



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TÍTULO DEL ENSAYO:

**DESAFÍOS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL SECTOR
HOTELERO DE SALINAS, PROVINCIA DE SANTA ELENA,
AÑO 2020**

Autor:

Carpio Borbor Raúl Alberto

Profesor Guía:

Ing. Sabina Villón Perero. Mgt

La Libertad – Ecuador

Octubre de 2020

APROBACIÓN DEL PROFESOR GUÍA

En mi calidad de Profesor Guía del Ensayo titulado, “Desafíos del clima organizacional en el sector hotelero de Salinas, provincia de Santa Elena año 2020”, elaborados por el señor Carpio Borbor Raúl Alberto, de la Carrera Administración de empresas de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Península de Santa Elena, previo a la obtención del título de Licenciado en Administración de Empresas, con la modalidad examen complejo, me permitió declarar que luego de haber dirigido científicamente y técnicamente su desarrollo y estructura final del trabajo, este cumple y se ajusta a los estándares académicos y científicos, razón por la cual la apruebo en todas las partes.

Atentamente



Ing. Sabina Villón Perero. Mgt

PROFESORA GUÍA

AGRADECIMIENTO

En este trabajo se demuestra dedicación, esfuerzos y sobre todo perseverancia en el transcurso del tiempo estudiantil, que gracias a muchas personas han contribuido en mi desempeño personal y académico para llegar a ser profesional y desarrollo de la sociedad de tal forma deseo agradecer.

Primero a mis padres por su tolerancia, motivación y paciencia para desarrollarme como profesional, direccionándome y aconsejándome en todo momento del cual me han enseñado a valorar todos los esfuerzos en cada uno de ellos.

Segundo a mis amigos de aula que fueron un gran apoyo en todo momento para mi etapa estudiantil.

Finalmente, a mis profesores, debido a su intercambio de conocimiento diario, poder demostrar mi capacidad en el proceso de aprendizaje y convertirme en un persona responsable y leal en tener una mentalidad visionaria.

Raúl Alberto Carpio Borbor

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Dios, que me guía por el buen camino, que me da fuerzas para seguir adelante y nunca rendirme en los problemas que se presentan.

A mis padres, que gracias a ellos soy lo que soy, por los consejos, apoyo y, amor y la ayuda en los momentos difíciles, en los recursos necesarios para los estudios, gracias por todo lo que soy como persona para conseguir mis metas y objetivos.

Gracias también a mis compañeros de aula por permitirme entrar en sus vidas y el apoyo brindado durante todo el periodo académico en todo momento.

Raúl Alberto Carpio Borbor

TRIBUNAL DE GRADO



Lic. José Xavier Tomalá U., MSc
DIRECTOR DE LA CARRERA
ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS

A blue ink handwritten signature, appearing to read "Sabina Villón Perero".

Ing. Sabina Villón Perero, Mgt
DOCENTE GUÍA DE LA
CARRERA ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS

A blue ink handwritten signature, appearing to read "Soraya Linzán R.".

Ing. Soraya Linzán R., MSc.
DOCENTE TUTOR DE LA
CARRERA ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS

A blue ink handwritten signature, appearing to read "Manuel Serrano Luyo".

Ing. Manuel Serrano Luyo, MSc.
DOCENTE ESPECIALISTA DE LA
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN
DE EMPRESAS

A blue ink handwritten signature, appearing to read "Raul Borbor".

CARPIO BORBOR RAUL ALBERTO.
ESTUDIANTE.

ÍNDICE

RESUMEN	7
ABSTRACT	7
INTRODUCCIÓN	8
DESARROLLO	11
CONCLUSIONES	21
RECOMENDACIONES	22
BIBLIOGRAFÍA	22
ANEXOS	24

DESAFÍOS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL SECTOR HOTELERO DE SALINAS, PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2020

RESUMEN

El objetivo de la investigación es analizar los desafíos del clima organizacional que permita la identificación de estrategias para el sector hotelero de Salinas. Un buen o mal clima organizacional tendrá consecuencias para los trabajadores dentro de la organización, por esta razón este tema en los hoteles no es algo fácil de tratar ya que se requiere paciencia, tiempo y perseverancia para disponer el mejor desenvolvimiento de los trabajadores en el sector hotelero de Salinas. El estudio es de tipo exploratorio con enfoque cualitativo, la información recopilada se basó en un análisis bibliográfico y documental, así como también la aplicación de la técnica de la observación directa. Entre los principales resultados encontrados se pudo evidenciar que los hoteles han tenido que adaptarse a una nueva realidad. A partir de los resultados se concluye que se debe superar estos desafíos al paso del tiempo para así tener un buen clima organizacional.

