



FACULTAD DE POSTGRADO

MAESTRÍA EN GERENCIA DE INSTITUCIONES DE SALUD

TEMA:

**PLAN DE GESTIÓN DE SEGUIMIENTO Y MANEJO DE MORBILIDADES EN
EXAMENES OCUPACIONALES DE EMPRESA DE SERVICIOS
PETROLEROS**

DOCENTE:

MBA. Galo Chávez Chimbo

Autora:

MD. Valeria Estefanía Chávez Noboa

Agosto, 2022

RESUMEN EJECUTIVO

Las empresas del sector del petróleo y gas presentan una gran cantidad de riesgos para la salud de sus trabajadores como son: exposición a accidentes de alto riesgo, desórdenes musculoesqueléticos, obesidad, e incluso impactos psicológicos (Parkes, 1998). Por esto, la medicina ocupacional en las empresas del sector de hidrocarburos requiere planes y una gestión robusta, para prevenir una gran cantidad de morbilidades asociadas con el ambiente de trabajo (Mette et al., 2019).

Este estudio está encaminado a analizar el manejo y seguimiento de resultados de exámenes ocupacionales de la población administrativa y operativa de una de las empresas de servicios petroleros con mayor participación de mercado en el mundo, cuyas operaciones en el Ecuador se ubican en la región amazónica. La problemática presente en la empresa se centra en tres puntos: no se cuenta con un programa de seguimiento de patologías, no se cuenta con esquemas estandarizados de exámenes ocupacionales de acuerdo a los cargos y no se tienen programas de prevención de patologías.

La falta de seguimiento de resultados de exámenes ocupacionales ha derivado en efectos en la salud y desempeño de los empleados, lo que a su vez ha producido un aumento del índice de ausentismo. Por ello la importancia de generar un plan de gestión de seguimiento y manejo de exámenes ocupacionales, cuyos principales entregables son: una base de datos y software para el análisis de resultados de exámenes, la definición de esquemas estándar de exámenes por puesto de trabajo y la implementación de programas de prevención para patologías recurrentes.

Palabra clave. _ Salud ocupacional, exámenes, morbilidad, prevención, incidencia, riesgos ocupacionales.

ABSTRACT

Companies in the oil and gas sector present a large number of risks for their workers such as exposure to high-risk accidents, musculoskeletal disorders, obesity, and even psychological impacts (Parkes, 1998). For this reason, occupational medicine in these companies require a strong management, to prevent several morbidities associated with the work environment (Mette et al., 2019).

This study will analyze the management and monitoring strategies of occupational exams results of the population of one of the largest oil services companies in the world, whose operations in Ecuador are located in the Amazon region. The problem present in this company focuses on three points: the company does not have pathology-monitoring program, there are no standardized schemes of occupational examinations according to job titles and there are no pathology prevention programs.

The lack of follow-up of occupational exam results has produced effects on employee's health and performance, which has led to an increase in the absenteeism rate. Therefore, the importance of generating a management plan for monitoring and management of occupational exams results, whose main deliverables are a database and software for the analysis of exam results, the definition of standard exam schemes by job title and the implementation of prevention programs for recurrent pathologies.

Keyword. _ Occupational health, examinations, morbidity, prevention, incidence, occupational risks.

CONTENIDO

RESUMEN EJECUTIVO	ii
ABSTRACT.....	iii
CONTENIDO	iv
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
INTRODUCCIÓN.....	8
CAPITULO I.....	10
ANÁLISIS AMBIENTAL SITUACIONAL.....	10
1.1. Introducción	10
1.1.1. Estructura Administrativa General de la Empresa	10
1.1.1.1. Estructura Administrativa: Departamento de Seguridad, Salud y Ambiente. 11	
1.1.2. Estructura Financiera.....	12
1.1.3. Operativa	12
1.2. Oferta y Demanda de Servicios.....	13
1.2.1. Análisis geoespacial y geopolítico.....	13
1.2.2. Oferta de Servicios	14
1.2.3. Población atendida.....	15
1.2.4. Demanda de servicios insatisfecha.....	16
CAPITULO II.....	17
OBJETO DEL PLAN DE GESTIÓN	17
2.1. Planteamiento del problema.....	17
2.2. Árbol de problemas	19
2.3. Justificación del planteamiento del problema	20
2.4. Objetivos del plan de gestión.....	20
2.4.1. Objetivo General	20
2.4.2. Objetivos Específicos	20
2.5. Selección de alternativas de solución	21
CAPITULO III.....	23
DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL	23
3.1. Gestión administrativa	23
3.3. Gestión de las Tecnologías de la Información y comunicaciones.....	26
3.4. Gestión política y social.....	26
3.5. Análisis CAME.....	28
CAPITULO IV	29
ELABORACIÓN DEL PLAN GERENCIAL.....	29

4.1. Planificación estratégica	29
4.1.1. Misión.....	29
4.1.2. Visión	29
4.1.3. Valores.....	30
4.1.4. Objetivos institucionales	30
4.2. Gestión Administrativa	31
4.3. Gestión financiera y económica	32
4.4. Gestión de las tecnologías de la información y comunicaciones	36
4.5. Gestión política y social	38
CAPITULO V	39
EVALUACIÓN DEL PLAN DE GESTIÓN	39
5.1. Monitoreo del plan	39
5.2. Evaluación del Plan	41
5.3. Limitaciones	41
CAPITULO VI	42
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	42
6.1. Conclusiones	42
BIBLIOGRAFÍA	44

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Estructura Administrativa: General de la empresa.....	11
Figura 2 Estructura administrativa de departamento de Seguridad, Salud y Ambiente	12
Figura 3 Árbol de problemas para seguimiento de exámenes ocupacionales en empresa de servicios petroleros.....	19
Figura 4 Análisis FODA gestión administrativa del departamento medico de empresa de servicios petroleros.....	24
Figura 5 Análisis FODA gestión financiera y económica del departamento medico de empresa de servicios petroleros.....	25
Figura 6 Análisis FODA gestión Tecnologías de la Información y comunicaciones del departamento medico de empresa de servicios petroleros	26
Figura 7 Análisis FODA Gestión política y social del departamento medico de empresa de servicios petroleros.....	27

ÍNDICE DE TABLAS

Table 1 Servicios provistos por el Departamento Médico	15
Table 2 Distribución de los empleados de la empresa por rangos de edad	15
Table 3 Distribución de los empleados de la empresa por rangos de edad	15
Table 4 Porcentaje de empleados con trastornos de sobrepeso	18
Table 5 Matriz de evaluación y selección de alternativas	22
Table 6 CAME del departamento medico de empresa de servicios petroleros	28
Table 7 Indicadores de Levantamiento de información	32
Table 8 Indicadores de optimización de recursos para el desarrollo del plan de gestión	33
Table 9 Presupuesto de plan de gestión	34
Table 10 Indicadores de Procesamiento de la base de datos de información de historias clínicas	37
Table 11 Indicadores de cumplimiento de responsabilidad social empresarial	38
Table 12 Monitoreo de Plan	39

INTRODUCCIÓN

Según lo descrito por Van der Haar y Goelzer en el 2001 la salud ocupacional es: "la ciencia de la anticipación, reconocimiento y evaluación de riesgos y condiciones perjudiciales en el ambiente laboral, así como del desarrollo de estrategias de prevención y con el objetivo de proteger y promover la salud y el bienestar de los trabajadores, salvaguardando también la comunidad y el medio ambiente en general". Es decir, la salud ocupacional comprende el tratamiento integral de los riesgos y consecuencias del trabajo en la salud de los colaboradores de una empresa.

