Gestión Gerencial.

Las enfermedades comunes agravadas por el trabajo según la Política Nacional de Salud en el Trabajo:

“Los problemas de salud se relacionan con una variedad de comportamientos en las distintas etapas de la vida, donde pueden verse influidos por situaciones de exposición, que, bajo un contexto multifactorial, tiene un porcentaje de decisión explícitamente el trabajador. Los estilos de vida y las prácticas no saludables dentro y fuera del ámbito laboral determinan en la mayoría de casos la aparición y/o agravamiento de las Enfermedades Crónicas No Transmisibles y Enfermedades Transmisibles que afectan directamente en la salud y bienestar del trabajador.”
(2019 – 2025, p, 44)

Respecto a las enfermedades no transmisibles según la Política Nacional de Salud en el Trabajo:

“Son una verdadera epidemia que va en aumento debido a los modos de vida actuales. Según datos de la OMS del 2016, las ECNT causan la muerte de 41 millones de personas cada año, lo que equivale al 71% de las muertes que se producen en el mundo. Cada año mueren 15 millones de personas de entre 30 y 69 años de edad.”
(2019 – 2025, p, 45)

Es en este escenario que se pretende determinar acciones y establecer como objetivos institucionales la mejora continua de procesos relacionados con la prestación del servicio de salud con la optimización de los recursos médicos disponibles en el Dispensario.

Potencializar las acciones en promoción de la salud ocupacional, con actividades atractivas a los colaboradores para así poder disminuir los porcentajes de ausentismo laboral debido a enfermedades ocupacionales.

En la Planta Monterrey se identifican patologías relacionadas con enfermedades crónicas no trasmisibles, en las cuales la promoción de la salud debe estar dirigida a fomentar estilos de vida saludable, prevenir las enfermedades ocupacionales e incrementar la participación y empoderamiento de los colaboradores.

En la Declaración de Astaná sobre la atención primaria de salud del año 2018 (38) se reconoce que los gobiernos y las sociedades deben priorizar, avanzar y proteger la

salud y el bienestar de las personas, creando entornos favorables y propicios para la salud en los que las personas y las comunidades estén empoderadas y comprometidas con el mantenimiento y la mejora de su propia salud y bienestar.

Acompañado de la promoción en salud, constituye un proceso político y social global que abarca acciones dirigidas a modificar las condiciones sociales, ambientales y económicas, con el fin de favorecer su impacto positivo en la salud individual y colectiva. Carta de Ottawa (OMS).

El abordaje de Promoción en Salud implica una manera particular de colaborar: parte de las diferentes necesidades de la población, fomenta sus capacidades y sus fortalezas, empodera, es participativa, intersectorial, sensible al contexto y opera en múltiples niveles. (OPS)

5. OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS DEL PLAN PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS

5.1. Objetivo General

Establecer un Plan de Gestión Gerencial para el fortalecimiento de la promoción de la salud dirigido a los trabajadores de la Planta Monterrey de la Extractora Agrícola Río Manso.

5.2. Objetivos Específicos

1. Identificar los problemas de salud más usuales en los trabajadores de la Planta Monterrey para establecer un orden de prioridad de atención.
2. Desarrollar programas de salud con un enfoque en promoción a fin de prevenir enfermedades de los trabajadores.
3. Proponer la implementación de ciclos rápidos de mejora continua plasmados en el Plan de Gestión Gerencial.

6. OPORTUNIDADES DE MEJORA PARA LA PRESENTACIÓN DE SERVICIOS

- La redacción de un Plan de Salud acompañado de la Política de Seguridad y Salud Ocupacional de la empresa permitirá identificar fuentes de peligro específicas como: el uso de químicos corrosivos, la posibilidad de sufrir problemas ergonómicos y otras afectaciones de salud que puede padecer el trabajador.
- A través de acciones planificadas se podrá eliminar riesgos o minimizar su impacto ya que todos los empleados están expuestos a uno o varios riesgos.
- Mediante la Evaluación de Riesgos se podrá sensibilizar al trabajador, entrenarlo, capacitarlo y mantenerlo al tanto de las gestiones que se llevan a cabo en cuanto a su bienestar y salud en el trabajo.
- La comunicación abierta promueve al diálogo constante y bidireccional que se le puede brindar al trabajador mediante una retroalimentación positiva.
- La investigación de accidentes e incidentes permitirá identificar el origen del accidente/incidente para poder adoptar las acciones necesarias.
- Para aprender y mejorar, el Plan de Salud Ocupacional debe documentarse y registrarse, todo cuanto suceda, por lo cual, es necesario mantener registros y documentar los eventos de seguridad y salud en el trabajo.
- Culturar la seguridad y salud en el trabajo es uno de los mayores retos, la incorporación de la salud ocupacional como un elemento clave en la organización es la forma de proteger uno de los activos más valiosos: el recurso humano, propósito al que todos debemos contribuir.

Según la OIT y la OMS, la Salud Ocupacional es "la promoción y mantenimiento del mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones mediante la prevención de las desviaciones de la salud, control de riesgos y la adaptación del trabajo a la gente, y la gente a sus puestos de trabajo".



Figura 6. Sello distintivo de la Extractora Agrícola Río Manso.

Fuente: <https://www.exariomanso.com/>

7. MATRIZ DE EVALUACIÓN DE ALTERNATIVAS ESTUDIADAS

Tabla 6. Matriz de Evaluación de Alternativas de Solución

UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS ESCUELA DE NEGOCIOS MAESTRÍA EN GERENCIA DE INSTITUCIONES DE SALUD “Plan de Gestión Gerencial para el fortalecimiento de la promoción de la salud dirigido a los trabajadores de la Planta Monterrey de la Extractora Agrícola Río Manso” MATRIZ DE EVALUACIÓN DE ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN					
PROBLEMA	CAUSA	EFEECTO	DESAFIOS	ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN	UNIDAD DE GESTIÓN RESPONSABLE
Actual modelo de salud llevado a cabo en el Dispensario de Salud de la Planta Monterrey de la	Enfermedades transmisibles y crónicas no transmisibles sin control médico	Mayor exposición de los trabajadores a presentar complicaciones de su salud	Mejoramiento del Plan de Salud existente	Identificar los problemas de salud más usuales en los trabajadores de la Planta Monterrey para establecer un orden de prioridad para la atención médica	Proceso Gobernante Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional
Extractora Agrícola Río Manso débil en cuanto a promoción de la salud para la prevención	Ausentismo laboral por causas médicas	Elevación de los costes, dificultad en la planificación y cumplimiento de los objetivos de la empresa, adicionalmente	Reducción de horas de ausentismo laboral de los trabajadores por causas médicas	Sensibilización de los colaboradores de la empresa por medio de acciones de promoción de la salud para prevención de la enfermedad	

de la enfermedad		los trabajadores pueden sentirse inconformes con su relación salarial y percepciones económicas.			
	Acciones en salud desmotivadoras	Bajo índice de participación y empoderamiento de los colaboradores en actividades de salud	Reorganización de las acciones del Plan de Salud existentes	Promoción de la participación conjunta de los colaboradores	
	Plan de Gestión Gerencial para el fortalecimiento de la promoción de la salud dirigido a los trabajadores de la Planta Monterrey de la Extractora Agrícola Río Manso.				

