



**ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ
MANUEL FÉLIX LÓPEZ**

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**INFORME DE PROYECTO DE TITULACIÓN
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERO
COMERCIAL CON MENCIÓN ESPECIAL EN
ADMINISTRACIÓN AGROINDUSTRIAL Y
AGROPECUARIA**

MODALIDAD: PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TEMA:

**DISEÑO DE UN MODELO DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y
SALUD OCUPACIONAL, EN BASE A LA RESOLUCIÓN C.D.
513 REGLAMENTO DE SEGURIDAD GENERAL DE RIESGOS
DEL TRABAJO APLICADO A LA COOPERATIVA DE AHORRO
Y CRÉDITO DEL CANTÓN CHONE LTDA.**

AUTORES:

**CRISTINA S. CALERO BASURTO
YANDRI A. ZAMBRANO LOOR**

TUTOR:

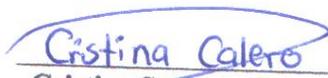
ING. MARÍA J. VALAREZO MOLINA, MBA.

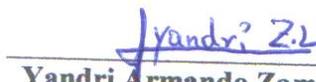
CALCETA, FEBRERO 2021

DERECHOS DE AUTORÍA

Yo **Cristina Stefania Calero Basurto** con cedula de ciudadanía **131646264-5** y **Yandri Armando Zambrano Loor** con cedula de ciudadanía **131633106-3**, declaramos bajo juramento que el Trabajo de Titulación titulado: **DISEÑO DE UN MODELO DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL, EN BASE A LA RESOLUCIÓN C.D. 513 REGLAMENTO DE SEGURIDAD GENERAL DE RIESGOS DEL TRABAJO APLICADO A LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO DEL CANTÓN CHONE LTDA.**, es de nuestra autoría, que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional, y que hemos consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

A través de la presente declaración, concedemos a favor de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos, conservando a mi favor todos los derechos patrimoniales de autor sobre la obra, en conformidad con el Artículo 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación.


Cristina Stefania Calero Basurto


Yandri Armando Zambrano Loor

CERTIFICACIÓN DE TUTOR(A)

ING. MARÍA JOSÉ VALAREZO MOLINA, Mba certifica haber tutelado el proyecto **DISEÑO DE UN MODELO DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL, EN BASE A LA RESOLUCIÓN C.D. 513 REGLAMENTO DE SEGURIDAD GENERAL DE RIESGOS DEL TRABAJO APLICADO A LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO DEL CANTÓN CHONE LTDA.**, que ha sido desarrollada por **CRISTINA STEFANIA CALERO BASURTO Y YANDRI ARMANDO ZAMBRANO LOOR**, previo a la obtención del título de Ingeniero Comercial con mención especial en Administración Agroindustrial y Agropecuaria, de acuerdo al **REGLAMENTO PARA LA ELABORACIÓN DE TRABAJO DE TITULACIÓN DE LA UNIDAD DE TITULACIÓN ESPECIAL** de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.



ING. MARÍA J. VALAREZO MOLINA, MBA.

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

Los suscritos integrantes del tribunal correspondiente, declaramos que hemos **APROBADO** el trabajo de titulación **DISEÑO DE UN MODELO DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL, EN BASE A LA RESOLUCIÓN C.D. 513 REGLAMENTO DE SEGURIDAD GENERAL DE RIESGOS DEL TRABAJO APLICADO A LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO DEL CANTÓN CHONE LTDA.**, que ha sido propuesto, desarrollado por **CRISTINA STEFANIA CALERO BASURTO Y YANDRI ARMANDO ZAMBRANO LOOR**, previa la obtención del título de Ingeniero Comercial con mención especial en Administración Agroindustrial y Agropecuaria, de acuerdo al **REGLAMENTO PARA LA ELABORACIÓN DE TRABAJO DE TITULACIÓN** de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.



Ing. Benigno J. Alcívar Martínez, Mg.

MIEMBRO



Ing. Susy T. Tóala Mendoza

SECRETARIA



Dr. Víctor M. Pazmiño Mena, Mg.

PRESIDENTE

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, damos infinitamente gracias a Dios por habernos dado la fuerza y el valor para lograr culminar esta gran etapa de nuestras vidas como profesionales.