Palabras claves: Clima organizacional. Desafíos, Empleados.

ABSTRACT

The objective of the research is to analyze the challenges of the organizational climate that allows the identification of strategies for the hotel sector of Salinas. A good or bad organizational climate will have consequences for the workers within the organization, for this reason this issue in hotels is not something easy to deal with since patience, time and perseverance are required to provide the best development of workers in the sector Salinas hotelier. The study is exploratory with a qualitative approach, the information collected was based on a bibliographic and documentary analysis, as well as the application of the direct observation technique. Among the main results found, it was evident that hotels have had to adapt to a new reality. From the results it is concluded that these challenges must be overcome over time in order to have a good organizational climate.

Keywords: Organizational climate, challenges, employees.

INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia administrativa el desarrollo acelerado de las organizaciones y las demandas provocadas por el entorno cambiante han marcado un cambio serio en el comportamiento individual, grupal y organizacional. Esto cambios obligan a la gerencia a prepararse para comprender las causas que tiene una manifestación más evidente en los recursos importante de una organización los empleados. Por esta razón el clima organizacional en los hoteles no es algo fácil de tratar ya que se requiere paciencia, tiempo y perseverancia para disponer el mejor desenvolvimiento de los trabajadores en el sector hotelero de Salinas.

Se escogió este tema debido a que el clima organizacional es un ambiente generado por las emociones de los miembros que conforman la organización relacionado con la motivación de los empleados, también se debe crear un buen ambiente organizacional todos los días para que los empleados puedan realizar su trabajo de manera eficaz.

El clima organizacional actualmente es un tema relacionado con la motivación de los empleados y a su vez el trabajo en equipo, sin embargo, se desconoce los desafíos a los que se enfrentan los hoteles de Salinas por lo tanto la base de este estudio radica en la siguiente interrogante ¿Cuáles son los desafíos del clima organizacional del sector hotelero de Salinas?

El objetivo de la investigación es analizar los desafíos del clima organizacional en el ambiente de trabajo que puedan afectar el funcionamiento del sector hotelero de Salinas y los empleados dentro del mismo.

El clima organizacional da un sentido de compromiso y pertenencia de las personas con el trabajo día a día, del cual será la ventaja competitiva de la organización. Porque la calidad, la productividad y el mejor desempeño de los trabajadores están directamente relacionados con el entorno laboral circundante. Aparte el desafío es tener un personal eficiente y responsable, comunicación entre empleados lo que muchas veces son el causante de distorsiones, diferencias y confrontaciones entre el personal de trabajo o con sus superiores, entre otros.

En consecuencia, en el sector hotelero de Salinas por lo que concierne al virus covid-19 ha dejado grandes problemas laborales y personales, obstaculizan en el clima organizacional los cuales obstaculizan el progreso de la organización desde el punto de vista, debilitando las metas o expectativas de éxito y poniendo en riesgo la motivación y compromiso de los trabajadores.

Mantener un clima organizacional de calidad es uno de los tantos aspectos de los objetivos que tiene la organización y por lo tanto se puede lograr mediante la implementación de estrategias que determine el estado de la organización para corresponder el clima organizacional.

Para realizar el estudio se utilizó el tipo de investigación exploratoria, mismo que porta a obtener información sobre la situación actual del sector hotelero de Salinas, mediante el método análisis y síntesis, así como también el deductivo, que a su vez contribuyeron a realizar un mejor estudio, finalmente el estudio está desarrollado con un enfoque cualitativo a partir información de apoyo a través de revisión bibliográfica y documental. Y gracias a la técnica de observación directa se pudo determinar el estudio de investigación.