Fuente: *Elaborado por la autora*

CAPÍTULO II

JUSTIFICACION Y APLICACIÓN DE METODOLOGÍA CUALITATIVA PARA LA REALIZACIÓN DEL PLAN DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS

Para la realización de este proyecto se aplicó la metodología cualitativa con el empleo del instrumento “Ficha de observación directa”, que permite recolectar datos informativos referente a la problemática ya antes planteada.

Para la elaboración de la ficha se consideraron parámetros y criterios técnicos contemplados en la “Política Nacional de Salud en el Trabajo 2019 – 2025”, como también en la “Estrategia y Plan de Acción sobre la Promoción de la Salud en el contexto de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2019-2030 en Salud” de la Organización Panamericana de la Salud y al Art. “La promoción de la salud” escrito por Anargerí Solano Siles.

El puntaje que se le asigna a cada criterio es del 1 al 4; donde 4 es la puntuación más alta y 1 la más baja. El 4 corresponde a “excelente”, 3 a “muy buena”, 2 a “buena” y 1 a “regular”.

DIAGNÓSTICO DE SERVICIOS, RECURSOS Y CAPACIDADES FUNCIONALES EN LA UNIDAD DE SALUD

1. GESTIÓN GERENCIAL DE LA DIRECCIÓN

Tabla 7. Ficha de Observación 1

PARÁMETRO	CRITERIO TÉCNICO	PUNTAJE			
		1	2	3	4
Construcción de políticas públicas de trabajo saludable	Comprenden y conocen los colaboradores el Plan Operativo Anual de Salud		x		
Crea ambientes favorables en el sitio de trabajo	La Alta Gerencia tiene interés en crear y mantener un ambiente de salud favorable para los colaboradores			x	
Fortalecimiento de la organización y participación de la comunidad trabajadora y en general	Se planifican estratégicamente, definen prioridades, reparten tareas y establecen objetivos y estrategias en función de las necesidades y los recursos existentes (financieros, técnicos y humanos) y los recursos que podrían obtenerse por medio de alianzas en la Planta Monterrey		x		

Fuente: *Elaborado por la autora*

2. GESTIÓN ESTRATÉGICA DE MARKETING

Tabla 8. Ficha de Observación 2.

PARÁMETRO	CRITERIO TÉCNICO	PUNTAJE			
		1	2	3	4
Construcción de políticas públicas de trabajo saludable	Se encuentra visible (carteleros, medios informativos) para los colaboradores, el Plan Operativo Anual con sus avances y porcentaje de cumplimiento mensual		x		
Crea ambientes favorables en el sitio de trabajo	Existen boletines informativos de salud posteados en carteleros				x
Fortalecimiento de la organización y participación de la comunidad trabajadora y en general	Se distribuye material educativo y de promoción sobre temas prioritarios de salud ocupacional; se comparte este material con los colaboradores a través de tecnologías y plataformas pertinentes		x		
Desarrollo de habilidades y responsabilidades personales y colectivas.	Se socializa y comunica los horarios de atención del médico como apoyo a la comunidad que desea consulta médica por diferentes problemas de salud.		x		

Fuente: *Elaborado por la autora*

3. GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS HUMANOS

Tabla 9. Ficha de Observación 3.

PARÁMETRO	CRITERIO TÉCNICO	PUNTAJE			
		1	2	3	4
Construcción de políticas públicas de trabajo saludable	Todas las áreas de la organización se encuentran articuladas para la ejecución de acciones de promoción			x	
	Se establecen alianzas con la población organizada, líderes comunales, ciudadanos, instituciones públicas y privadas, organizaciones no gubernamentales y demás empresas privadas para la ejecución de actividades de promoción de la salud		x		
Crea ambientes favorables en el sitio de trabajo	Se orientan acciones dirigidas a crear y proteger ambientes psico-sociales saludables			x	
Fortalecimiento de la organización y participación de la comunidad trabajadora en general	Se cumple con la planificación de capacitaciones programadas mensualmente		x		
	Se impulsa y se apoya a organizaciones comunales que tengan iniciativas con injerencia en la salud.		x		
Desarrollo de habilidades y responsabilidades personales y colectivas	Se cuenta con el talento humano suficiente para efectuar actividades de promoción de la salud		x		
Reorientar los servicios de salud ocupacional y otros servicios de salud	Personal de salud cuenta con una base de conocimientos y actitudes para el desarrollo de la promoción de la salud		x		

Fuente: Elaborado por la autora

4. GESTIÓN FINANCIERA

Tabla 10. Ficha de Observación 4.

PARÁMETRO	CRITERIO TÉCNICO	PUNTAJE			
		1	2	3	4
Construcción de políticas públicas de trabajo saludable	Se asigna y aprueba presupuesto para la ejecución de actividades contempladas en el Plan Operativo Anual de Salud				x
Reorientar los servicios de salud ocupacional y otros servicios de salud	Se asignan recursos para actividades generadas en la comunidad que privilegien la promoción y la protección de la salud		x		

Fuente: Elaborado por la autora

5. GESTIÓN OPERATIVA, ABASTECIMIENTO Y LOGÍSTICA

Tabla 11. Ficha de Observación 5.

PARÁMETRO	CRITERIO TÉCNICO	PUNTAJE			
		1	2	3	4
Construcción de políticas públicas de trabajo saludable	Se realiza la logística en cuanto al stock de medicamentos e insumos médicos conforme las actividades planificadas para el desarrollo de las acciones contempladas en el Plan Operativo Anual de Salud			x	
Crea ambientes favorables en el sitio de trabajo	Se concientiza a los trabajadores sobre la importancia de las inmunizaciones, tamizaje de enfermedades, triaje de COVID -19 para cuya aplicación se dispone de todos los materiales necesarios			x	

Fuente: Elaborado por la autora

6. GESTIÓN DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES

Tabla 12. Ficha de Observación 6.