Agradecemos de igual manera la confianza y apoyo que nos han brindado nuestros padres, quienes sin duda alguna son nuestros pilares esenciales y en el proceso de nuestras vidas nos han demostrado su amor ofreciéndonos su apoyo incondicional durante nuestra preparación como profesionales.

A nuestras hermanas, hermanos y familiares en general quienes con sus consejos, apoyo, ánimos y compañía nos han ayudado a afrontar los retos que se nos han presentado durante el trayecto de nuestras vidas siendo parte de cada uno de los momentos difíciles.

También nos gustaría agradecer a la Escuela Superior Politécnica de Manabí “Manuel Félix López” quien fue nuestro segundo hogar y permitirnos formar en ella, a todos nuestros profesores por haber aportado con un granito de arena a nuestra formación.

A nuestra tutora Ing. María José Valarezo Molina, por la oportunidad de desarrollar nuestra tesis profesional, por la dedicación que nos brindó en este proceso de tutoría de tesis y por todo su conocimiento impartido para poder finalizar con éxito nuestro trabajo de titulación.

LOS AUTORES

DEDICATORIA

“Todos los triunfos nacen cuando nos atrevemos a brillar”. Este informe de proyecto de titulación está dedicado a todas aquellas personas que creyeron en mí y que de una u otra forma me han apoyado en mi camino profesional.

Agradezco a Dios por todas las bendiciones brindadas a lo largo de mi vida y permitirme llegar hasta aquí hoy, por darme fuerzas y salud para llevar a cabo mis metas y objetivos. A mi madre por ser mi motor, por apoyarme y motivarme en cada uno de mis pasos, por sus consejos y la educación que me ha brindado, por ella estoy aquí.

Quiero dedicar además esta tesis a mi esposo y compañero de vida quien fue un pilar fundamental, por su apoyo incondicional y verdadero, porque a pesar de todas las dificultades que se me han presentado me apoya en mis sueños y metas, brindándome su mano cuando más lo necesite.

A mi princesa traviesa, ella fue mi motivación más grande de salir adelante, progresar y culminar con éxito este proyecto de tesis, por eso mismo dedico esta tesis a mi hija quien a su corta edad me ha enseñado muchas cosas de esta vida.

A mi compañero de tesis porque sin el equipo que formamos, no habiéramos logrado esta meta juntos. Gracias a cada uno de mis amigos(as) y familiares en general. A cada uno de ustedes les dedicó este logro. LOS AMO.

CRISTINA STEFANIA CALERO BASURTO

DEDICATORIA

“El éxito está, en no rendirse”. Dedico este informe de proyecto de titulación a Dios, a la vida y a todos mis seres queridos que nunca dejaron de creer en mis capacidades.

Este proyecto va dedicado a nuestro bondadoso Dios, gracias a él tuve la fuerza, salud y voluntad para continuar con mis objetivos y sueños proyectados a lo largo de toda mi carrera profesional.

A mis padres, ellos son esa solida motivación ante toda meta propuesta en mi vida, siempre están sus excelentes y empíricos consejos, gracias a ellos pude lograr todo objetivo propuesto en mi vida, es por eso que les dedico uno de mis más grandes esfuerzos.

A mi esposa y hermosa hija, ellas son mi prioridad y motivación diaria para ser mejor día a día, les dedico todo objetivo logrado como el de hoy en día y por los demás por venir.

De igual manera le dedico este proyecto a la vida porque gracias a todos esos inconvenientes impuestos por ella aprendí que nada es fácil y a no desistir ante todo sueño u objetivo propuesto en ti.

A mi compañera de tesis por la dualidad, manera mutua de repartir el trabajo y esfuerzo a lo largo del proyecto. A cada uno de mis profesores, por sus enseñanzas, experiencia y conocimientos he llegado hasta aquí. GRACIAS.