En este trabajado se detalló lo siguiente, iniciando con una introducción en la cual se detallará los contextos más importantes del tema de investigación, el problema, el objetivo o propósito y la idea. Asimismo, del desarrollo, que comienza con un artículo científico relacionado al tema de investigación, la definición de la variable, las dimensiones que lo conllevan, por otra parte, el diagnóstico del problema, la idea o solución posible al problema. Finalizando con las conclusiones, recomendaciones y anexos.

DESARROLLO

De acuerdo con la investigación “Clima organizacional y la repercusión en la satisfacción del personal en empresas hoteleras del canto Quevedo” desarrollado por Nelly Manjarrez Fuentes, Mariela Antonia Egas Loor, Justo Eliecer Campos Cárdena & Harold Escobar Tera (2019) relata a el clima organizacional como una manera específica a las propiedades motivacionales , aspectos de la organización que lleven a las estimulación a sus integrantes, así cuando se satisface las necesidades personales y eleva la moral, por lo tanto, influye la motivación positiva o negativa de sus integrantes. Como objetivo de diagnosticar la situación actual en relación al clima organizacional y la satisfacción de los empleados. Dando el resultado el de afectar la competitividad de los hoteles, también hace que los hoteles utilicen la gestión de recursos humanos de una manera inapropiada. Concluye que el factor relacionado con la percepción de los trabajadores sobre la posibilidad de establecer carrera dentro de la organización es uno de los elementos que más se conspiran contra el logro de un clima organizacional y el nivel de satisfacción sea positivo.

Gestionar el clima organizacional de una organización requiere voluntad, trabajo duro, perseverancia y recursos. Por eso se plantea el desafío, esto significa tomar acciones proactivas en la creación y mantenimiento de las condiciones laborales necesarias para el logro de resultados determinando la eficiencia de los empleados en cuanto al compromiso y el apoyo al éxito.

Esto es, el clima organizacional que se presenta a cada organización debido a ciertas falencias que se presenta al momento de alcanzar sus metas, aparte de la productividad que es logrado si el personal está en óptimas condiciones a realizar el trabajo.

En tal sentido, González & Luna (2014) nos dice que para todas las organizaciones que desean mejorar continuamente su entorno de trabajo, el clima organizacional es muy importante para volver a mejorar su productividad sin perder el trabajo. Es el entorno en que una persona realiza su trabajo todos los días, el trato que el jefe da a sus subordinados, la relación entre el personal de la empresa e incluso con proveedores y clientes son todos los elementos que conforman lo que se denomina clima organizacional.

Visto de esta forma, no todo el tiempo se puede dar un clima organizacional al instante, sino que se construye a medida del tiempo debido a una evaluación para identificar las falencias y mejorar como la infraestructura, tecnología que determine el desempeño laboral de los empleados hacia una construcción personalista del ambiente laboral.

Dentro de esta perspectiva, Hernández (2014) dice que el clima organizacional es uno de los factores más importante para una empresa y se lo puede definir como un conjunto de condiciones sociales, psicológicos que caracterizan y repercuten la manera directa del desempeño de los empleados.

Por sí mismo, el clima organizacional ayuda a las organizaciones a desenvolverse día a día tomando en cuenta el recurso humano que es lo principal, aparte de ellos es el aumento o disminución en su lugar de trabajo, si los empleados se sienten identificados e integrados a su ambiente de trabajo.

En ese sentido para los autores Rivera Porras, Rincón Vera & Flores Gamboa (2018) nos hablan de las dimensiones del clima organizacional del cual son los siguientes:

Estructura: Está relacionado con las reglas, formas, obligaciones, políticas, jerarquías y regulaciones organizacionales. Respetar las opiniones de los miembros de la organización sobre las normas, procedimientos y demás restricciones que enfrentan en el desarrollo del trabajo.

En cuanto a la relación entre los diferentes niveles, este factor es muy importante según la consistencia de la estructura organizacional, la relación entre los diferentes niveles es fácil o difícil el flujo de las comunicaciones de modo que se inspire a convivir a la mejora continua.

Responsabilidad: es la dimensión que enfatiza la percepción que tiene el individuo sobre el ser su propio jefe, el tener el compromiso elevado con el trabajo, el tomar las decisiones por sí solo, el crearse sus propias exigencias y obligaciones.

Cada organización asume esta palabra responsabilidad debido a que es una de las partes más esenciales, no solo de tomar una serie de decisiones de manera

constante, también soporta las consecuencias y responde por sí mismo antes de comunicarse con alguien en cualquier momento.