PARÁMETRO	CRITERIO TÉCNICO	PUNTAJE			
		1	2	3	4
Construcción de políticas públicas de trabajo saludable	Se documentan las experiencias exitosas de colaboración de la organización con la sociedad civil y el empoderamiento de la comunidad en el ámbito de la promoción de la salud				x
Fortalecimiento de la organización y participación de los trabajadores en la promoción de la salud	Por medio del sistema de información se da seguimiento a las actividades y los resultados de los programas y actividades de entornos saludables con la supervisión y el seguimiento respectivo		x		
	Existe una base de datos con variables relacionadas al cumplimiento de actividades de promoción de la salud			x	
Crear ambientes favorables en el sitio de trabajo	Se actualizan y se difunden guías y herramientas para diseñar, ejecutar y evaluar las actividades de promoción de la salud			x	
Reorientar los servicios de salud ocupacional y otros servicios de salud	Para difundir la información se provee de los materiales y tecnologías además de publicaciones para las plataformas pertinentes			x	

Fuente: Elaborado por la autora

7. GESTIÓN DE LOS SERVICIOS

Tabla 13. Ficha de Observación 7.

Tabla 13: Ficha de Observación 7					
PARÁMETRO	CRITERIO TÉCNICO	PUNTAJE			
		1	2	3	4
Fortalecimiento de la organización y participación de los trabajadores en la promoción de la salud Reorientar los servicios de salud ocupacional y otros servicios de salud	Se organizan campañas (brigadas médicas) anuales para actividades de promoción de la salud		x		
	Atender a la comunidad que acude al Dispensario por libre demanda con la entrega gratuita de medicamentos (en sitios específicos determinados por Gerencia)		x		

Fuente: Elaborado por la autora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA FICHA DE OBSERVACIÓN

Tabla 14. Resultados de las Fichas de Observación.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	ANÁLISIS
Excelente	3	
Muy Buena	8	
Buena	14	La información obtenida a través de las Fichas de Observación evidencia que existe una buena gestión por parte de la organización respecto a un enfoque de promoción de la salud como parte de la gestión operativa del Departamento de Salud Ocupacional en la Planta de Monterrey pero que puede mejorar para obtener óptimos resultados en salud.
Regular	0	

Fuente: Elaborado por la autora

CAPÍTULO III

PROPUESTA DE SOLUCIÓN: FORMULACIÓN DEL PLAN DE GESTIÓN GERENCIAL

PLANEAMIENTO ESTRATEGICO

1. ANÁLISIS DEL ENTORNO SOCIAL

Para desarrollar el análisis estratégico se debe tener en cuenta los entornos externo e interno que tienen influencia en la gestión de la organización con la finalidad de establecer los objetivos institucionales. Es por ello, que para este análisis se propone emplear dos herramientas metodológicas importantes: PESTEL y FODA.

Una de las herramientas más utilizadas para evaluar los factores de alto impacto en el desempeño de la organizacional es el análisis PESTEL:

P: analiza los factores políticos.

E: profundiza en los factores económicos.

S: estudia los factores sociales.

T: explica los factores tecnológicos.

E: identifica los factores ecológicos y ambientales.

L: describe los factores legales.

○ **Factores Políticos.**

Según el portal del Ministerio de Salud Pública en una publicación del 15 de octubre del 2020 respecto del fortalecimiento de la Política Nacional de Salud en el Trabajo 2019-2025, se menciona que se: “realizan las III Jornadas de Salud en el Trabajo 2020 desde el 14 al 16 de octubre de 2020, con ponencias científicas académicas dirigidas a fortalecer los sistemas de gestión de salud en el trabajo en instituciones públicas y privadas del país y del sector laboral informal”.

En el mismo se hizo énfasis sobre la importancia de la salud laboral desde el punto de vista económico para los sistemas de salud, aspecto relevante para la sostenibilidad de políticas públicas y el manejo eficiente de recursos destinados a la promoción de la salud y prevención de enfermedades profesionales.

El Ministerio de Trabajo y Talento Humano, examina los reglamentos, los consejos y sugerencias de la Organización Internacional de Trabajo referente a la protección y cuidado de la seguridad y salud en el trabajo, propone un ambiente ideal para orientar los reglamentos en amparo y protección de la equidad de los derechos de los empleados pacta

“Política Institucional de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud del Ministerio de Trabajo” (2018, p, 2)

La política de Salud en el Trabajo generada en las empresas cuyo objetivo siempre será el bienestar y seguridad en el trabajo, bajo conceptos de promoción y prevención, permite la creación de lugares de trabajo seguros y saludables como parte de las estrategias de sostenibilidad empresarial.

○ **Factores Económicos.**

Según el artículo de “Estudios de la Gestión” en una publicación redactada en el año 2021 sobre “El gasto público en salud en Ecuador”, desde el 2008 a 2014 se realiza un análisis del gasto en las distintas categorías de atención a la salud como un derecho y posiciona a la “Promoción en salud” en el sexto puesto tras acumular en esos años un total de 805, 95 millones de dólares que equivalen al 8 % total del presupuesto, siendo el primer lugar de la categoría “El tratamiento de enfermedades” con una asignación en total de 2534, 37 millones de dólares representando este valor el 24 % del presupuesto, mucho mayor que para el de promoción en salud; de este porcentaje, el 90 % se destinó a los salarios para el personal de salud que trabaja en los establecimientos a nivel nacional, lo que quiere decir que todavía en Ecuador la salud se enfoca más en la parte curativa que en la promoción y prevención de la salud.(2021, p, 247)

Actualmente en la Extractora Agrícola Río Manso el presupuesto para la ejecución de la planificación en salud ocupacional está respaldado en el Plan Operativo Anual en Salud Ocupacional para el año 2022 vigente para todos los dispensarios.

○ **Factores Sociales.**

En la Planta Monterrey los trabajadores son de origen campesino debido a ser el lugar de asentamiento de una comunidad rural, por lo que, sus creencias de sanación están muy ligadas al uso de hierbas y medicamentos naturales, donde la promoción de la salud no es muy común.

Los padres de familia salen muy temprano a laborar en los campos, muchos de los niños se quedan en casa y no estudian, muy pocos de ellos salen a la escuela.

Se ha perdido en gran parte la articulación con los presidentes comunitarios, desde el inicio de la pandemia hasta el día de hoy se ha intentado retomar las campañas de promoción y prevención de la salud, pero no se ha logrado efectivizar las mismas.

- **Factores Tecnológicos.**

En la Extractora Agrícola Río Manso Planta Monterrey día a día se han implementado equipos, dispositivos tecnológicos, que permiten la atención de los trabajadores y sus familiares.

- **Factores Ecológicos, Ambientales, Demográficos.**

Existe dificultad en la movilización de emergencias médicas que requieren de atención médica especializada, por la distancia a la que se encuentra de la ciudad.

Actualmente se está llevando a cabo la implementación del alcantarillado en toda la parroquia Monterrey, situación que influirá respecto de la existencia de letrinas en las cuencas del Río Diablo cercano a la extractora.