Conforme la salud ocupacional fue evolucionando y gracias a la experiencia de médicos pioneros, el tratamiento de salud en el trabajo no sólo se enfocó en los accidentes; si no también en las enfermedades generadas en el ambiente laboral. Esta nueva rama de la salud ocupacional empezó a llamarse medicina ocupacional o medicina en el trabajo (Gomeroy Llap Yesan, 2005). Los inicios de la medicina ocupacional se enfocaban en la prestación de primeros auxilios y de hospitalización; sin tomar en cuenta temas de prevención y manejo de morbilidades (Gomero et al., 2012)

Desde mediados del siglo XX la medicina ocupacional fue madurando y su importancia fue reconocida por las compañías, que fueron incorporando a su estructura a los departamentos de medicina ocupacional. Luego, el comité mixto OIT/OMS declaró en 1950 que la medicina ocupacional es la encargada de promover la salud física, mental y social en el ambiente laboral. Por lo que la medicina ocupacional desde sus inicios ya consideraba la salud integral, incluyendo el ámbito psicológico, de los trabajadores (Gomero et al., 2012).

Las empresas del sector del petróleo y gas, por la naturaleza de sus operaciones, presentan una gran cantidad de elementos que pueden afectar a la salud de sus trabajadores. Entre los riesgos a la salud de sus trabajadores se han podido identificar exposición a accidentes de alto riesgo, desórdenes musculoesqueléticos, obesidad, e incluso impactos psicológicos (Parkes, 1998). Específicamente, la medicina ocupacional en las empresas del sector de hidrocarburos requiere planes y una gestión robusta, para prevenir una gran cantidad de morbilidades asociadas con el ambiente de trabajo (Mette et al., 2019).

La vigilancia de salud es la principal herramienta preventiva y el pilar fundamental de la medicina ocupacional, para garantizar la salud de los trabajadores. La vigilancia a través de exámenes médicos aporta a la detección temprana de alteraciones ocasionadas por posibles factores de riesgos inherentes a los puestos de trabajo. La valoración de los resultados de exámenes médicos se realiza de manera individual, además de forma grupal vigilando tendencias, con el objetivo de proponer medidas

Preventivas y promoción de la salud. No solo por cumplimiento legal, sino por responsabilidad empresarial (OIT, 1998).

Este estudio está encaminado a analizar el manejo de enfermedades asociadas al trabajo en una empresa del sector petrolero presente en Ecuador. Se estudiarán los datos de exámenes ocupacionales de la población administrativa y operativa de la empresa, con la finalidad de generar planes de acción para el manejo y prevención integral de las morbilidades dominantes como: obesidad, hipertensión arterial, patologías lumbares, y gastroenteritis.

CAPITULO I:

ANALISIS AMBIENTAL SITUACIONAL

1.1. Introducción

Este trabajo analizará el manejo de medicina ocupacional de una empresa del sector de hidrocarburos, que centra su giro de negocios en la provisión de servicios para perforación y reacondicionamiento de pozos petroleros. El nombre de esta empresa se mantendrá en reserva por cuestiones de confidencialidad y políticas internas de la misma. Sin embargo; los datos utilizados para el análisis, como número de empleados, sus roles y tipos de morbilidades son reales.

1.1.1. Estructura Administrativa General de la Empresa

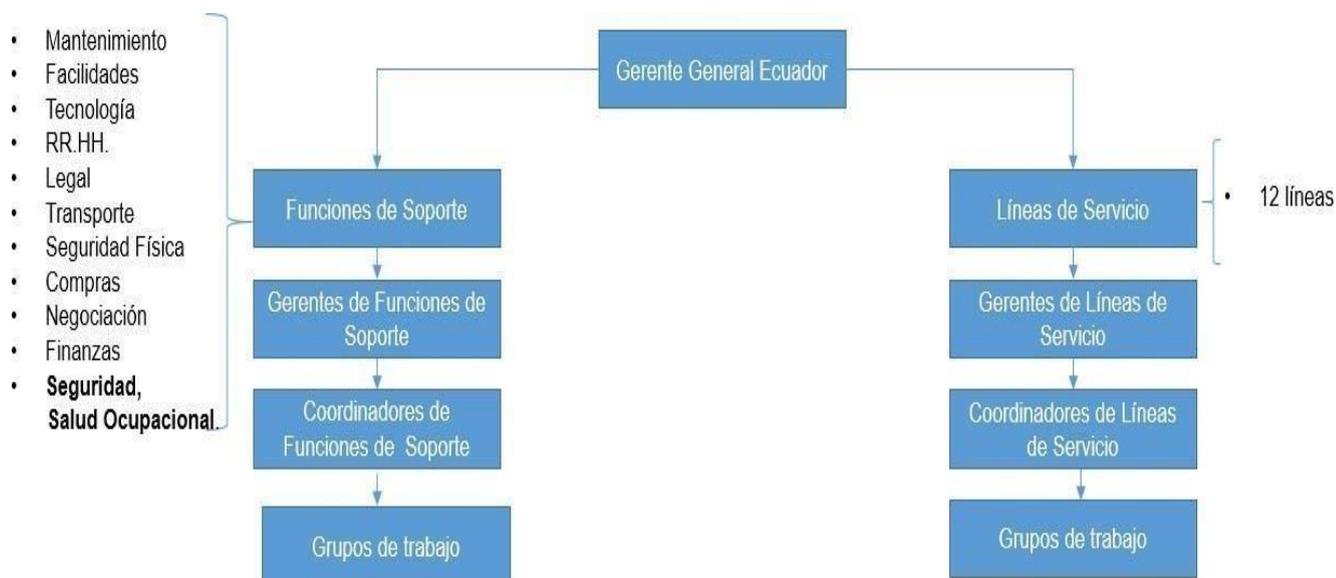
La empresa de servicios petroleros tratada en este trabajo es una de las líderes multinacionales del sector. Se encuentra presente en más de 70 países alrededor del mundo y cuenta con una amplia estructura corporativa. La división presente en Ecuador ubica sus operaciones en la región amazónica, con una base de operaciones en la ciudad de Francisco de Orellana.

Los servicios ofrecidos por esta empresa en el Ecuador abarcan a las operaciones de perforación y de reacondicionamiento de pozos petroleros. Es una de las pocas empresas que ofrecen una cartera completa de servicios, que van desde herramientas de perforación direccional, lodos de perforación, cementación de pozos, hasta fracturas hidráulicas y estimulaciones de pozo. Ese es uno de los diferenciadores de la empresa, puesto que la mayoría de competidores locales ofertan solamente servicios discretos. Los principales clientes de la empresa son las operadoras de producción petrolera como son: Petroecuador, Andes Petroleum, ENAP, entre otras (Banco Central del Ecuador, 2022).

La estructura administrativa de la empresa en Ecuador, se describe en la Figura 1, donde la principal autoridad es el gerente general. Luego, existe una división entre dos categorías de departamentos: líneas de servicios y funciones de soporte. Las líneas de servicio centran su objetivo en la entrega de servicios a los clientes finales; mientras que las funciones de soporte brindan apoyo interno a las líneas de servicios.

Dentro de las funciones de soporte se encuentra el departamento de Seguridad, Salud y Ambiente (SSA), que es el encargado de la gestión integral de la salud ocupacional. El departamento médico, que es el encargado de la gestión integral de la medicina ocupaciones, es un sub-departamento del área de SSA.

Figura 1 Estructura Administrativa: General de la empresa.