YANDRI ARMANDO ZAMBRANO LOOR

CONTENIDO GENERAL

DERECHOS DE AUTORÍA	ii
CERTIFICACIÓN DE TUTOR(A)	iii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL.....	iv
AGRADECIMIENTO	v
DEDICATORIA	vi
DEDICATORIA	vii
CONTENIDO GENERAL	viii
CONTENIDO DE DIAGRAMAS, FOTOGRAFÍAS, GRÁFICOS Y TABLAS	xi
RESUMEN.....	xiii
PALABRAS CLAVE	xiii
ABSTRACT	xiv
CAPÍTULO I. ANTECEDENTES	1
1.1. PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	1
1.2. JUSTIFICACIÓN	4
1.3. OBJETIVOS	6
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	6
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	6
1.4. IDEA A DEFENDER	6
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	7
2.1. SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.....	8
2.2. NORMATIVAS APLICABLES A LA SSO, RESOLUCIÓN C.D.....	9
2.3. CONDICIONES DE TRABAJO	11
2.3.1. VIGILANCIA DE SALUD	12
2.3.2. ENFERMEDADES PROFESIONALES.....	13
2.3.3. ENFERMEDADES OCUPACIONALES	14
2.3.4. ACCIDENTE DE TRABAJO	14
2.4. TIPOS DE RIESGOS	15
2.4.1. RIESGOS FÍSICOS.....	16
2.4.2. RIESGOS QUÍMICOS.....	16
2.4.3. RIESGOS BIOLÓGICOS	17
2.4.4. RIESGOS ERGONÓMICOS	18

2.5.	FACTORES DE RIESGO.....	20
2.5.1.	FACTORES DE RIESGOS FÍSICOS.....	20
2.5.1.1.	RUIDO	21
2.5.1.2.	VIBRACIONES.....	23
2.5.1.3.	ILUMINACIÓN.....	23
2.5.1.4.	RADIACIÓN.....	23
2.5.1.5.	TEMPERATURA	23
2.5.1.6.	HUMEDAD.....	24
2.5.2.	FACTORES DE RIESGO ERGONÓMICO	24
2.5.2.1.	CARGA FÍSICA	25
2.5.2.2.	CARGA MENTAL.....	25
2.6.	FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES.....	26
2.6.1.	AMBIENTE DE TRABAJO	27
2.6.2.	INSATISFACCIÓN LABORAL	27
2.6.3.	VIOLENCIA EN EL TRABAJO	27
2.7.	TIPOS DE MODELO DE GESTIÓN	28
2.7.1.	MODELO	28
2.7.2.	GESTIÓN.....	28
2.7.2.1.	MODELO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	28
2.7.2.2.	MODELO DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL	29
2.7.2.3.	MODELO DE GESTIÓN DE CALIDAD	30
2.7.2.4.	MODELO DE GESTIÓN POR PROCESOS	31
2.7.3.	DESMOTIVACIÓN	31
2.8.	DISEÑO Y ORGANIZACIÓN DE TRABAJO	32
2.8.1.	TIEMPOS DE TRABAJO	33
2.8.2.	TIEMPOS DE DESCANSO.....	35
2.9.	COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO	35
2.10.	COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO CHONE LTDA.	36
2.10.1.	MISIÓN.....	36
2.10.2.	VISIÓN.....	36
2.10.3.	VALORES CORPORATIVOS DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO CHONE LTDA. ...	37
2.11.	ORGANIGRAMA DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO CHONE LTDA.....	38
2.11.1.	POLÍTICAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO CHONE LTDA.	39

CAPÍTULO III. DESARROLLO METODOLÓGICO	40
3.1. UBICACIÓN.....	40
3.2. DURACIÓN	41
3.3. VARIABLES DE ESTUDIO.....	41
3.4. POBLACIÓN.....	41
3.5. TIPO DE INVESTIGACIÓN	41
3.5.1. INVESTIGACIÓN BIBLIOGRÁFICA	41
3.5.2. INVESTIGACIÓN DESCRIPTIVA.....	42
3.5.3. INVESTIGACIÓN DE CAMPO.....	42
3.6. MÉTODOS Y TÉCNICAS	42
3.6.1. ENTREVISTA.....	42
3.6.2. ENCUESTA	43
3.6.3. CHECKLIST	43
3.7. HERRAMIENTAS	43
3.7.1. SONÓMETRO 407736 EXTECH	43
3.7.2. EXCEL	43
3.7.3. CUESTIONARIO.....	44
3.7.4. GUÍA DE OBSERVACIÓN	44
3.7.5. GUÍA DE ENTREVISTA.....	44
3.8. PROCEDIMIENTOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	45
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	48
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	115
5.1. CONCLUSIONES.....	115
5.2. RECOMENDACIONES.....	117
BIBLIOGRAFÍA.....	118
ANEXOS.....	126