- **Factores Legales.**

La promoción de la salud y todo lo relacionado a ella se encuentra sustentado en la Constitución Política de la República, el artículo 42 dispone que: “El Estado garantizará el derecho a la salud, su promoción y protección, por medio del desarrollo de la seguridad alimentaria, la provisión de agua potable y saneamiento básico, el fomento de ambientes saludables en lo familiar, laboral y comunitario, y la posibilidad de acceso permanente e ininterrumpido a servicios de salud, conforme a los principios de equidad, universalidad, solidaridad, calidad y eficiencia.”. (p, 15)

Así mismo para las empresas, el Código Laboral vigente dispone la creación de un reglamento de higiene y seguridad del trabajo que debe ser renovado cada dos años.

2. ANÁLISIS DE LA INDUSTRIA DE SERVICIOS DE SALUD

Para realizar el análisis de la industria respecto del Dispensario Médico, es de fundamental importancia el comprender el funcionamiento del entorno utilizando la metodología de las cinco fuerzas de Porter (Porter M.,1782).

2.1. Amenaza de entrada de nuevos competidores

El Dispensario en la Extractora Agrícola Río Manso - Monterrey, dentro de sus objetivos tiene el gestionar sus pacientes dentro de la red complementaria con un modelo de atención enfocado en servicios de salud orientados a la promoción de la salud tanto de sus colaboradores como sus familias y comunidad en general, al ser el único prestador de servicios de salud en esta ubicación que brinda atención gratuita.

2.2. Rivalidad entre competidores existentes

No se ha evidenciado la existencia de competidores en el lugar, el Dispensario de la Extractora no intenta competir con otros establecimientos de salud.

2.3. Amenaza de productos y servicios sustitutos

Dado que es un dispensario de atención ambulatoria y de procedimientos básicos, se encuentra abastecido, es muy poco probable que aparezca o se discontinúe algún insumo o tecnología que se usa hasta el día de hoy.

2.4. Poder de negociación del proveedor

Para el abastecimiento en cuanto a los insumos y medicamentos, el Departamento de Compras gestiona con diferentes proveedores la adquisición en base a eficiencia y calidad.

2.5. Poder de negociación del cliente

Al ser un Dispensario cuya gestión se encuentra orientada a la atención gratuita a los trabajadores de la empresa con el fin de mantener el bienestar y la salud ocupacional genera un beneficio mutuo para la comunidad y la empresa.

Tabla 15. Resumen de Impacto de las Cinco Fuerzas de Porter.

Tabla 15: Resumen de Impacto de las Cinco Fuerzas de Porter		
N°	Fuerza	Nivel
1	Amenaza de entrada de nuevos competidores.	Bajo
2	Rivalidad entre competidores existentes.	Bajo
3	Amenaza de productos y servicios sustitutos.	Bajo
4	Poder de negociación del proveedor	Bajo
5	Poder de negociación del cliente	Bajo

Fuente: Elaborado por la autora

3. ANÁLISIS FODA

El análisis FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas) es aquel que nos permite evidenciar los factores internos y externos (positivos y negativos) en este caso de la unidad de salud, lo que nos ayuda a determinar las ventajas competitivas en la toma de decisiones.

3.1. Análisis de Oportunidades y Amenazas

El Dispensario en la Planta Monterrey se enfrenta a una serie de oportunidades y amenazas, en los que se mencionan:

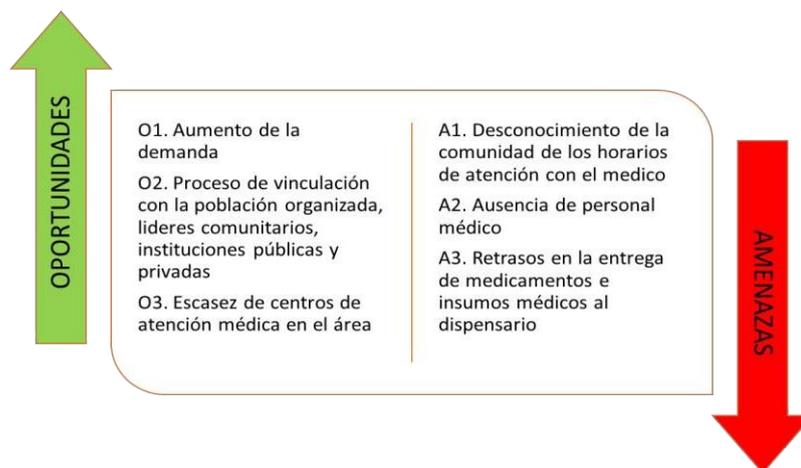


Figura 7. Listado de Oportunidades y Amenazas.

Fuente: Elaborado por la autora.

-Oportunidades:

- O1. Aumento de la demanda: La incorporación de nuevos trabajadores en la empresa y la presencia de enfermedades, epidemias (COVID-19) ha hecho que se eleve la demanda de atenciones médicas en el Dispensario Monterrey, la oportunidad está representada en acceder a prestaciones de salud que están relacionadas con el rol del Dispensario.
- O2. Proceso de vinculación con la población organizada, líderes comunitarios, instituciones públicas y privadas: Ofertar nuevos servicios sanitarios tanto a colaboradores y población aledaña, esta oportunidad representa la imagen, el prestigio de la empresa y su preocupación por la promoción de la salud.
- O3. Escasez de centros de atención médica en el área: En la actualidad existe un punto de atención médica muy distante a la población que se encuentra alrededor de la Extractora, tanto colaboradores como familiares deben emprender 40 minutos de camino sin saber aun si serán atendidos, esta es la oportunidad de brindar nuestro apoyo con atenciones médicas, campañas, etc.

-Amenazas

- A1. Desconocimiento de la comunidad de los horarios de atención con el médico: No se publica, ni se comparte los horarios de atención del médico. Por lo que se debería dar a conocer a la población aledaña de los horarios de atención médica por medio de los jefes comunitarios, publicaciones, etc.
- A2. Ausencia de personal médico en horario permanente: No existe la atención médica permanente con el profesional, ya que el Gerente en SSO “Seguridad y Salud Ocupacional” es médico y en la actualidad cubre el puesto de “Medico Ocupacional”, por lo que, a su vez, debe rotar en todas las plantas extractoras de Rio Manso, por lo que se debería analizar la contratación otro médico.
- A3. Retrasos en la entrega de medicamentos e insumos médicos al Dispensario: Luego de la aprobación del pedido del flujo de medicina cada dos meses, el “Departamento de compras y adquisiciones” debe coordinar con los proveedores la entrega y recepción de los medicamentos e insumos médicos, el proceso es lento y en algunas ocasiones llegan en el siguiente mes a partir de la fecha autorizada.