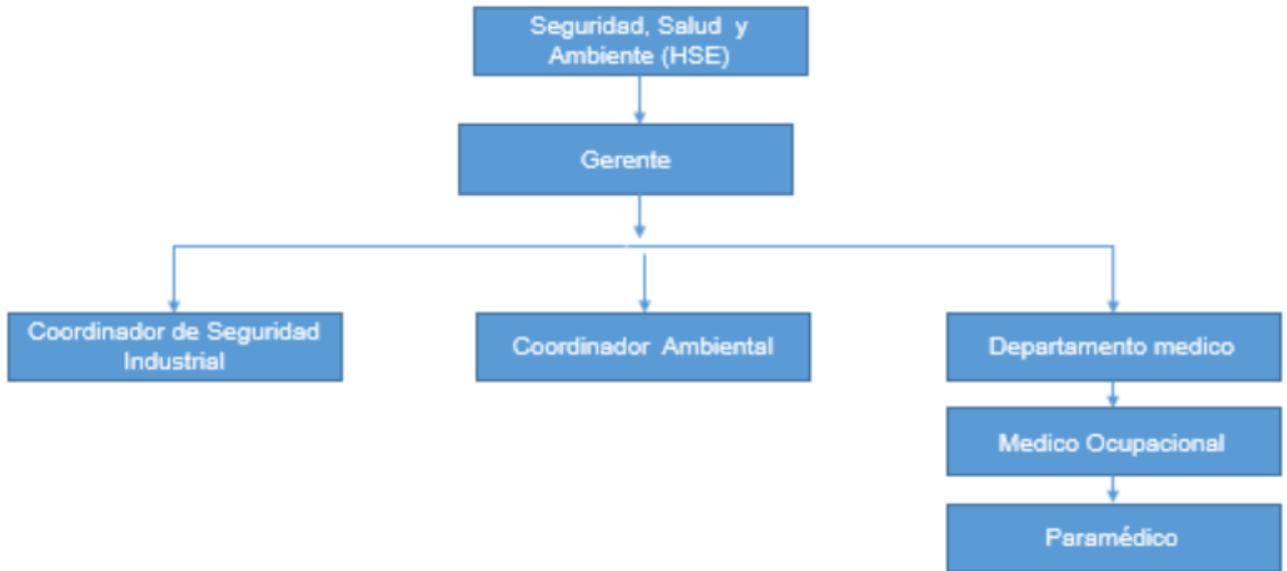


Fuente: Archivos empresa de servicio petrolera
Autor: Chavez Valeria

1.1.1.1. Estructura Administrativa: Departamento de Seguridad, Salud y Ambiente.

El departamento de SSA, tiene la estructura mostrada en la Figura 2. El gerente del departamento es la posición de mayor jerarquía, teniendo tres subdivisiones: seguridad ocupacional, seguridad ambiental y el departamento médico. El departamento médico cuenta con dos médicos ocupacionales, que laboran en jornadas de 14 días y paramédicos provistos por una contratista externa.

Figura 2 Estructura administrativa de departamento de Seguridad, Salud y Ambiente



Fuente: Archivos empresa de servicio petrolera
Autor: Chavez Valeria

1.1.2. Estructura Financiera

La empresa en la que se basa este estudio tiene una estructura y una porción del mercado considerables a nivel global. En Ecuador, se ubica como una de las dos empresas que acaparan la mayor porción del mercado de servicios petroleros. Adicionalmente, según el ranking Empresarial de la revista Ekos del 2020, se ubica entre las 200 empresas con mayores ingresos en el Ecuador (Ekos, 2020).

De la misma manera, hay que mencionar que la empresa cuenta con una cantidad importante de activos en el país, incluyendo su base de operaciones en la ciudad de Francisco de Orellana.

1.1.3. Operativa

Tal como se menciona en la sección 1.3, la empresa cuenta con dos divisiones departamentales: Funciones de Soporte y Líneas de Servicio. Cada uno de estos departamentos tiene su estructura propia, pero con una organización similar que consta de un gerente, coordinadores y personal operativo.

Las líneas de servicios, que son 12, se caracterizan por entregar servicios directamente a los clientes externos. Estos departamentos ejecutan servicios específicos relacionados con tareas de perforación y reacondicionamiento de pozos

Petroleros. Por otro lado, la empresa cuenta con 11 Funciones de Soporte, que están encargados de proveer asistencia interna a las Líneas de Servicio. Las Funciones de Soporte ejecutan trabajos como: mantenimiento, compras, gestión de seguridad y manejo financiero.

Con respecto al departamento médico, se debe mencionar que los médicos son los encargados de la coordinación, análisis y seguimiento de patologías evidenciadas en los exámenes ocupacionales. Adicionalmente, los médicos están a cargo del diseño e implementación de programas de prevención relacionados con la salud y bienestar de los empleados.

1.2. Oferta y Demanda de Servicios

Las tareas de servicios petroleros incluyen actividades que pueden poner en peligro la salud y la vida de los trabajadores. Existen tareas por ejemplo que incluyen exposición a ruido, movimientos repetitivos, levantamiento de pesos, contacto con químicos peligrosos e incluso contacto con radioactivos. Adicionalmente, los empleados laboran en turnos de trabajo extendidos que van desde los 14 hasta los 28 días, por lo que inclusive se presentan factores psicológicos de riesgos (Mette et al., 2014).

Debido a todas estas actividades de riesgo para sus trabajadores, es indispensable que la empresa cuente con un área de Salud y de medicina Ocupacional. El departamento médico está enfocado en encontrar patologías derivadas de las actividades laborales de los empleados; sin embargo, se han identificado varias oportunidades de mejora con respecto al seguimiento, prevención y tratamiento de enfermedades relacionadas con el trabajo.

1.2.1. Análisis geoespacial y geopolítico

La empresa transnacional de servicios petroleros en la que se basa este estudio tiene su base de operaciones en la ciudad de Francisco de Orellana, provincia de Orellana. Dicha base cuenta con talleres especializados para las líneas de servicio, oficinas administrativas, áreas de almacenamiento de materiales y equipos y facilidades necesarias para el alojamiento del personal.

Las operaciones ejecutadas por la empresa se ubican en los bloques petroleros de la región amazónica definidos por el Ministerio de Energía y Minas del Ecuador, que se extienden por las provincias de Orellana, Sucumbíos, Pastaza y Napo (Ministerio de Energía y Minas, 2022) La empresa cuenta con personal y equipos distribuidos a través

de estas cuatro provincias, con una coordinación ejecutada desde la base de operaciones de la ciudad de Francisco de Orellana.

Es importante mencionar que la mayoría de empleados no es originaria o habita en el territorio amazónico. Solamente un 30% de los empleados son considerados como locales de la región amazónica. A pesar de esto, la empresa tiene una gran influencia en el mercado laboral de la zona, ya que emplea a una cantidad considerable de proveedores locales.

Con respecto al departamento médico hay que mencionar que cuenta con instalaciones en la base operativa de Orellana, con un centro de servicio de salud correspondiente al nivel de atención, enfocado en el personal interno de la empresa. El servicio de salud del departamento médico es de atención básica de primer nivel, debido a que el Hospital Francisco de Orellana se encuentra a 1.3 Km de distancia, en caso de requerir atención especializada.

1.2.2. Oferta de Servicios

El departamento médico cuenta con dos médicos ocupacionales que trabajan en jornadas rotativas y un paramédico que brinda soporte. El área física del departamento médico se conforma por dos áreas; medicina general u ocupacional, un área de triage y se dispone de un servicio externo de ambulancia. Estos recursos están destinados a la atención médica de los trabajadores durante las 24 horas del día. El servicio del departamento médico no comprende únicamente la atención de emergencias, tratamiento y seguimiento de enfermedades, sino que también promueve la cultura preventiva a través de campañas.

Table 1 Servicios provistos por el Departamento Médico

ÁREA	SERVICIO
Consulta Externa	Medicina General/Ocupacional
Emergencia	Triage
Servicios de Apoyo	Ambulancia

Fuente: Archivos empresa de servicio petrolera

Autor: Chavez Valeria

1.2.3. Población atendida

La empresa cuenta con un total de 450 trabajadores, de los cuales se puede hacer una distribución referente a sexo, cargos y también edad. Estas clasificaciones son relevantes con respecto a la propensión y manejo de morbilidades. La clasificación de los empleados de la empresa se muestra en las Tablas 2 y 3.