CONTENIDO DE DIAGRAMAS, FOTOGRAFÍAS, GRÁFICOS Y TABLAS

Diagrama 1.2. Hilo conductor del marco teórico referencial a la investigación	7
Diagrama 2.2. Organigrama de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Chone Ltda.	38
Foto 1. Cooperativa de Ahorro y Crédito Chone Ltda., Calle Pichincha, Chone.	40
Foto 2. Niveles normales de presión de sonido.....	61
Foto 3. Entrevista a la Jefa de Talento Humano.....	131
Foto 4. Tabulación de datos mediante la herramienta de Excel	131
Foto 5. Tabulación de Encuestas	132
Foto 6. Monitoreo de Ruido en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Chone Ltda.	132
Foto 7. Sonómetro 407736 Extech.....	133
Grafico 1.4: Conocimiento de programa de SSO	58
Gráfico 2.4. Conocimiento sobre programa de SSO.....	62
Gráfico 3.4. Conocimiento sobre reglamento de SSO.....	63
Gráfico 4.4. Conocimiento sobre medidas de prevención.	64
Gráfico 5.4. Conocimiento de la importancia de la seguridad y salud ocupacional.....	65
Gráfico 6.4. Presencia de salidas de emergencia y señaléticas.	66
Gráfico 7.4. Capacitación sobre SSO.....	67
Gráfico 8.4. Conocimiento sobre manejo de extintor.	68
Gráfico 9.4. Importancia de la implementación de un modelo de gestión de SSO.....	69
Gráfico 10.4. Espacio físico del trabajo.	70
Gráfico 11.4. Manipulación de equipos y materiales.	71
.....	72
Gráfico 12.4. Ocurrencia de los accidentes de trabajo en sus actividades.	72
.....	73
Gráfico 13.4. Conocimiento sobre a quién dirigirse al momento de ocurrir algún accidente.	73
Gráfico 14.4. Conocimiento acerca de tipos de riesgos a los que están expuestos.....	74
Gráfico 15.4. Conocimiento sobre riesgo psicosocial, físico y ergonómico.	75
.....	76
Gráfico 16.4. Conocimiento sobre las posiciones de trabajo.	76
.....	77
Gráfico 17.4. Servicio médico y dental.	77
.....	78

Gráfico 18.4. Simulacros de accidentes.	78
Gráfico 19.4. Factores del ambiente laboral.	79
Tabla 1.2: Tipos de sonido	22
Tabla 2.2: Límites de ruido recomendado por la OIT.....	22
Tabla 3.4. Ficha de guía de observación.....	50
Tabla 4.4. Checklist aplicado en la Cooperativa de Ahorro de Crédito Chone Ltd.	57
Tabla 5.4. Monitoreo de Ruido	60
Tabla 6.4. Conocimiento sobre programa de SSO.	62
Tabla 7.4. Conocimiento sobre reglamento de SSO.....	63
Tabla 8.4. Conocimiento sobre medidas de prevención.	64
Tabla 9.4. Conocimiento de la importancia de la seguridad y salud ocupacional.	65
Tabla 10.4. Presencia de salidas de emergencia y señaléticas.....	66
Tabla 11.4. Capacitación sobre SSO.	67
Tabla 12.4. Conocimiento sobre manejo de extintor	68
Tabla 13.4. Importancia de la implementación de un modelo de gestión de SSO.	69
Tabla 14.4. Espacio físico del trabajo.....	70
Tabla 15.4. Manipulación de equipos y materiales.....	71
Tabla 16.4. Ocurrencia de los accidentes de trabajo en sus actividades.....	72
Tabla 17.4. Conocimiento sobre a quién dirigirse al momento de ocurrir algún accidente.....	73
Tabla 18.4. Conocimiento acerca de tipos de riesgos a los que están expuestos.	74
.....	74
Tabla 19.4. Conocimiento sobre riesgo psicosocial, físico y ergonómico.	75
Tabla 20.4. Conocimiento sobre las posiciones de trabajo.....	76
Tabla 21.4. Servicio médico y dental.....	77
Tabla 22.4. Simulacros de accidentes.....	78
Tabla 23. 4. Revisión bibliográfica de las Normas vigentes en el Ecuador.	81
Tabla 24.4. Estrategias de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional 2020 Cooperativa de Ahorro y Crédito Chone Ltda.....	86
Tabla 25.4 Tabla de riesgos según la Resolución C.D 513.	97
Tabla 26.4. Estrategias de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional 2020 Cooperativa de Ahorro y Crédito Chone Ltda.....	113
Tabla 27.4. Señalización propuesta a la Cooperativa de Ahorro y Crédito Chone Ltda.	114
Tabla 28. Encuesta aplicada a los empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Chone Ltda.....	130