Conflictos: Grado en que los miembros de la organización (sean de alto mando o inferiores) aceptan opiniones diferentes entre ellos y no temen resolver el problema inmediatamente después que surjan la dimensión del conflicto se basa en las opiniones contrarias que son toleradas en el ambiente de trabajo.

Debido a la falta de información, la falta de recursos y las relaciones interpersonales, se producen conflictos entre dos o más personas, lo que hace que los empleados no pueden desempeñar al máximo de su capacidad y de la misma forma tener medidas preventivas para que no suceda de nuevo.

En este sentido, al discutir de las dimensiones del clima organizacional, no solo se debe prestar atención a las manifestaciones, sino también a las actitudes de los trabajadores, ya que ambas partes son fundamental para el desempeño laboral y sea probable que sean más eficientes a la hora de trabajar.

Se trata de requerir un mayor análisis para poder alcanzar las metas propuestas partiendo de un ambiente laboral que es donde más se efectúa las situaciones y compromiso que tiene hacia el trabajo duro. Todo es posible si se tiene la forma de llevar a cabo la tarea, la coordinación entre los trabajadores y la comunicación para trabajar de manera eficiente.

Según, el Gad Municipal del sector nos dice que Salinas inicio como recinto del Cantón Santa Elena hasta el año 1929 que fue elevada a parroquia. El 22 de diciembre de 1937, el Decreto Supremo del Gobierno del Gral. Alberto Enrique Gallo fue designado cantón, lo cual afecto mucho el desarrollo y crecimiento del sector. Su nombre derivado de una fuente inagotable de sal, que ha sido explotada e industrializada por años, ya que esta es la materia prima para la industrialización de la sal yodada, utilizada para la preparación de alimentos para las familias ecuatorianas.

Para Patricio Cisneros (2012) en el documento plan de desarrollo y ordenamiento territorial 2012-2021 nos habla de que se conoce que en el periodo de 1920 al 1937 se expresó el primer despegue turístico del Cantón Salinas y a la vez de la península de Santa Elena, ya para 1920 se cambian las costumbres turísticas de los guayaquileños, pues en lugar de viajar a la sierra vana a la península de Santa Elena.

Salinas posee una excelente infraestructura de hoteles como Barceló Colon Miramar, el Hotel Blue, Hotel Salinas, Hotel Aragosta, Mediterráneo, Hotel Greenfiel'S, Hotel Amira, Hotel Marvento, Hotel Grey, Hotel Don Mincho, Hotel Luz de luna, Sun Beach, Francisco I, II, III, entre otros que permiten la comodidad y el descanso de acuerdo a su presupuesto.

El clima organizacional es uno de los aspectos más importante en los hoteles y uno de los más descuidados, se pueden desencadenar diversos problemas por su

magnitud en la productividad organizacional. Ya que contar con un ambiente de trabajo inestable también provoca que los empleados deserten. Hasta cierto punto cada decisión que toma la industria hotelera tiene una relación causal, dependiendo de cuan productivos sean los empleados cuando asumen sus compromisos al sacar su máximo provecho y constancia hacia la mejora continua que se quiera llegar día a día. Ciertamente están expuestas a grandes desafíos.

Clima proviene de la raíz que significa “pendiente” o “inclinación” de cual se deriva del latín “ambiente” que es un conjunto de condiciones que caracterizan una situación, consecuencia o circunstancias que rodean a una empresa para el desenvolvimiento de las personas. En los últimos años cada vez el sector hotelero de Salinas se embarca en el desafío de gestionar el clima organizacional. La realidad es la presión que viven en ser más competitivas como consecuencias de los cambios en el entorno que se exige de manera clara y concisa la administración del talento humano con los pilares fundamentales de la organización es decir estrategias, estructuras, procesos y recursos. Cabe recalcar que esto no es un asunto de menos importancia si se considera que las personas son el recurso valioso de una organización debido a que son ellos y ellas los que hacen posibles los grandes cambios, las transformaciones que sean necesarias y son quienes mediante sus acciones proyectan lo que es el clima organizacional.