Table 2 Distribución de los empleados de la empresa por rangos de edad

SEXO	
Masculino	Femenino
370	80
CARGO	
Administrativo	Operativo
330	120

Fuente: Archivos empresa de servicio petrolera

Autor: Chávez Valeria

Table 3 Distribución de los empleados de la empresa por rangos de edad

Rango de edad	Trabajadores
20-30	54
31- 40	229
41-50	135
51-60	32

Fuente: Archivos empresa de servicio petrolera

Autor: Chávez Valeria

1.2.4. Demanda de servicios insatisfecha

A pesar que contamos con un departamento medico este es de I nivel, existe insatisfacción al no disponer centros médicos privados de especialidades médicas donde puedan utilizar su seguro médico particular para patologías que requiere de médicos especialistas, debido a la ubicación de la empresa y sus alrededores.

CAPITULO II:

OBJETO DEL PLAN DE GESTIÓN

2.1. Planteamiento del problema

La empresa de servicios petroleros tratada en este trabajo cuenta con un programa de ejecución de exámenes ocupacionales ya definido, de acuerdo a lo requerido por normativas legales como: el Código del Trabajo, el Acuerdo Ministerial No. 1404 y el Reglamento Generala la Ley Orgánica del Servicio Público (Ministerio de Salud Pública del Ecuador, 2019).

Actualmente, los exámenes ocupacionales se ejecutan previo a la contratación y/o desvinculación de los empleados y de manera anual. De acuerdo a lo descrito en la Política Nacional de Salud en el Trabajo 2019 – 2025, los exámenes ocupacionales individuales se utilizan con la finalidad de detectar patologías laborales y no laborales presentes en los empleados, para así poder recomendar su reubicación o readaptación a los puestos de trabajo (Ministerio de Salud Pública del Ecuador, 2019).

Las operaciones de servicios petroleros presentan puestos de trabajo que van desde lo netamente administrativo, hasta posiciones en las que existe un importante esfuerzo físico y exposición a materiales peligrosos, como radioactivos. Por esta razón los esquemas de exámenes ocupacionales son numerosos y también variados, de acuerdo a los riesgos identificados para cada puesto de trabajo. En consecuencia, el seguimiento y definición de esquema de exámenes médicos se vuelve complejo.

Por otro lado, los empleados están expuestos a condiciones laborales especiales, como turnos extendidos y carga de trabajo fluctuante, lo que los predispone a patologías como desórdenes musculo-esqueléticos, obesidad, e impactos psicológicos (Mette et al., 2019). En consecuencia, la empresa requiere una política y programas de prevención bien estructurados, donde además se puedan identificar subgrupos de riesgo.

La problemática presente en la empresa tratada en este estudio actualmente se centra cuatro puntos: no se cuenta con un programa de seguimiento de patologías, no se cuenta con esquemas estandarizados de exámenes ocupacionales de acuerdo a los cargos, no se cuenta con la identificación subgrupos de riesgo y no se tienen programas de prevención de patologías definidos. Estos cuatro puntos han ocasionado una problemática importante, tanto para los empleados como para el departamento médico. Por ejemplo, se ejecutó la comparación del porcentaje de empleados con

trastornos de sobrepeso entre los años 2020 y 2021, donde se encontraron los resultados mostrados en la Tabla 3. Existe un aumento del 5.9% en personal con sobrepeso solamente en un año. Siendo este un dato aislado, se observa la gran importancia de generar datos de comparativos para otras patologías que han mostrado ser repetitivas en los empleados como: lumbalgias, hipoacusia, hipertensión, hiperlipidemia, hiperglicemia y enfermedades respiratorias crónicas.

Table 4 Porcentaje de empleados con trastornos de sobrepeso

Personal con trastornos de sobrepeso	
Año	Porcentaje
2020	65%
2021	70.9%

Fuente: Archivos empresa de servicio petrolera

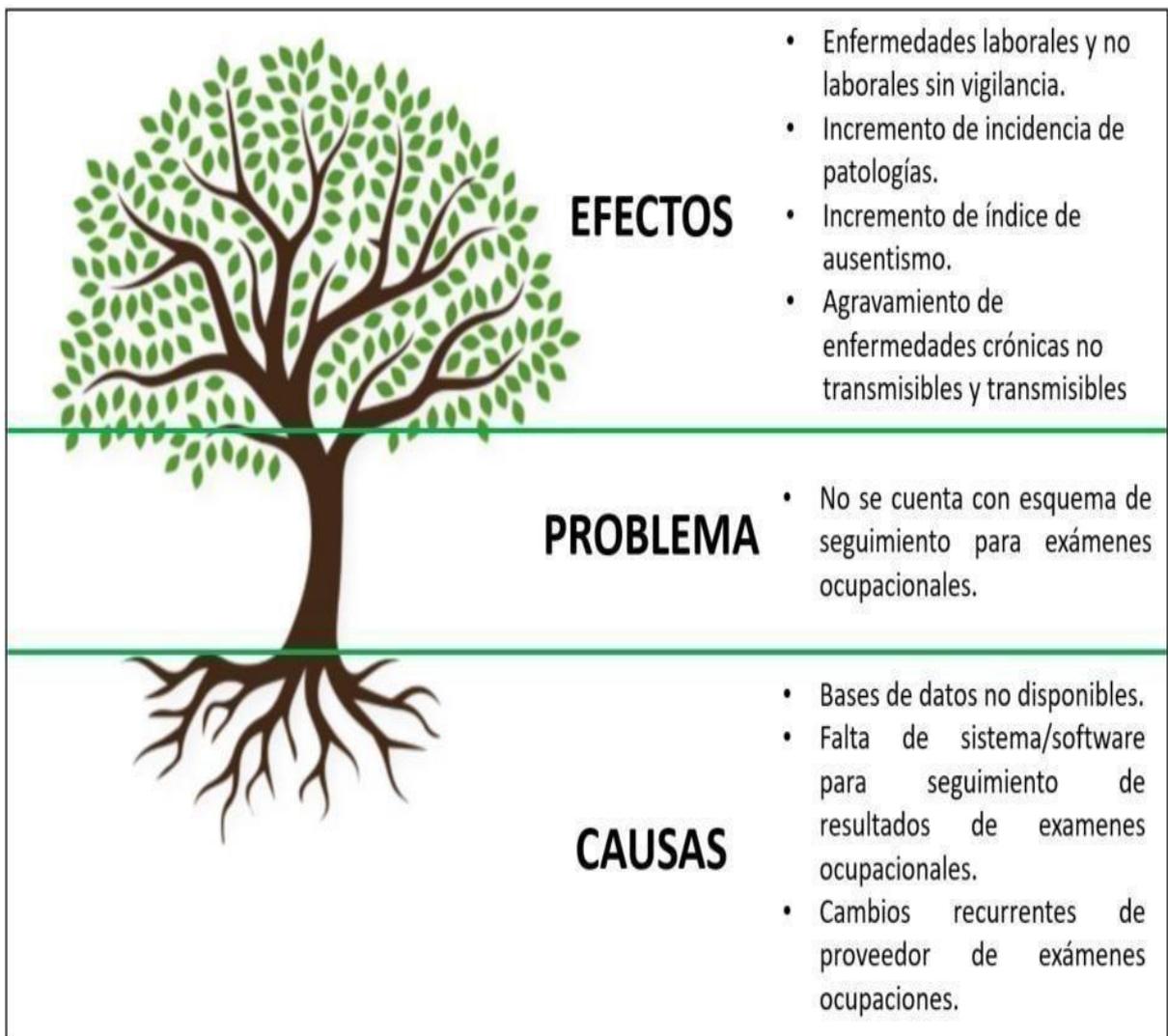
Autor: Chávez Valeria

Aparte del análisis de datos para seguimiento, las campañas de prevención son necesarias en esta empresa, tomando en cuenta que la gran mayoría de las patologías repetitivas en los empleados pueden prevenirse con vigilancia epidemiológica. Es decir, la empresa cuenta con importantes oportunidades de mejora en el seguimiento epidemiológico, estandarización de esquemas de exámenes ocupacionales y campañas de prevención de patologías con alta incidencia en el grupo de empleados analizado. A continuación, se resume la problemática, su causa y los efectos que se están presentando en la empresa.