RESUMEN

El presente informe de proyecto de titulación tiene como tema DISEÑO DE UN MODELO DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL, EN BASE A LA RESOLUCIÓN C.D. 513 REGLAMENTO DE SEGURIDAD GENERAL DE RIESGOS DEL TRABAJO APLICADO A LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO DEL CANTÓN CHONE LTDA. El cual obtuvo como objetivo general llevar a cabo un programa de intervención de seguridad y salud ocupacional para la gestión de los riesgos laborales que afectan la salud y el rendimiento productivo de la Cooperativa, para la realización de este informe se requirió de la investigación bibliográfica, la cual brinda información segura de sitios web, la investigación descriptiva nos proporcionó detalles sobre las características de la población que estamos estudiando así mismo lograr conocer los procesos de trabajos que se realizan dentro de la institución ya antes mencionada, a su vez aplicamos la investigación de campo la cual nos dio resultados sobre el estado actual de la institución a investigar y la vez poder dar las soluciones específicas a todos los inconvenientes o problemáticas que se presenten, para obtener la información necesaria, se hizo uso de métodos como la entrevista, la cual fue realizada por los autores del proyecto y la jefa de talento humano con el fin de obtener información de la Cooperativa y del ambiente laboral de la misma ,otro método fue el uso del programa Excel, este programa facilitó a los autores los cálculos matemáticos y la tabulación de los resultados obtenidos a través de la encuesta, la guía de observación, guía de entrevista, entre otras nos ayudaron a la interpretación de los resultados, seguidamente se puntualizaron o detallaron cada una de las actividades a realizar por cada objetivo específico planteado de modo que se lleve a cabo el objeto de estudio de manera ordenada. Cabe recalcar que la seguridad y salud ocupacional son puntos claves tanto para sus empleados como para la institución debido a que tienen como fin brindar comodidad, eficacia y productividad.

PALABRAS CLAVE

Seguridad, Salud, Talento Humano, Gestión, Diseño, Riesgos.

ABSTRACT

The present report of the degree project has as its theme DESIGN OF A MODEL OF MANAGEMENT OF SAFETY AND OCCUPATIONAL HEALTH, BASED ON THE RESOLUTION C.D. 513 GENERAL RISK SAFETY REGULATION OF THE WORK APPLIED TO THE COOPERATIVE OF SAVING AND CREDIT OF THE CANTON CHONE LTDA. Which obtained as general objective to carry out an intervention program of security and occupational health for the management of the labor risks that affect the health and the productive yield of the Cooperative, for the accomplishment of this report was required of the bibliographical investigation, which provides safe information of Web sites, The descriptive research provided us with details about the characteristics of the population we are studying, as well as getting to know the work processes that are carried out within the institution mentioned above. We also applied the field research which gave us results about the current state of the institution to be investigated and at the same time to be able to give specific solutions to all the inconveniences or problems that arise, To obtain the necessary information, methods such as the interview were used, which was carried out by the authors of the project and the head of human talent in order to obtain information about the Cooperative and its work environment ,another method was the use of the Excel program, this program facilitated the authors the mathematical calculations and the tabulation of the results obtained through the survey, The observation guide, interview guide, among others, helped us to interpret the results, then each of the activities to be carried out for each specific objective set out was specified or detailed so that the object of study is carried out in an orderly manner. It is important to emphasize that occupational safety and health are key points for both employees and the institution because they are intended to provide comfort, efficiency and productivity.