3.2. Análisis de Fortalezas y Debilidades

En la siguiente figura se demuestra las fortalezas y debilidades.

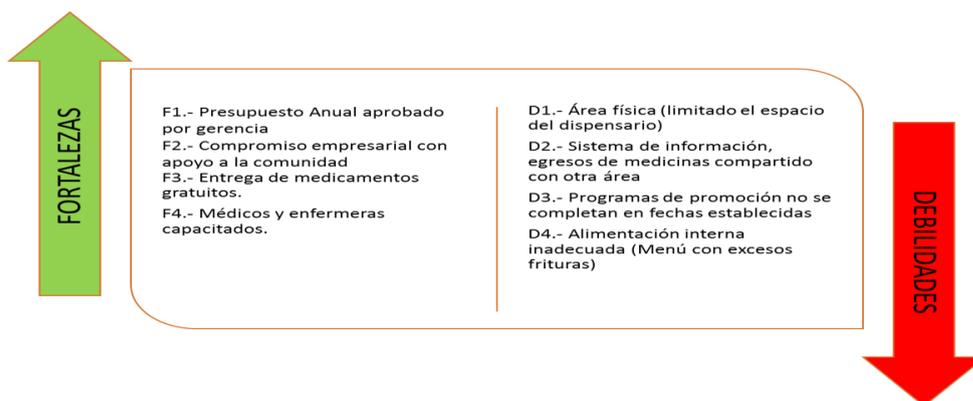


Figura 8. Listado de Fortalezas y Debilidades.

Fuente: Elaborado por la autora.

-Fortalezas:

F1. Presupuesto anual aprobado por Gerencia: Mediante la aprobación del Plan Operativo Anual en Salud Ocupacional, donde se evidencia el presupuesto proyectado para la ejecución de los indicadores de evaluación de la gestión en salud reactivos y proactivos, se podrá llevar a cabo las actividades propuestas para garantizar y preservar la salud de los trabajadores y pobladores de comunidades aledañas a la empresa.

F2. Compromiso empresarial con apoyo a la comunidad: La organización de campañas, atención a la comunidad a libre demanda nos permite aportar directrices a pobladores de comunidades aledañas a la empresa, en la conservación de la salud de sus familiares, sobre todo a los menores de edad.

F3. Entrega de medicamentos gratuitos: Se proporciona medicinas para tratamientos oportunos a los afectados, que reciben atención médica en los Dispensarios de la empresa, contribuyendo a su recuperación.

F4. Médicos y enfermeras capacitados: La actualización de los conocimientos en Seguridad y Salud Ocupacional mejorar la atención de calidad y calidez en el dispensario médico Monterrey.

-Debilidades:

D1. Área física (limitado el espacio del Dispensario): De acuerdo a la descripción en la oferta de servicios, el Dispensario Médico se encuentra limitado en el espacio. Conforme la observación directa cabe 2 personas, máximo 3 personas (paciente, médico y enfermera) porque en ciertas ocasiones se hace necesario de un familiar que acompañe al paciente y el espacio se torna más estrecho aún.

D2. Sistema de información, egresos de medicinas compartido con otra área: Para realizar el proceso de egresos de medicinas (consumos de medicinas) se lo realiza en un sistema compartido con bodega, la enfermera debe coordinar la hora y el día para compartir el sistema informático que solo tiene autorización de uso el encargado de bodega.

D3. Programas de promoción no se completan en fechas establecidas: Las capacitaciones son programadas en concordancia con la Gerencia SSO a su vez el médico imparte las capacitaciones, en la actualidad no se cumplen por la agenda ocupada de actividades del Gerente SSO.

D4. Alimentación interna inadecuada (Menú con excesos frituras): La alimentación interna de los colaboradores se da por medio de la creación de un “Menú” que esta socializado para todas las plantas extractoras. En la observación directa realizada no es un menú saludable ya que se ajusta a la cultura de consumos de frituras y exceso de carbohidratos que producen a largo plazo enfermedades metabólicas.

3.3. Cadena de valor de la organización



Figura 9. Cadena de valor de la organización.

Fuente: Elaborado por la autora.

Dentro de la cadena de valor de la organización, el elemento fundamental lo constituyen las prestaciones entregadas a los trabajadores, sus familias y la comunidad:

Prestaciones:

- Consultas Médicas Ambulatorias Internas: en el consultorio se recibe esporádicamente a trabajadores que requieren de atención médica, familiares y comunidad aledaña.
- Atenciones de Emergencia (incidentes, accidentes): el trabajador es atendido por personal médico entrenado y capacitado.
- Cirugías Menores, curaciones, administración y entrega de medicamentos, procedimientos varios.

4. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

4.1. Misión

Mantener el bienestar y la salud ocupacional de los trabajadores de la Extractora Agrícola Río Manso, para el adecuado desarrollo de las actividades de producción que permitan el crecimiento de la persona, su familia y la comunidad, así como de la empresa.

4.2. Visión

Fortaleceremos nuestro compromiso en cuanto a la salud ocupacional, convirtiéndonos en un equipo sólido con un objetivo social enfocado en la promoción de la salud y prevención de las enfermedades.

4.3. Valores

Solidaridad: Conscientes en el padecimiento de enfermedades, respeto a la dignidad de las personas.

Vocación de Servicio: Compromiso, pasión y espíritu de entrega en cuanto a las actividades encomendadas en beneficio de la salud de la familia.

Fraternidad: Solidarios, respetuosos y empáticos con los colaboradores y la sociedad.

4.4. Objetivos Institucionales

Objetivo General

Emitir directrices internas que permitan preservar la salud de los colaboradores previniendo la materialización de accidentes de trabajo, el desarrollo de enfermedades profesionales y el manejo de situaciones de emergencia mayores con el potencial de afectar la integridad de los colaboradores y los bienes de la institución.

Objetivos Específicos

- Designar responsabilidades en materia de Seguridad y Salud Ocupacional
- Establecer las funciones de la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional
- Definir las medidas de control de los factores de riesgo ocupacionales, priorizando los niveles de acción.
- Establecer las directrices para lograr una respuesta organizada en caso de presentarse emergencias mayores en el lugar de trabajo.

4.5. Principios éticos

Al ser un establecimiento de salud, los principios éticos del Dispensario Médico de la Extractora Agrícola Río Manso, son los mismos que se utilizan en el ejercicio de la práctica clínica. (Beauchamp, Childress, 1989):

- Autonomía: Cada persona está en el derecho de elegir y actuar sobre sus propias decisiones.
- Beneficencia: Hacer el bien y promover el bien.
- No –maleficencia: No producir el daño y prevenirlo.
- Justicia: Equidad en la distribución de cargas y beneficios.