2.2. Árbol de problemas

La Figura 3 muestra el detalle del árbol de problemas identificado para la empresa de servicios petroleros. Como puede verse el problema radica en la falta de un esquema de seguimiento para exámenes ocupacionales, lo que a su vez deriva en la falta de esquemas estandarizados de exámenes ocupacionales de acuerdo a los cargos, falta de identificación subgrupos de riesgo y falta de programas de prevención de patologías.

Figura 3 Árbol de problemas para seguimiento de exámenes ocupacionales en empresa de servicios petroleros



Fuente: Análisis de datos de empresa de servicio petrolera
Autor: Chávez Valeria

2.3. Justificación del planteamiento del problema

De acuerdo a la Figura 3 el problema del departamento médico de la empresa, actualmente radica en la falta de un programa de seguimiento de exámenes ocupacionales, que tiene tres principales causas. La primera es que no se dispone, ni se han generado bases de datos con los resultados históricos de exámenes ocupacionales. Esto se debe a que los resultados han sido manejados por las empresas proveedoras de exámenes ocupacionales y no se ha visto la necesidad de generar bases de datos propias. La segunda causa es la falta de un sistema/software interno para el manejo de resultados de exámenes ocupacionales. Ya que no se ha considerado anteriormente la importancia del seguimiento de resultados de exámenes ocupacionales, la empresa no ha visto la necesidad de generar un programa o adquirir un software para el seguimiento de resultados. Finalmente, la tercera causa es que en los últimos años ha existido un cambio recurrente de proveedores de exámenes médicos, lo que también ha dificultado el acceso a datos históricos.

La falta de seguimiento de resultados ha derivado en varios efectos en la salud y desempeño de los empleados. El primero es que existen enfermedades laborales y no laborales sin vigilancia continua, lo que puede generar desequilibrios en el estado de salud de los empleados y hasta implicaciones legales. Luego, la falta de seguimiento de resultados ha producido un incremento en la incidencia de enfermedades transmisibles y no transmisibles, aumentando a su vez el índice de ausentismo. Por ello la importancia de generar un plan de gestión de seguimiento y manejo de morbilidades de exámenes ocupacionales, cuyos objetivos y alcance se describen en las siguientes secciones.

2.4. Objetivos del plan de gestión

2.4.1. Objetivo General

Realizar un plan de gestión de seguimiento y manejo de morbilidades en exámenes ocupacionales de empresa de servicios petroleros.

2.4.2. Objetivos Específicos

- Crear base de datos y sistema de análisis para seguimiento de exámenes ocupacionales.
- Definir esquemas estándar de exámenes ocupacionales por puestos de trabajo.

- Creación de programas de prevención para morbilidades de alta incidencia.

2.5. Selección de alternativas de solución:

Para encontrar las alternativas de solución para el problema de seguimiento de resultados de exámenes ocupacionales, se involucraron a varios actores pertenecientes a los departamentos de SSA y de finanzas. Se involucraron a ambos departamentos debido al conocimiento técnico, del personal de SSA, y al conocimiento de asignación de recursos por parte del departamento de finanzas.

La tabla 5 define las alternativas de solución propuestas, junto con un análisis de factibilidad. Con las alternativas de solución propuestas se podrá implementar a futuro un programa robusto de vigilancia epidemiológica e individual, que tiene el fin de promocionar la salud y prevención de enfermedades.

Table 5 Matriz de evaluación y selección de alternativas

PROBLEMA CENTRAL	ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN	CRITERIOS DE SELECCIÓN			PUNTAJE TOTAL
		FACTIBILIDAD TÉCNICA	FACTIBILIDAD ECONÓMICA	FACTIBILIDAD POLÍTICA	
No se cuenta con gestión de seguimiento y manejo de morbilidades en exámenes ocupacionales.	Solicitar base de datos de exámenes ocupacionales de manera periódica a Proveedor.	5	5	4	14
	Implementación de software de reportes y tendencias de resultados de exámenes ocupacionales	4	4	4	12
	Definir esquemas estándar de exámenes ocupacionales por puestos de trabajo.	4	4	4	12
	Creación de programas de prevención para morbilidades de alta incidencia.	4	3	3	10

CAPITULO III:

DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL

Para comprender de mejor manera el alcance del proyecto para mejorar el sistema de seguimiento de exámenes ocupacionales, de la empresa de servicios petroleros analizada en este trabajo, es necesario detallar cómo está estructurada la gestión administrativa, financiera, tecnológica política y social de su departamento médico. En este capítulo se lleva a cabo un diagnóstico completo y un análisis de oportunidades del departamento médico, para entender a detalle su capacidad de servicio y manejo de recursos dentro de la empresa; lo que a su vez permitirá generar iniciativas de mejora para su gestión.

El diagnóstico de la gestión del departamento médico será generado a través de un estudio descriptivo-cualitativo, basado en la observación en sitio de los procesos ejecutados por el médico ocupacional, que es el principal actor del departamento. Adicionalmente, se utilizarán datos proporcionados por el mismo médico, para ganar una mejor comprensión de los procesos observados. De la misma manera, se observarán en sitio los procesos que involucren a otros departamentos, como el de finanzas y de tecnologías de la información.

Para ejecutar el diagnóstico del departamento médico de la empresa se utiliza la herramienta de análisis: FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas). Con esta herramienta será posible analizar la realidad del departamento y la importancia de ejecutar un plan de mejora en la gestión de la salud de los trabajadores. Adicionalmente, se ejecutará un análisis CAME (Corregir, afrontar, mantener y explotar), que ayudará a identificar oportunidades de mejora para el departamento.

Los análisis FODA y CAME permitirán conocer el estado actual de los procesos, para entender cómo la gestión administrativa, financiera, tecnológica, política y social ha contribuido para que no se tenga un sistema de gestión robusto de resultados de exámenes ocupacionales. Estas dos herramientas de análisis, además permitirán generar estrategias de mejora, enfocadas en los puntos que clave y de menor fortaleza del departamento.

3.1. Gestión administrativa

La administración de servicios de salud es una disciplina cuya función es la integración eficiente y efectiva de los recursos materiales y humanos que permitan el alcance de los objetivos (Oliveira,2002). En este caso, la administración del servicio de salud interno en la empresa es liderada por el medico ocupacional.

El médico ocupacional tiene como principales tareas: diagnosticar pacientes, atender de emergencia y ejecutar medicina preventiva dentro de la población interna de la empresa. Pero en adición a esas tareas, el médico debe ejecutar mucho trabajo administrativo como elaborar reportes de costos, solicitar compras, auditorías de contratistas y asistencia a reuniones regionales. Es decir, el médico cumple con una gran variedad de tareas en el ámbito administrativo. En la Figura 4 se muestra el análisis FODA de la gestión administrativa:

Figura 4 Análisis FODA gestión administrativa del departamento medico de empresa de servicios petroleros



Fuente: Análisis de datos empresa de servicio petrolera
Autor: Chávez Valeria

3.2. Gestión financiera y económica

Como todos los departamentos de la empresa, el departamento médico depende de la asignación de recursos por parte de la gerencia general y el departamento de finanzas. Todos esos recursos son proyectados y gestionados por el médico ocupacional. En específico, para los temas de salud, que incluyen los gastos por exámenes ocupacionales, la empresa destina un promedio de \$240,000.00 al año. La Figura 5 muestra el análisis FODA de la gestión económica del departamento médico.