KEYWORDS

Safety, Health, Human Talent, Management, Design, Risks.

CAPÍTULO I. ANTECEDENTES

1.1. PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) en la normativa aplicable a la seguridad y salud en el trabajo, señala en la resolución C.D 513 que, el artículo 326 numeral 5 de la Constitución de la República, establece que: “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”; y, el numeral 6 establece que: “Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral” (IESS, 2016).

Cuando se menciona la frase modelo de seguridad y salud ocupacional se puede decir que se utiliza en procesos de toma de decisiones en las empresas, la aplicación de estos sistemas se basa en criterios, normas y resultados pertinentes. Prácticamente las normas tienen como objetivo evaluar y mejorar los resultados en la prevención de los incidentes y accidentes de un lugar determinado para una actividad del trabajo. Por ello la Organización Internacional del Trabajo (2011, 28 de abril) define que “el SG – SST (Sistema de Gestión – Salud y Seguridad del Trabajo) es un conjunto de herramientas lógico, caracterizado por su flexibilidad, que puede adaptarse al tamaño y la actividad de la organización, y centrarse en los peligros y riesgos generales o específicos asociados con dicha actividad. Su complejidad puede abarcar desde las necesidades básicas de una empresa pequeña que dirige el proceso de un único producto en el que los riesgos y peligros son fáciles de identificar” (p. 4).

Manabí se caracteriza como una provincia en desarrollo constante donde muchas de las empresas se dedican a los procesos financieros, económicos y sociales. En la gran mayoría se aborda cuestionamientos sobre cómo adaptar el trabajo a las capacidades y habilidades de los empleados y de sus necesidades físicas la cual incluye el bienestar laboral, para evitar

dejar el trabajo o coger bajas por enfermedades. Se ha probado que los accidentes laborales y las enfermedades que están relacionadas con el trabajo pueden afectar el resultado económico de las empresas.

En la actualidad los empleados del sector financiero se ven sometidos (as) a extenuantes jornadas de trabajo que requieren de esfuerzo físico y mental. Las personas que laboran en el sector financiero necesitan adquirir conocimientos en el uso de las herramientas en salud ocupacional, así como la capacitación en temas relacionados con el auto cuidado para minimizar el deterioro de su salud tanto física como mental ya que las jornadas laborales cada día se hacen más exigentes.

En el cantón Chone se encuentra ubicada la cooperativa de ahorro y crédito Chone Ltda., es una institución financiera destinada a proporcionar los servicios de ahorro y crédito a sus asociados, lleva 54 años prestando su apoyo a la comunidad. Desde los inicios de sus actividades por falta de capacitación sobre el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional que les permita evitar los riesgos laborales, hace que sus trabajadores muestran desmotivación y poco interés al momento de realizar sus actividades y a la vez que estos sean menos productivos. Es por ello que se hace la propuesta de diseñar un modelo de seguridad y salud ocupacional en base al reglamento del seguro general de riesgos de trabajo CD 513 aprobada por el Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, con fecha 4 de marzo de 2016, derogando el expedido mediante Resolución C.D. 390 del 10 de noviembre del 2011, que sirva como guía para generar estrategias preventivas en cuanto a riesgos de trabajo y además como cumplimiento obligatorio para no caer en responsabilidades patronales.

Por ello, se plantea la siguiente interrogante:

¿Cómo influirá el diseño de un modelo de gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, en base a la Resolución C.D. 513 reglamentos de seguridad general de riesgos del trabajo aplicado en la Cooperativa de Ahorro y Crédito del Cantón Chone Ltda.?

1.2. JUSTIFICACIÓN

Actualmente la seguridad y la salud ocupacional se han convertido en un elemento importante dentro de las empresas ecuatorianas, se basa en ejercer una cultura preventiva. En la Cooperativa de Ahorro y Crédito Chone Ltda., se pretende contar con un programa de prevención de seguridad y salud ocupacional, por lo que se debe de estar actualizados con respecto a los cambios legislativos y que los empleadores no contemplen responsabilidades patronales, es por esto que se establece que la seguridad ocupacional genera y evidencia compromiso de parte de las organizaciones hacia sus trabajadores.