4.6. Políticas

A continuación, se presenta la política interna de la Extractora Agrícola Río Manso.

EXTRACTORA AGRÍCOLA RIO MANSO EXA S.A., Líder en el procesamiento industrial de extracción de aceite rojo de palma aceitera, aceite de palmiste y pasta de palmiste, está comprometida con sus trabajadores, con la Excelencia Operacional, Calidad, Seguridad Industrial, Salud Ocupacional y Gestión Ambiental a través de una mejora continua de sus procesos, productos y servicio al cliente, para aplicar estos principios realiza sus actividades basados en "un trato justo y un trabajo seguro", cumpliendo la normativa legal vigente y los requisitos normativos del Sistema de Gestión de Calidad SGC ISO 9001, en el que mantiene Objetivos vigentes. Esta política se mantiene actualizada y difundida a todo el personal de la Organización.

Santo Domingo de los Tsachilas, marzo 29 del 2016

Sr. Jaime González-Artigas Polanco

Figura 10. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Fuente: Reglamento Interno de Seguridad en el trabajo 2021-2023.

PLAN DE GESTIÓN GERENCIAL

PROPUESTA DE SOLUCIÓN: FORMULACIÓN DEL PLAN DE GESTIÓN GERENCIAL

1. GESTIÓN GERENCIAL DE LA DIRECCIÓN

En la gestión gerencial de la Dirección del Dispensario Médico de la Planta Monterrey se han definido las siguientes actividades con su respectivo indicador.

Actividad 1: Sociabilizar con los trabajadores el programa de gestión en salud ocupacional que será ejecutado año a año, así como el cumplimiento de las actividades del año anterior.

En la ejecución de esta actividad antes se tendrá que:

1. Presentar a la Gerencia de Operaciones el cumplimiento de las actividades del Plan Operativo Anual anterior.
2. Presentar la tentativa del Plan Operativo Anual a la Gerencia de Operaciones.
3. Esperar la aprobación de la ejecución del POA de Salud Ocupacional.

Tabla 16. Indicadores de Gestión por áreas.

Indicador	Fórmula	Meta	Medio de Verificación
Trabajadores capacitados en el Plan Operativo Anual en Salud Ocupacional y el cumplimiento de las mismas del año anterior	$\frac{\text{Número de trabajadores capacitados}}{\text{Número de trabajadores planificados para capacitación}} \times 100$	100%	Reporte de capacitaciones

Fuente: Elaborado por la autora

2. MEJORAMIENTO CONTINUO DE LA CALIDAD

En cuanto al mejoramiento continuo de la calidad se ha definido la siguiente actividad:

Actividad 1: Publicar trimestralmente los avances y porcentajes de cumplimiento del POA.

En la ejecución de esta actividad antes se tendrá que:

1. Crear matriz que resuma los indicadores de salud ocupacional.
2. Socializar datos informativos con la Gerencia de Operaciones.
3. Realizar la publicación en todas las carteleras de la planta Monterrey.

Tabla 16. Indicadores de Calidad por áreas.

Indicador	Fórmula	Meta	Medio de Verificación
Porcentaje de cumplimiento del POA	$\frac{\text{Número total de actividades cumplidas}}{\text{Número total de actividades planificadas}} \times 100$	Trimestral (100%)	Informe mensual y trimestral.

Fuente: Elaborado por la autora

Actividad 2: Distribuir en las capacitaciones de Salud Ocupacional material educativo.

En la ejecución de esta actividad antes se tendrá que:

1. Creación de trípticos, dípticos, etc. del tema ya planificado a impartir.
2. Impresión del material educativo.
3. Entrega del material en las capacitaciones de Salud Ocupacional.

Tabla 17. Indicadores de Calidad por áreas.

Indicador	Formula	Meta	Medio de Verificación
Existencia de material educativo impreso	Existencia de la sistemática Si/No	Mensual	Respaldos físicos impresos en los folders.

Fuente: Elaborado por la autora

Actividad 3: Comunicar los horarios de atención médica semanal.

1. Establecer contacto con los presidentes comunitarios.
2. Por medio de la programación del médico ocupacional, publicar en la cartelera de la entrada a la Planta Monterrey el horario tentativo de atención médica de manera semanal.

Tabla 18. Indicadores de Calidad por áreas.

Indicador	Fórmula	Meta	Medio de Verificación
Horarios de atención médica difundido a la comunidad	$\frac{\text{Número total de publicaciones realizadas}}{\text{Número de publicaciones planificadas}} \times 100$	Semanal	Impresiones de publicaciones archivadas en el Dispensario

Fuente: Elaborado por la autora

3. EJECUCIÓN DE PLANES DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

En la ejecución de Planes de Desarrollo Institucional se han definido las siguientes actividades.

Actividad 1: Establecer alianza estratégica con el Ministerio de Salud Pública por medio del Centro de Salud para Campañas de Salud (Brigada Médica) direccionada a los colaboradores y población aledaña a la Planta Monterrey.

Para realizar esta actividad es necesario seguir los siguientes pasos.

1. Establecer contacto y autorización para establecer alianza estratégica con el Distrito D01-MSP para la aprobación de las campañas en Salud, “Brigada Médica” en beneficio de todos.
2. Coordinar las actividades, materiales, talento humano, en la ejecución de las actividades.
3. Realizar informe de la actividad realizada.

Tabla 19. Indicadores de Ejecución por áreas.

Indicador	Fórmula	Meta	Medio de Verificación
Campañas en Salud (Brigadas Médicas)	$\frac{\text{Número total de personas que asisten}}{\text{Número total de personas programadas}} \times 100$	Anual	Informe de actividad realizada.

Fuente: Elaborado por la autora

4. GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS HUMANOS

En la gestión administrativa y de recursos humanos para su ejecución se propone las siguientes actividades.

Actividad 1: Proceder a la contratación de profesional médico, con experiencia y conocimiento en Salud Ocupacional.

Para esta actividad se requerirá realizar los siguientes pasos:

1. Definir conjuntamente con la Gerencia de Operaciones el perfil de la vacante en este caso Médico Ocupacional.
2. Reclutar, seleccionar y entrevistar los postulantes al cargo de médico.
3. Preseleccionar los mejores perfiles para el cargo.
4. Aplicación de pruebas académicas, físicas, psicológicas de los aspirantes.
5. Seleccionar a la persona que ocupará dicho cargo.
6. Cumplir con el proceso de contratación y formalizar dicho proceso.
7. Integrar y capacitar a la persona seleccionada.

Tabla 20. Indicadores de Gestión Administrativa por áreas.