Figura 5 Análisis FODA gestión financiera y económica del departamento médico de empresa de servicios petroleros



Fuente: Análisis de datos empresa de servicio petrolera

Autor: Chávez Valeria

3.3. Gestión de las Tecnologías de la Información y comunicaciones

Al ser una multinacional, la empresa cuenta con un cultura y recursos tecnológicos muy desarrollados, especialmente para las áreas operativas. Por otro lado, el área médica carece de softwares y sistemas informáticos que aporten a su gestión. Específicamente, no se cuenta con una herramienta para el manejo de información de historiales médicos, que pueda dar trazabilidad o seguimiento a patologías de acuerdo a los resultados obtenidos de los exámenes ocupacionales aplicados a los trabajadores. La Figura 6 muestra el análisis FODA de la gestión tecnológica y de comunicaciones del departamento médico.

Figura 6 Análisis FODA gestión Tecnologías de la Información y comunicaciones del departamento medico de empresa de servicios petroleros.



Fuente: Análisis de datos empresa de servicio petrolera
Autor: Chávez Valeria

3.4. Gestión política y social

Como empresa de sector estratégico y localizada en región oriental cumple leyes establecidas por legislación que protege y fomenta la responsabilidad social, como una forma de contribuir al desarrollo sostenible. Uno de los aportes más importantes de la empresa a la comunidad, es la contratación de población local. Pero existe la gran

brecha de no tener un seguimiento adecuado de exámenes ocupacionales de esa población local. Por otro lado, la empresa brinda otros aportes puntuales a la comunidad, como el apoyo para la atención médica de emergencia en locaciones distantes, donde no existen redes del Ministerio de Salud Pública. La Figura 7 muestra el análisis FODA para la gestión política y social del departamento médico.

Figura 7 Análisis FODA Gestión política y social del departamento medico de empresa de servicios petroleros.



Fuente: Análisis de datos empresa de servicio petrolera
Autor: Chávez Valeria

3.5. Análisis CAME

La Tabla 6 muestra un análisis CAME para el departamento médico, donde se exploran los puntos de mejora en cuanto a la gestión de exámenes médicos, lo que permitirá generar las estrategias adecuadas para cerrar las brechas existentes actualmente.

Table 6 CAME del departamento medico de empresa de servicios petroleros

CAME	
Análisis interno	Análisis externo
<p>CORREGIR DEBILIDADES</p> <p>Realizar matriz de seguimiento de exámenes ocupacionales u obtener un software propio.</p> <p>Definir esquemas estándar de exámenes ocupacionales por puestos de trabajo.</p> <p>Mantener un proveedor calificado de exámenes ocupacionales, y solicitarle base de datos de manera periódica.</p> <p>Sistema automatizado de información del departamento médico.</p> <p>Flexibilización de política sociales</p>	<p>AFRONTAR AMENAZAS</p> <p>Selección de proveedores calificados.</p> <p>Personal de comunidades remotas con poca colaboración.</p> <p>Aprovechar herramientas tecnológicas para seguimiento y manejo de patologías.</p> <p>Establecer alianza con proveedor de exámenes ocupacionales para un fin común.</p>
<p>MANTENER FORTALEZAS</p> <p>Profesionales capacitados en el área de salud Ocupacional.</p> <p>Proveedor de exámenes médicos local.</p> <p>Trabajo articulado y con apoyo interinstitucional de empresas públicas.</p>	<p>EXPLOTAR OPORTUNIDADES</p> <p>Realizar seguimiento de tendencia de gastos en el departamento médico.</p> <p>Actualización y mejora continua de los procesos.</p> <p>Aprovechar coyunturas interinstitucionales para mejorar relación con comunidades remotas.</p>

Fuente: Análisis de datos empresa de servicio petrolera

Autor: Chávez Valeria

CAPITULO IV

ELABORACIÓN DEL PLAN GERENCIAL

4.1. Planificación estratégica

La planificación estratégica es una herramienta que permite realizar un proceso sistemático, desde las fases iniciales como es el desarrollo hasta la implementación de planes con la finalidad de alcanzar los objetivos anteriormente descritos, permitiendo tener una dirección dentro de la organización. David, F. (2017)

Siendo la empresa de servicios petroleros, tratada en este estudio, una corporación internacional; el departamento médico tiene una misión, visión y valores alineados con dicha corporación.

4.1.1. Misión

La principal misión del departamento médico es garantizar la salud física y psíquica del personal, con la finalidad de que puedan ejecutar sus tareas de manera segura. Es decir, el departamento médico promueve una adecuada salud integral en los trabajos permitiendo así la ejecución apropiada de tareas, que en su mayoría son de alto riesgo.

4.1.2. Visión

La visión del departamento médico al 2023 es diseñar e implementar estrategias para el análisis presente y futuro de la salud de los empleados. Precisamente este estudio está alineado con la misión y visión del departamento, ya que se está proponiendo un plan de gestión para los exámenes ocupacionales, lo que está encaminado a asegurar la salud de los empleados, su seguridad y los objetivos anteriormente propuestos.

4.1.3. Valores

Los valores son el pilar fundamental encontrándose en cada una de nuestras actividades los siguientes:

- **Integridad:** Capacidad de realizar cada una de nuestras acciones con veracidad y transparencia.
- **Justicia:** Todas las personas tienen las mismas oportunidades y derechos. Trabajamos por ello amparados en la legislación laboral que se encuentra vigente en el Ecuador.
- **Compromiso:** Es la actitud e identificación de cada integrante con la misión y visión empresarial.
- **Respeto:** Valor que permite a cada uno reconocer, aceptar y valorar al prójimo, enmarcados en los derechos del individuo y de la sociedad.

4.1.4. Objetivos institucionales

Los objetivos de la empresa de servicios petroleros están encaminados a:

- Obtener un retorno de inversión mayor al 12% anual y mantenerlo durante los próximos 5 años.
- Brindar servicios petroleros bajo estándares robustos que reflejen estadísticas con cero accidentes en seguridad, salud y medio ambiente.
- Promover la cultura preventiva a través de la implementación de sistemas organizacionales, procurando el bienestar de los trabajadores y su entorno laboral.

El plan de gestión de exámenes ocupacionales a implementarse desde enero 2023 a diciembre del 2024 tiene tres objetivos específicos: crear sistema de análisis para seguimiento de exámenes ocupacionales, definir esquemas estándar de exámenes por puestos de trabajo y la creación de programas de prevención para patologías de alta incidencia.

El plan de gestión de exámenes ocupacionales cuenta con actividades específicas en cuanto a la gestión administrativa, económica, tecnológica y social. A continuación, se delinearán dichas actividades, junto con los indicadores claves para evaluar su cumplimiento.

4.2. Gestión Administrativa

Actividad: Levantamiento de información

Para el cumplimiento de los objetivos de este trabajo son necesarias acciones administrativas específicas:

- Solicitar una base de datos al proveedor con toda la información acerca de los resultados de exámenes médicos ocupacionales.
- Definir esquemas estandarizados de exámenes médicos ocupacionales por puesto de trabajo.
- Cumplir con capacitaciones continuas en temas de prevención.

Las finalidades de estas actividades se remontan en la necesidad de tener una base de datos médicos actualizada de manera continua y conforme a los resultados de los exámenes ocupacionales, con el fin de fortalecer el control y promover una adecuada vigilancia de la salud. A continuación, en la Tabla 6 se muestran los indicadores de las acciones administrativas mencionadas:

Table 7 Indicadores de Levantamiento de información

Nombre del Indicador	Unidad de medida	Formula de Indicador	Medio de Verificación	Meta
Base de datos de Historias clínicas	Porcentaje	Historias clínicas ingresadas a base de datos, /Historias clínicas planificadas	Informe mensual de cantidad de exámenes ocupacionales de proveedor	100% de historias clínicas ingresadas a base de datos para análisis
Esquemas estandarizados de exámenes ocupacionales por puesto de trabajo.	Porcentaje	Esquema de exámenes ocupacionales / Puestos de trabajo planificado.	Informe con el listado de esquemas de exámenes por puestos de trabajo	100% de puestos de trabajo con esquema de exámenes ocupacionales
Capacitaciones y o campanas sobre prevención	Numero	Participantes en las capacitaciones y o campañas de prevención ejecutadas / Capacitaciones, campañas de prevención planificadas	Actas de asistencia a reuniones de difusión	1 capacitación mensual con el 80% de participación de la población de la empresa en campañas de prevención

Fuente: Análisis de datos empresa de servicio petrolera

Autor: Chávez Valeria

4.3. Gestión financiera y económica

Actividad: Optimización de recursos para el desarrollo del plan de gestión

Para llevar a cabo este plan de gestión es primordial conocer los costos asociados a su ejecución. El presupuesto detallado se muestra en la Tabla 7, donde se consideran los costos de base de datos, software de análisis y gastos requeridos para las iniciativas de prevención.