De acuerdo a la Constitución de la República del Ecuador (2008) en la tercera sección, artículo 326 numeral 5, señala que, “toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”, al llevar a cabo esto los trabajadores sienten agrado al momento de ejecutar sus ocupaciones ya que disponen de un ambiente laboral seguro.

La propuesta de un programa de intervención tiene una injerencia económica en el sentido que contribuye a la seguridad, salud y bienestar del talento humano dentro de la Cooperativa de Ahorro y Crédito del Cantón Chone beneficia a sus trabajadores y empleadores permitiendo aumentar la productividad de la empresa, mejorando la participación, así también motivación de los empleados manteniendo la organización con un clima laboral de bienestar y satisfacción.

La Cooperativa de Ahorro y Crédito Chone Ltda., desde el aspecto social está orientada a preservar la salud de sus trabajadores, a través de la prevención, control tanto de accidentes como de enfermedades laborales. A parte de crear un trabajo seguro, va a lograr que se evite una interrupción de producción, creando ambientes de trabajos agradables para mejorar la productividad en sus empleados, certificando que está brinda servicios a su comunidad

implementando las normas que contribuyan a la mejora continua de la misma para evitar la baja productividad de su Cooperativa a causa de los diferentes tipos de accidentes y enfermedades laborales no previstos.

De igual forma para la cooperativa de ahorro y crédito de Cantón Chone desde el aspecto ambiental permitirá mantener un área de trabajo confortable libre de todo factor negativo que impidan que los trabajadores puedan desarrollar sus actividades profesionales, va a lograr que mejore la competitividad y rentabilidad, contribuyendo a mejorar la productividad de los trabajadores manteniendo un buen ambiente de trabajo, asegurando así la imagen de la empresa a demostrar su responsabilidad.

Por último desde un punto técnico en base a que el recurso más importante dentro de una empresa es el factor humano y debido a este se desarrollan las actividades productivas dentro de la organización, cabe recalcar que la influencia de los profesionales dentro de cualquier organización crece de forma estable, es por tal razón que técnicamente se establece que la propuesta de un programa de intervención que contribuya a la seguridad, salud y bienestar del talento humano dentro de la Cooperativa, permitirá una evolución y desarrollo íntegro de la empresa con su entorno, determinando que el control de las situaciones no esperadas deben ser manejadas de manera que no afecten en la productividad si no que contribuyan en el mejoramiento de la calidad de vida de sus trabajadores íntegro.

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Desarrollar un programa de intervención de seguridad y salud ocupacional para la gestión de los riesgos laborales que afectan la salud y el rendimiento productivo de la Cooperativa de Ahorro y Crédito del Cantón Chone.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Diagnosticar el estado actual de la seguridad y salud ocupacional de la Cooperativa de Ahorro y Crédito del Cantón Chone.
- Evaluar los factores de riesgos psicosociales, ergonómicos y físicos aplicables a la institución.
- Especificar la estructura del programa de intervención de acuerdo a las normativas aplicables vigentes.
- Proponer un programa de intervención que aporte a la Seguridad y Salud del talento humano para el mejoramiento de la calidad de vida de la Cooperativa de Ahorro y Crédito del Cantón Chone.

1.4. IDEA A DEFENDER

El diseño de un programa de intervención de aplicación de normas de seguridad y salud ocupacional para la Cooperativa de Ahorro y Crédito Chone Ltda., contribuirá al bienestar de los trabajadores.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

El presente capítulo contiene los elementos teóricos, conceptuales y primordiales los cuales están relacionados con el diseño de un modelo de gestión de seguridad y salud ocupacional en la COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO CHONE LTDA., como se puede observar de manera gráfica en el hilo conductor que se muestra en el diagrama 1.2.