Indicador	Fórmula	Meta	Medio de Verificación
Contratación de profesional de salud	$\frac{\text{Profesional seleccionado}}{\text{Profesionales que aplican al proceso de selección}}$	Anual	Nómina EXA Río Manso

Fuente: Elaborado por la autora

Actividad 2: Inscripción y asistencia de médicos y enfermeras de la empresa a congresos, talleres o capacitaciones en SSO.

Para la ejecución de esta actividad es necesario ejecutar los siguientes pasos.

1. Aprobación de la Gerencia en cuanto a la cotización del curso a realizar de los médicos y enfermeras en relación al presupuesto proyectado en capacitaciones.
2. Inscripción de médicos y enfermeras ya sea a congresos, talleres o capacitaciones.
3. Asistencia de los médicos y enfermeras inscritos en los congresos, talleres o capacitaciones.
4. Presentación del certificado a Talento Humano de la aprobación de los congresos, talleres o capacitaciones.

Tabla 21. Indicadores de Gestión Administrativa por áreas.

Indicador	Fórmula	Meta	Medio de Verificación
Presupuesto de retroalimentación y actualización de conocimientos en Salud Ocupacional	Presupuesto anual proyectado	Semestral	Informe Semestral Salud Ocupacional.
	Total de consumo en capacitaciones, congresos, talleres		
Proceso de retroalimentación y actualización de conocimientos en Salud Ocupacional	Número de capacitaciones inscritas	Anual	Certificado de aprobación con el total de horas capacitadas
	Número de capacitaciones asistidas (x 100)		

Fuente: Elaborado por la autora

4.1. Prestación de Servicios

Para el cumplimiento de la prestación de servicios se propone la siguiente actividad:

Actividad 1: Articulación con establecimientos privados de salud para la realización de exámenes de laboratorio y gabinete acorde al riesgo de puesto de trabajo.

Siguiendo los siguientes pasos:

1. Categorizar y clasificar según al riesgo de puesto de trabajo, enfermedades presentes de los colaboradores.
2. Presupuestar y cotizar el costo de la demanda de exámenes a los colaboradores en diferentes entidades privadas de salud que brinden el servicio requerido.
3. Presentar los presupuestos a Gerencia y esperar la aprobación del mismo.

4. Luego de aceptado el presupuesto se procede con la firma y contratación con el establecimiento de salud externo.
5. Se coordina las actividades de manera conjunta el médico y enfermera para la gestión de agendamiento de colaboradores en el proveedor externo del servicio.

Tabla 22. Indicadores de Gestión.

Indicador	Formula	Meta	Medio de Verificación
Evaluación Médica anual de todo el personal	$\frac{\text{Número de Fichas Médicas elaboradas}}{\text{Número total de trabajadores activos en la empresa}} \times 100$	Anual	Ficha Médica ocupacional y certificado de aptitud laboral.

Fuente: Elaborado por la autora

5. GESTION FINANCIERA

La gestión financiera para su cumplimiento requiere ejecutar actividades como:

Actividad 1: Crear matriz de cumplimiento presupuestario de Salud Ocupacional.

Para la realización de esta actividad es necesario seguir los siguientes pasos:

1. Conocer el presupuesto asignado y aprobado por Gerencia para la ejecución de las actividades con la comunidad.
2. Realizar un alcance del presupuesto ejecutado hasta el momento.
3. Proponer alternativas de solución con el objetivo de cumplir con la programación ya establecida.

Tabla 23. Indicadores de Gestión Financiera por áreas.

Indicador	Fórmula	Meta	Medio de Verificación
Ejecución presupuestaria	$\frac{\text{Presupuesto ejecutado}}{\text{Presupuesto planificado}} \times 100$	Trimestral (100%)	Matriz de cumplimiento presupuestario

Fuente: Elaborado por la autora

6. GESTIÓN OPERATIVA, ABASTECIMIENTO Y LOGÍSTICA

Para la gestión operativa, abastecimiento y logística se determina la siguiente actividad:

Actividad 1: Entrega física de medicinas e insumos al Dispensario Médico Monterrey por medio de Acta Recepción-Entrega, con el objetivo de transparentar el proceso.

Para la gestión de esta actividad se deben seguir los siguientes pasos:

1. Socializar el proceso con Gerencia SSO y el Departamento de Adquisiciones y Compras.
2. Crear el formato de acta a usar en la entrega recepción de medicinas al Dispensario Médico.

Tabla 24. Indicadores de Adquisición de Medicamentos, material quirúrgico e insumos.

Indicador	Fórmula	Meta	Medio de Verificación
Inventario de medicinas	Cantidad de medicamentos e insumos facturados mensualmente Listado de medicamentos e insumos en actas de entrega	Mensual	Actas de entregas y recepción, facturas de compras.

Fuente: Elaborado por la autora

7. GESTIÓN DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES

Actividad 1: Crear matriz con base de datos referentes al estado de salud ocupacional y se actualizará según las consultas médicas dadas y el estado de salud de los colaboradores.

Para el efecto de esta actividad es necesario seguir los siguientes pasos:

1. Establecer los indicadores más relevantes en salud ocupacional para con los colaboradores.
2. Crear tablas dinámicas de fácil acceso y manejo para la actualización de datos de salud.

- Socializar la matriz a la Gerencia SSO para su empleo como apoyo a la organización y participación de los trabajadores en la promoción de la salud.

Tabla 25. Indicadores de gestión de registros de la información.

Indicador	Fórmula	Meta	Medio de Verificación
Existencia de base de Datos de Salud Ocupacional actualizada de los colaboradores de la empresa	Existencia de base de datos de Salud Ocupacional de los colaboradores Planta Monterrey actualizada / disponible	Anual	Fichas médicas en coordinación con los datos de la base

Fuente: Elaborado por la autora

CAPÍTULO IV

EVALUACIÓN E IMPLEMENTACIÓN INTEGRAL DE LA GESTIÓN GERENCIAL

1. LIMITACIONES Y/O RESTRICCIONES EN LA GESTIÓN GERENCIAL

Las limitaciones del plan de gestión gerencial son el tiempo, el alcance y el costo. Las restricciones o cuellos de botella tienen que ver con factores que no pueden ser controlados por la autora del presente proyecto, es decir, la propuesta debe ser puesta en conocimiento de los tomadores de decisión, y, puede o no ser considerado como una propuesta para generar cambios positivos según los objetivos ya planteados.

El diseño del presente plan se realizó en base a la información actualizada disponible respecto de promoción de la salud, en el contexto de la Salud Ocupacional, misma que aporta al bienestar y salud de los colaboradores y la comunidad que vive alrededor de la Planta Monterrey.

Puede ser considerado por la Alta Gerencia viéndolo como una oportunidad de cambio en el fortalecimiento de la Promoción y Prevención de salud ocupacional de sus colaboradores, lo que impactaría positivamente al disminuir el ausentismo laboral debido a enfermedades prevenibles; o, puede ser considerado no factible de implementar y poner en marcha en los periodos ya establecidos.