Se debe tomar en cuenta que el mantenimiento de la base de datos y el software serán costos fijos pagados al proveedor de exámenes médicos. Por otro lado, el costo de

Iniciativas de prevención podría ser fluctuante de acuerdo a las actividades. La tabla 8 detalla los indicadores que se utilizarán para cumplir con el presupuesto planteado para el proyecto.

Table 8 Indicadores de optimización de recursos para el desarrollo del plan de gestión

Nombre del Indicador	Unidad de medida	Formula de Indicador	Medio de Verificación	Meta
Planeación y seguimiento de costo anual de Base de datos	Costo	Costo de base de datos del proveedor/ costo anual planificado.	Facturación mensual de proveedor	Máximo 2.5% de la facturación anual del proveedor de exámenes
Planeación y seguimiento de costo anual de software de reporte	Costo	Costo de la licencia del software de análisis de datos/ costo anual planificado.	Facturación mensual de proveedor	Máximo 5% de la facturación anual del proveedor de exámenes
Planeación y seguimiento de costos en iniciativas de prevención	Costo	Costo de capacitaciones, campañas de prevención/	Informe anual de gestión económica del departamento	3% del presupuesto anual del departamento médico

Fuente: Análisis de datos empresa de servicio petrolera
Autor: Chávez Valeria

El presupuesto anual global del departamento medico asciende a la cantidad de 240.000 mil dólares, valores que serán considerados para el análisis respectivo tomando en cuenta los procedimientos de manera eficiente en cada una de las actividades.

Table 9 Presupuesto de plan de gestión

PRESUPUESTO					
AREA DE GESTIÓN	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DETALLE	CANTIDAD	TOTAL
Gestión administrativa	Base de datos de historias clínicas	Proveedor de salud	Actividades relacionadas a base de datos mensual un costo de \$ 500 por mes	12 meses	\$6,000.00
	Esquemas estandarizados de exámenes ocupacionales por puesto de trabajo.	Medico Ocupacional	Medico realizara los esquemas 1 vez por año, horas hombre trabajadas, con costo de \$ 40.	80 horas en 12 meses	\$3,200.00
	Campañas, capacitaciones prevención	Departamento medico	Incluye campañas de prevención, capacitaciones formales con costo de \$750 por mes	12 meses	\$9,000.00
Gestión financiera y económica	Planeación y seguimiento de costo anual de Base de datos	Departamento de finanzas	Personal encargado, lo realizará en 3 horas mensuales, horas hombre \$ 20.	12 meses	\$720.00

	Planeación y seguimiento de costo anual de software de reporte	Departamento de finanzas	Personal encargado, lo realizará en 3horas mensuales, horas hombre \$ 20	12 meses	720.00
	Planeación y seguimiento de costos en iniciativas de prevención	Departamento de finanzas	Personal encargado, lo realizará en 3horas mensuales, horas hombre \$ 20	12 meses	720.00
Gestión técnica y tecnológica	Implementar un software informático	Proveedor	Utilización del software por mes un valor de 2 mil dólares.	12 meses	\$12,000.00
	Revisar alertas automáticas de software de análisis	Departamento medico	Se lo realizara mensual con un valor de \$ 50 horas hombre, se requiere 3 horas.	12 meses	\$1,800.00
	Revisar tendencias de patologías	Departamento médico	Se lo realizara mensual con un valor de \$ 50 horas hombre, requiere 3 horas	12 meses	\$1,800.00

Gestión política y social	Reuniones de socialización de resultados médicos de trabajadores locales.	Departamento medico	Se lo realiza 1 vez anual con valor de hora hombre \$ 50 horas hombre. Requiere 2 horas.	1 vez anual	\$100.00
---------------------------	---	---------------------	--	-------------	----------

Fuente: Análisis de datos empresa de servicio petrolera
Autor: Chávez Valeria

4.4. Gestión de las tecnologías de la información y comunicaciones

Actividad: Procesamiento de la base de datos de información de historias clínicas

Implementar un software informático que permita el manejo de información de los resultados de las historias clínicas ocupacionales, facilitara la obtención de datos relevantes en cuanto a tendencias de patologías presentes en los trabajadores esto a su vez proporciona bases para la ejecución de campañas y/o capacitaciones en materia de prevención.

Existen varias funcionalidades que serán requeridas para que el software aporte los entregables esperados de este proyecto, las mismas deben ser trazables y medibles. Las principales funcionalidades que serán requeridas son:

El envío de alertas automáticas cuando existan parámetros de resultados de exámenes médicos fuera de rango (alteración de valores de biometría hemática, química sanguínea, perfil lipídico alteración en rangos normales de signos vitales, audiometrías con desviaciones, etc.). Identificación de tendencias de patologías predominantes (cuando se identifiquen desviaciones en comparación a parámetros normales). Los indicadores para medir la efectividad de este software se muestran en la Tabla 10:

Table 10 Indicadores de Procesamiento de la base de datos de información de historias clínicas

Nombre del Indicador	Unidad de medida	Formula de Indicador	Medio de Verificación	Meta
Implementación del software	Unidad	Software implementado /Software planificado	Informe funcionalidad del Software.	Implementación de software
Alertas automáticas de software de análisis	Porcentaje	Cantidad de alertas reales de parámetros de exámenes realizadas, brindadas por el software /parámetros de exámenes planificados	Informe funcionalidad del Software de reportes de exámenes médicos	100% de las alertas deben mostrar parámetros fuera de rango
Tendencias de patologías	Porcentaje	Identificación automática de tendencias de patologías realizadas / resultado alterado de historias clínicas realizadas	Informe estadístico del Software de reportes de exámenes médicos	Identificar mediante el software las patologías en el 100 % de las historias clínicas correspondientes a los trabajadores.

4.5. Gestión política y social

Actividad: Cumplimiento de responsabilidad social empresarial

Al ser parte del sector estratégico, la empresa de servicios petroleros está comprometido con el desarrollo de responsabilidad social. La empresa brinda empleo a un gran número de empleados locales, que se acerca al 60% de la nómina total de la empresa. Este proyecto específicamente contribuirá a población local, mediante el seguimiento adecuado de los exámenes médicos ocupacionales. Este aporte a la comunidad local se socializará y medirá de acuerdo al indicador de la Tabla 11.

Table 11 Indicadores de cumplimiento de responsabilidad social empresarial

Nombre del Indicador	Unidad de medida	Formula de Indicador	Medio de Verificación	Meta
Reuniones de socialización de resultados médicos de trabajadores locales.	Numero	Numero de reuniones realizadas / reuniones planificadas	Informe anual de reuniones realizadas	1 reunión trimestral con representantes de la comunidad.

Fuente: Análisis de datos empresa de servicio petrolera

Autor: Chávez Valeria

CAPITULO V

EVALUACIÓN DEL PLAN DE GESTIÓN

La evaluación y monitoreo del plan de gestión es clave para garantizar la continuidad del proyecto, nos permite obtener información de los avances, para el seguimiento en la realización de las actividades planificadas. Además de una readaptación en caso de nuevos o cambios de escenarios. Universidad Internacional Andalucía, (2012).