En sí, el clima organizacional se da en una perspectiva que demuestre a las personas o empleados su relación con las practicas, políticas, estructura, procesos y sistemas que se dan en la organización. No solo se construye a lo largo de un determinado tiempo, sino que se lleva día a día de manera observable, medible y

cuantificable de modo que se demuestre la voluntad, la perseverancia, el esfuerzo y los recursos que mejor se pueda mejorar y actuar activamente para crear y mantener todas las condiciones laborales necesarias para lograr el objetivo en los mejores resultados posibles.

En ese sentido, el covid-19 ciertamente ha cambiado al sector hotelero de Salinas por tal razón se tuvieron que adaptar. El ministerio de turismo emite un protocolo de bioseguridad para los empleados de los hoteles. En cual en su objetivo es asegurar la actividad de los establecimientos de alojamiento turísticos, previo a que reinicien sus actividades y a la vez, proteger la salud de su personal y de sus clientes Los cuales son los siguiente:

Manejo de medidas de protección para el personal

- Asegurar el uso de equipos de protección personal conforme el anexo 1, cada establecimiento deberá coordinar la dotación al personal de los equipos de protección personal.
- Recomendaciones para todo el personal antes de salir de casa:
 - Higiene personal diaria
 - Ropa limpia
 - Uñas cortas
 - Cabello recogido
 - No utilizar joyas como: anillos, aretes, collares, pulseras.
 - Utilizar prendas de mangas largas.
 - Colocarse la mascarilla quirúrgica
 - Mantener la distancia entre las personas de dos metros de distancia
 - Llevar un dispensador de alcohol gel al 70% de uso personal.
 - No tocar su rostro u otras partes del cuerpo durante la trayectoria de su lugar de trabajo.

- Promover los buenos hábitos de higiene a todo nivel dentro del establecimiento.
- Aumentar la frecuencia de lavado de manos con una duración mínima de cuarenta (40) segundos en cada lavada y desinfección de las mismas.
- Informar al personal y colocar información en un lugar visible de zonas comunes del establecimiento sobre las medidas de protección básica y propagación de covid-19.

De tal forma, uno de los desafíos que más resalta en el sector hotelero es la comunicación constante, es fundamental en todos los aspectos ya que producen un ambiente de trabajo más relevante, independiente, puedan expresarse y comunicarse de manera fácil y completamente libre con sus compañeros de trabajo, de la misma manera si se desea que los empleados escuchen sus voces y se conviertan en parte de la organización la burocracia de la comunicación no debería existir.

Seguido de la motivación, reconocimiento y productividad, en si la motivación afecta en gran medida el desempeño de los trabajadores, si tiene una buena actitud y el trabajo es valorado, reconocido y fomentado la productividad aumentara. En muchos casos ocurre que, si el personal no está motivado, lo más seguro es que la eficiencia en la ejecución de las tareas no sea alta, si la motivación no es suficiente decaerá el proceso organizacional del trabajo.

Finalmente, la interacción entre empleados o el trabajo en equipo porque es un elemento clave en los hoteles del sector ya que el trabajo que realizan los

empleados día a día debe ser satisfactorio en la obtención de buenos resultados en el que se fomente un ambiente de armonía y felicidad, lo que contribuye en gran medida a la tendencia de desarrollo de circuitos de comunicación de calidad y principalmente que todos trabajen en las mejores condiciones posibles.

Por otra parte, lo que se requiere para contrarrestar esta problemática es implementar estrategias que ayuden a mitigar estos desafíos del clima organizacional en el sector hotelero de Salinas con la finalidad de contribuir el progreso personal, profesional de cada trabajador. Es de suma importancia estas estrategias porque tiene como objetivo superar las deficiencias en las instalaciones del sector hotelero de Salinas y puedan lograr el propósito de sus objetivos de cada hotel. Cabe recalcar que estas estrategias se desarrollan por ser parte de las herramientas administrativas que ayuden a mejorar el clima organizacional y de cierta forma ayudar a los empleados a desarrollar eficientemente los conocimientos, habilidades que cada uno posee. De las cuales son las siguientes:

Estrategias para la comunicación constante

- La gerencia debe fomentar en primera instancia la comunicación entre ellos y con ellos.
- Practica del arte de escuchar
- Mantener una política de puertas abiertas.
- Crear un sistema de comunicación interna que prevalezca la transmisión de información y la retroalimentación en las diferencias área que tiene el hotel y hacia los empleados del cual logre elevar la confianza, la satisfacción y eficiencia laboral.
- Diseñar un plan donde se mejore el dialogo.