La despreocupación e inadecuada gestión en cuanto a la promoción de la salud que actualmente cursa el Dispensario Monterrey podría responder a no excederse del presupuesto ya establecido.

En su puesta en marcha el plan de gestión corre el riesgo de suspenderse por ciertas situaciones externas que no se prevén en el tiempo.

2. CONCLUSIONES

Se identificaron los principales problemas de salud más usuales que afectan a los trabajadores de la Planta Monterrey, las principales causas médicas por las que son atendidos en el Dispensario y se estableció un orden de prioridad de atención enfatizando la necesidad de fortalecer la promoción en salud.

Se hizo énfasis en la importancia de desarrollar programas en promoción de la salud que respondan a las políticas de salud en el trabajo ya establecidas, estrategias propuestas en el plan de acción en promoción de la salud sostenibles de la OPS, todas éstas relacionadas con la prevención de enfermedades ocupacionales, logrando así, el incremento de la participación y el empoderamiento de los trabajadores, en beneficio del crecimiento de la persona, la familia y comunidad, así como de la empresa.

Se propone la implementación un Plan de Gestión Gerencial integral con acciones de promoción en salud a través del proceso de modificación de las condiciones culturales, sociales, ambientales y económicos para generar un impacto positivo en la salud individual y colectiva de la población.

3. RECOMENDACIONES

Es importante que se realicen acciones en promoción de la salud para generar una cultura de salud y seguridad en el trabajo además de ser un apoyo para la familia y la comunidad que vive alrededor de la extractora de la Planta de Monterrey.

Mejorar la gestión en el cumplimiento de la programación en promoción de salud, analizando las actividades propuestas este proyecto e integrándolas en el Plan Operativo Anual en Salud Ocupacional además de realizar la contratación de un médico como soporte en las actividades en salud.

Del presupuesto asignado y aprobado en Salud Ocupacional, considerar ideas didácticas, atractivas, material de apoyo, volantes, trípticos, incentivos en la impartición de las capacitaciones que favorezcan en la participación y aceptación de una vida más saludable.

4. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arias Gallegos, W. L. (2012). Revisión histórica de la salud ocupacional. Recuperado 4 de noviembre de 2022, de <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2012/cst123g.pdf>

Improving occupational safety and health.. (s. f.). ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Recuperado 4 de noviembre de 2022, de

https://vzf.ilo.org/wp/content/uploads/2021/07/Toolkit_VZF_web_compressed.pdf

De la prevención de riesgos a la promoción (2019, enero).

MASTER PROPIO EN LA PROMOCION DE LA SALUD Y SALUD

COMUNITARIA. Recuperado 4 de noviembre de 2022, de <https://www.easp.es/web/blogps/2019/01/24/de-la-prevencion-de-riesgos-a-la-promocion-de-la-salud/>

Arellano Ocaña, V. E. (2019, enero 22). Salud ocupacional y seguridad industrial.REVISTA MAS SEGURIDAD. Recuperado 4 de noviembre de 2022, de

<https://revistamasseguridad.com.mx/revista/promocion/revista106.pdf>

Super User. (n.d.). Seguridad y Salud Laboral. Gob.ec. Recuperado 3 de Septiembre 2022

<https://www.celec.gob.ec/gensur/index.php/seguridad-y-salud-laboral/12-salud/42-seguridad>

Parroquia Monterrey. (s. f.). GO RAYMI. Recuperado 4 de noviembre de 2022, de

<https://www.goraymi.com/es-ec/santo-domingo-de-los-tsachilas/la-concordia/rurales/parroquia-monterrey-ah99n75ic>

Codificación, S., Código, D., & Trabajo, D. (n.d.). Gob.Ec. Recuperado 4 de noviembre de 2022, from <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/C%C3%93DIGO-DEL-TRABAJO.pdf?x42051>

Codificación, S., Código, D., & Trabajo, D. (n.d.). Gob.Ec. Recuperado el 15 de septiembre de 2022, from <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>

Política Nacional de Salud en el Trabajo 2019 - 2025. (2019). Ministerio de Salud Pública. Recuperado 4 de noviembre de 2022, de <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2019/10/MANUAL-DE-POLITICAS-final.pdf>

Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo (2016, julio 12). INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL. Recuperado 4 de Noviembre de 2022, de <https://www.aguaquito.gob.ec/wp-content/uploads/2018/01/IE-7-REGLAMENTO-DEL-SEGURO-GENERAL-DE-RIESGOS-DEL-TRABAJO.pdf>

Mitchell, C. (n.d.). OPS/OMS. Pan American Health Organization / World Health Organization. Recuperado el 17 September 2022, from https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=1527:workers-health-resources&Itemid=1349&limitstart=2&lang=es

Solano Siles, A. (s. f.). La promoción de la salud. Recuperado 4 de noviembre de 2022, de <https://www.binasss.sa.cr/revistas/ts/63/art2.htm> (N.d.-b). Paho.org. Retrieved

October 2, 2022, from

https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/55950/OPSFPLIM220006_spa.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Política Nacional de Salud en el Trabajo 2019 - 2025. (2020, octubre 15). Ministerio De Salud Pública. Recuperado 4 de noviembre de 2022, de <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2019/10/MANUAL-DE- POLITICAS-final.pdf>

MSP fortalece la política nacional de salud en el trabajo 2019-2025. (2020, octubre 15). Ministerio De Salud Pública. Recuperado 4 de noviembre de 2022, de <https://www.salud.gob.ec/msp-fortalece-la-politica-nacional-de-salud-en-el-trabajo-2019-2025/>

Constitución Política de la República del Ecuador. (1988, agosto 11). Recuperado 4 de noviembre de 2022, de https://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic2_ecu_anexo15.pdf

Guarderas, M., Raza, D., & González, P. (2021). Gasto público en salud en Ecuador: ¿cumplimos con los compromisos internacionales? Estudios de La Gestión. Revista Internacional de Administración. <https://doi.org/10.32719/25506641.2021.9.10>

Redondo Escalante, P. (2004). Prevención de la enfermedad.

CUARTA UNIDAD PREVENCION ENFEMEDAD1-4-04. Recuperado 4 de noviembre de 2022, de https://montevideo.gub.uy/sites/default/files/concurso/materiales/anexo_07_-_niveles_de_prevision.pdf

Los 4 principios básicos de Bioética. (2002, octubre 10). SOCIEDAD CATALANA DE MEDICINA FAMILIAR Y COMUNITARIA. Recuperado 4 de noviembre de 2022, de http://gestorweb.camfic.cat/uploads/ITEM_540_EBLOG_1848.pdf