Mediante la ejecución de actividades en las áreas administrativa, financiera, tecnología y social se logrará cumplir con los objetivos de este proyecto, direccionado a la realización de un plan de gestión de seguimiento y manejo de morbilidades en exámenes ocupacionales. Es vital para la consecución de las actividades tener un seguimiento adecuado, que será planteado con medidas de control e intervalos específicos de la actividad. A continuación, se detalla el plan de monitoreo del proyecto.

5.1. Monitoreo del plan

La tabla 12 detalla los medios de control y los intervalos de seguimiento para cada una de las actividades del proyecto que son: administrativas, financieras y tecnológicas

Table 12 Monitoreo de Plan

ÁREA DE GESTIÓN	ACTIVIDADES	MEDIOS DE CONTROL DEL MONITOREO	MONITOREO			
			Mensual	Trimestral	Semestral	Anual
Administrativa	Implementación de Base de datos de Historias clínicas	Informes de avance del proveedor	X			

	Esquemas estandarizados de exámenes ocupacionales	Informe a gerencia de SSA	X			
	Campanas y /o capacitaciones sobre prevención	Informe a gerencia de SSA	X			
Financiera y económica	Planeación y seguimiento de costo de Base de datos	Solicitud de reporte de costos a finanzas	X			
	Planeación y seguimiento de costo de software de reporte	Solicitud de reporte de costos a finanzas	X			
	Planeación y seguimiento costo de Inversión en iniciativas de prevención	Solicitud de reporte de costos a finanzas	X			
Tecnologías de la información y comunicación	Implementación del software	Informe de funcionalidad del software	X			
	Alertas automáticas de software de análisis	Informe resultados de exámenes a gerencia de SSA de	X			
	Tendencias de patologías	Informe resultados de exámenes a	X			

		gerencia de SSA de				
Política y social	Reuniones de socialización de resultados médicos de trabajadores locales.		X			

Fuente: Análisis de datos empresa de servicio petrolera
Autor: Chávez Valeria

5.2. Evaluación del Plan

La evaluación de la eficacia del proyecto se ejecutará en base a los indicadores definidos en las Tablas 6, 7, 9 y 10. La evaluación del cumplimiento de los indicadores se ejecutará de manera semestral. El medio será un informe detallado a la gerencia del departamento de Seguridad, Salud y Ambiente y a la gerencia de país de la empresa.

5.3. Limitaciones

El proyecto cuenta con tres grandes limitantes:

- Poca disponibilidad de proveedores calificados en la zona de trabajo de la empresa.
- El proyecto deberá iniciar a partir del año 2023, ya que los recursos del departamento de SSA para el 2022 ya se encuentran asignados a otras actividades.
- Capacidad limitada de llegar a todos los empleados con campañas de prevención, puesto que muchos pasan la mayoría de su tiempo de trabajo en locaciones remotas.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

- El seguimiento de resultados de exámenes médicos ocupacionales brindará a la empresa un medio para prevenir y controlar patologías laborales y no laborales en los trabajadores.
- El uso de herramientas tecnológicas como bases de datos y software de análisis permitirá tener una trazabilidad fidedigna y un seguimiento factible de los resultados de exámenes médicos ocupacionales.
- La definición de esquemas estándar de exámenes médicos ocupacionales garantizará que se cuente con los datos adecuados para evaluar la situación de los empleados según su puesto de trabajo, además logrará reducir los tiempos de procedimientos internos de asignación de exámenes.
- El seguimiento e identificación adecuada de patologías predominantes, mediante el software implementado, permitirá diseñar las campañas y/o capacitaciones que se adecue a la realidad de la población de la empresa

6.2. Recomendaciones

- Generar manuales que describan el procedimiento para seguimiento de exámenes médicos ocupacionales y uso del software, por si existen cambios en el personal del departamento de Seguridad, Salud y Ambiente.
- Evaluar de manera minuciosa y anticipada proveedores de prestación de exámenes médicos ocupacionales a fin de conocer si se encuentran calificados para prestar el servicio acorde a las necesidades de la empresa (infraestructura adecuada, equipos médicos actualizados, personal competente).
- Promover y socializar este proyecto a nivel regional donde la empresa desarrolle actividades con características similares a las de Ecuador, a fin de estandarizar procesos, procedimientos en el área de medicina ocupacional.

- Fomentar una constante evaluación y seguimiento de los indicadores definidos para este proyecto.
- Realizar cronogramas flexibles para la captación de todo el personal involucrado en locaciones remotas, con la finalidad de cumplir con la asistencia total de las campanas y/ o capacitaciones planificadas sobre prevención en temas de salud.

BIBLIOGRAFÍA

- Van Der Haar, R. y Goelzer, B. (2001), La higiene ocupacional en América latina: una guía para su desarrollo. Washington: Organización Panamericana de la Salud
- Gomero, R., Enriquez, C. & Llap Yesan, C. (2012), Medicina Del Trabajo, Medicina Ocupacional y Del Medio Ambiente y Salud Ocupacional, Revista médica herediana 17.2: 105–. Web.
- Gomero, R. y Llap Yesan, C. (2005), La medicina ocupacional en los últimos tiempos, Revista Médica Herediana, 16(4), 273-275.
- Parkes, K. (1998). Psychosocial aspects of stress, health and safety on North Sea installations. Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 24 (5), 321-333
- Mette, J., Robelski, S., Kirchhöfer, M., Harth, V. y Mache, S. (2019). Living the 14/14 Schedule: Qualitative Analysis of the Challenges and Coping Strategies among Families of Off shore Wind Workers. Int. J. Environ. Res. Public Health, 16(241).
- Organización Internacional del Trabajo (1998). Principios directivos técnicos y éticos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores. Ginebra: OIT.
- Banco Central del Ecuador (2022), Análisis del sector petrolero: Resultados al primer trimestre 2022.
- Ranking Empresarial (2020), Ekos, <https://www.ekosnegocios.com/ranking-empresarial>
- Ministerio de Energía y Minas: Dirección de Análisis de Información Estratégica de Hidrocarburos (2022), Mapa de Bloques Petroleros del Ecuador, https://www.rekursyenergia.gob.ec/wp-content/uploads/2022/06/Bloques_26052022.png
- Ministerio de Salud Pública del Ecuador (2019), Política Nacional de Salud en el Trabajo 2019 – 2025, Dirección Nacional de Ambiente y Salud, Recuperado de: <http://salud.gob.ec>.
- Sanchez Delgado, M (2014). Administración 1. Mexico, D.F. Grupo Editorial Patria. Bloque 3.
- Ministerio de Salud Pública del Ecuador (2013). Modelo de Atención Integral de Salud Familiar y Comunitario. Quito, Ecuador
- Teorías de la Administración», de Oliveira Da Silva Reinaldo, International Thomson Editores, S.A. de C.V., 2002, Pág. 6.
- Odremán, J. (2014). Gestión tecnológica: estrategias de innovación y transferencia de tecnología en la industria. Vol. 18, (181)73.
- ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2021-220 Disponible en:

<https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/08/Proyecto-Empleo-Preferente-Amazonia-180821-final-signed.pdf?x42051>

David, F. (2017). Conceptos de administración estratégica (15a. ed.). Pearson Educación.

Universidad Internacional de Andalucía (2012), protocolo para el seguimiento y control del plan estratégico 2010-2014.

https://www.unia.es/images/micrositios/calidad/planificacion-estrategica/plan-2010-2014/PE-2010-2014_Protocolo_Seguimiento.pdf

Brooke, M., & Mills, W. (2000). El Ejecutivo Visionario: Planeación Estratégica para los Líderes de los Nuevos Negocios. Madrid: McGraw Hill.

Álvarez, F., Faizal, E. (2013). Gerencia de hospitales e instituciones de salud.

Sanchez Delgado, M (2014). Administración 1. Mexico, D.F. Grupo Editorial Patria. Bloque3.