Estrategias para la motivación

- Mejorar las condiciones laborales en donde preceda el trabajo de los empleados
- Establecer mecanismos motivacionales no monetarias por parte del hotel del cual podría ser asenso, nombrar el empleado del mes, entre otros.
- Otorgar incentivos
- hacer programas de rotación laboral
- Establecer mecanismos de participación directa.

Estrategias para el trabajo en equipo

- Sostener instancias de feedback.
- Alentar las interacciones entre los miembros de los equipos de trabajo.
- Recompensar periódicamente a los empleados en proporción de calidad de su desempeño laboral.
- Utilizar una herramienta llamada “Yammer” una red social para que los empleados que les permita estar al día y trabajar en equipo.
- Proporcionar los insumos y materiales necesarios para la protección del personal que puedan causar enfermedades en su área de trabajo.

Es relevante decir que dicho resultado que se manifiesta guie a como se podría aprovechar de la mejor manera posible los recursos disponibles. Otra parte importante es el fundamento de cada departamento que conforma el hotel,

aumentando la relación entre sus funciones y brindando a los empleados información relevante que necesitan en fortalecer su desenvolvimiento laboral.

CONCLUSIONES

Los desafíos del clima organizacional en los hoteles son un tema de gran importancia debido a que se ve el nivel de productividad de los empleados en el ambiente de trabajo, esto se ha convertido en uno de los puntos principales para entender el clima organizacional partiendo de una comunicación que es esencial en el trabajo de cualquier actividad lo cual debe denotarse la capacidad y conducción de trabajo en equipo mediante la eficacia y eficiencia.

Gestionar un buen clima de trabajo no se logra de la noche a la mañana sino a lo largo del tiempo se pueden hacer muchas cosas para mejorarlo y tener un buen ambiente de trabajo. Ya que es la clave del éxito en el sector hotelero

de Salinas y de cierta forma necesitan herramientas para medir periódicamente su clima organizacional

RECOMENDACIONES

Se recomienda aplicar estrategias y comunicarlas a todos los empleados para mejorar en todos aspectos posible el cual determine el clima organizacional en los establecimientos del sector hotelero de Salinas.

Se recomienda tener en cuenta la comunicación y las relaciones laborales dentro de cada organización ya que esto permite el fortalecimiento de los mismo del cual reflejara el desempeño laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- Cisneros, P. (11 de Julio de 2012). *Issuu*. Obtenido de <https://issuu.com/patriciocisneros/docs/tomoi-santaelenafinal>
- Gonzalez, C., & Luna, A. (2014). *Proceso Administrativo*. Grupo editorial patria .
- Hernandez, E. (24 de Mayo de 2014). *La estrella de panama*. Obtenido de <https://www.laestrella.com.pa/economia/140524/clima-laboral-empresa-importancia>
- Manjarrez Fuentes, N., Egas Loor, M. A., Campos Cárdena, J. E., & Escobar Terá, H. (2019). El clima organizacional y la repercusión en la satisfacción del personal en empresas hoteleras del cantón Quevedo. *Revista Científica Ecociencia*. Obtenido de <http://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/283/224>
- Rivera Porras, D. A., Rincon Vera, J. E., & Flores Gamboa, S. R. (2018). Percepcion del clima organizacional: Un analisis desde los MACROprocesos de una ESE. *Espacios*, 4 y 5.
- Salinas, G. M. (s.f.). Obtenido de <https://www.salinas.gob.ec/index.php/salinas/historia>
- Turismo, M. d. (2020). Obtenido de <https://www.turismo.gob.ec/protocolos-de-bio-seguridad/#>

¿Cómo lavarse las manos?

¡Lávese las manos solo cuando estén visiblemente sucias! Si no, utilice la solución alcohólica

⌚ Duración de todo el procedimiento: 40-60 segundos



0 Mójese las manos con agua;



1 Deposite en la palma de la mano una cantidad de jabón suficiente para cubrir todas las superficies de las manos;



2 Frótese las palmas de las manos entre sí;



3 Frótese la palma de la mano derecha contra el dorso de la mano izquierda entrelazando los dedos y viceversa;



4 Frótese las palmas de las manos entre sí, con los dedos entrelazados;



5 Frótese el dorso de los dedos de una mano con la palma de la mano opuesta, agarrándose los dedos;



6 Frótese con un movimiento de rotación el pulgar izquierdo, atrapándolo con la palma de la mano derecha y viceversa;



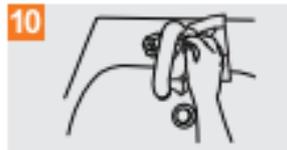
7 Frótese la punta de los dedos de la mano derecha contra la palma de la mano izquierda, haciendo un movimiento de rotación y viceversa;



8 Enjuáguese las manos con agua;



9 Séquese con una toalla desechable;



10 Sirvase de la toalla para cerrar el grifo;



11 Sus manos son seguras.



Organización
Mundial de la Salud

Seguridad del Paciente
PATIENT SAFETY: HOW TO PREVENT MEDICAL ERRORS

SAVE LIVES
Clean Your Hands

La Organización Mundial de la Salud (OMS) es el principal organismo internacional en el campo de la salud pública. Su misión es promover la salud, prevenir enfermedades, prolongar la vida y mejorar la calidad de vida de las personas. La OMS trabaja en colaboración con los gobiernos y la comunidad internacional para abordar los problemas de salud pública y garantizar el acceso a servicios de salud de calidad.

¿Cómo desinfectarse las manos?

¡Desinfectese las manos por higiene! Lávese las manos solo cuando estén visiblemente sucias

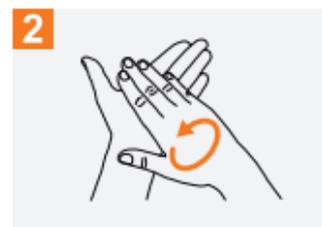
⌚ Duración de todo el procedimiento: 20-30 segundos



1a Deposite en la palma de la mano una dosis de producto suficiente para cubrir todas las superficies;



1b Deposite en la palma de la mano una dosis de producto suficiente para cubrir todas las superficies;



2 Frótese las palmas de las manos entre sí;



3 Frótese la palma de la mano derecha contra el dorso de la mano izquierda entrelazando los dedos y viceversa;



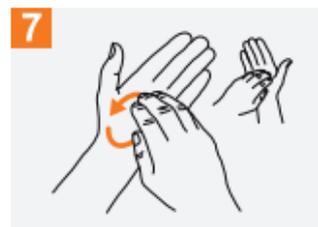
4 Frótese las palmas de las manos entre sí, con los dedos entrelazados;



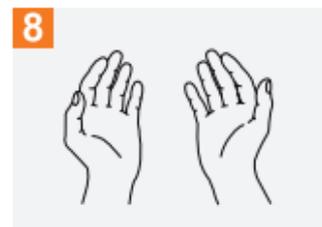
5 Frótese el dorso de los dedos de una mano con la palma de la mano opuesta, agarrándose los dedos;



6 Frótese con un movimiento de rotación el pulgar izquierdo, atrapándolo con la palma de la mano derecha y viceversa;



7 Frótese la punta de los dedos de la mano derecha contra la palma de la mano izquierda, haciendo un movimiento de rotación y viceversa;



8 Una vez secas, sus manos son seguras.



Organización
Mundial de la Salud

Seguridad del Paciente

UNA ALIANZA MUNDIAL PARA UNA ATENCIÓN MÁS SEGURA

SAVE LIVES

Clean Your Hands

La Organización Mundial de la Salud ha tomado todas las precauciones razonables para garantizar la información contenida en este documento. Sin embargo, el material publicado se distribuye sin garantía de ningún tipo, ya sea expresa o implícita. Corresponde al lector la responsabilidad de la interpretación y del uso del material. La Organización Mundial de la Salud no podrá ser considerada responsable de los daños que pudiere ocasionar su utilización. La OMS agradece a las instituciones universitarias de Ginebra (SUVA), en particular a los miembros del Programa de Control de Infecciones, su participación activa en la redacción de este material.

Organización Mundial de la Salud, Octubre 2010