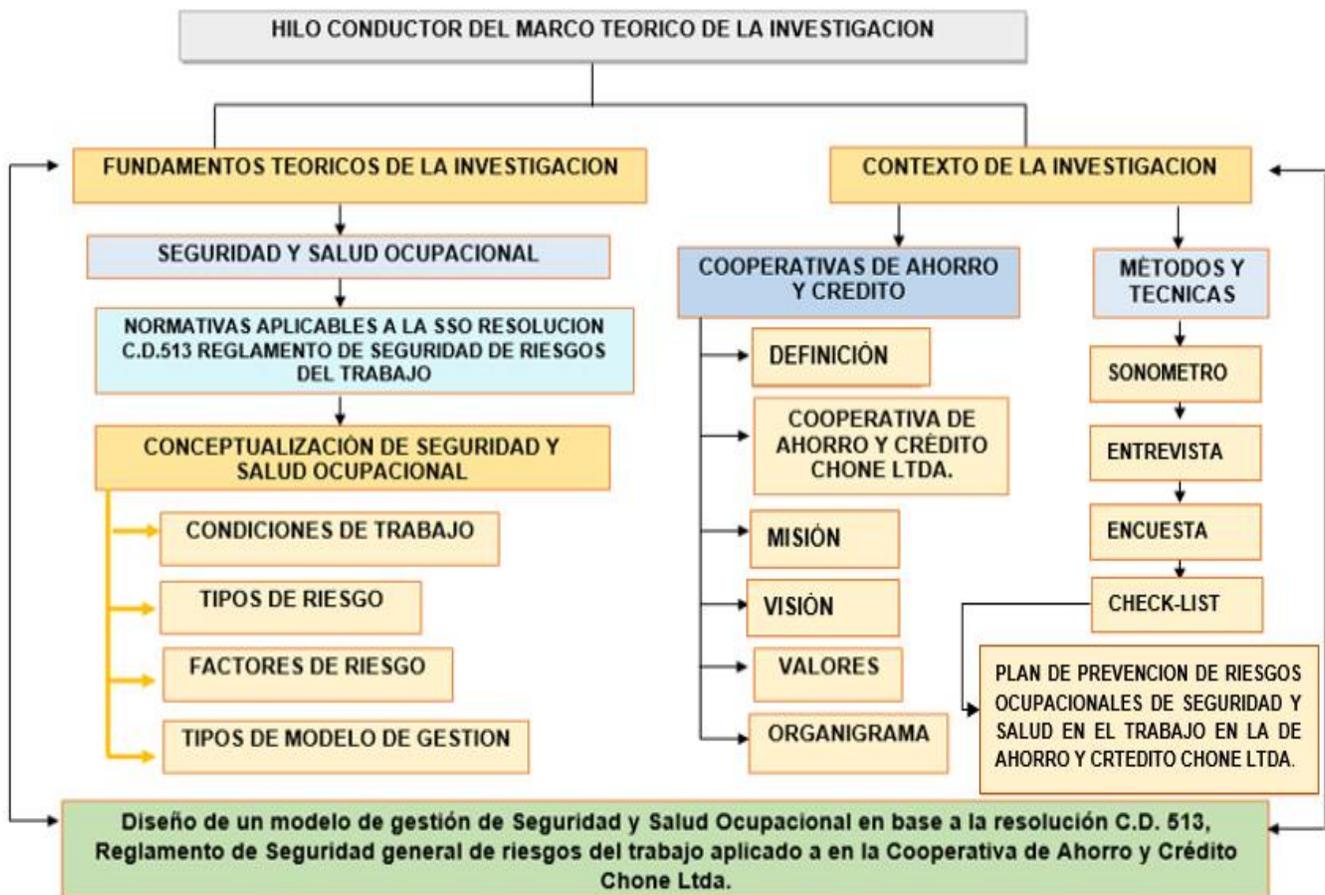


Diagrama 1.2. Hilo conductor del marco teórico referencial a la investigación
Fuente: Elaboración Propia

2.1. SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

“La adopción de sistemas para la gestión de la salud y seguridad en el trabajo trata de responder a las demandas y presiones de los entes regulatorios, empleadores y trabajadores para garantizar un ambiente de trabajo seguro previniendo los accidentes y reduciendo el número de lesionados” (Riaño, et al., 2016).

Peña y Navarrete (2017) menciona que “la idea de seguridad, remite a la ausencia de peligro o riesgo, que evoca una sensación de total confianza que se tiene en algo o en alguien. En el ámbito laboral, la seguridad implica el uso de técnicas que permitan eliminar o reducir el riesgo de sufrir lesiones en forma individual o daños materiales causados por equipos, máquinas y herramientas en espacios de trabajo”.

“La salud ocupacional es relevante, dado que considera mutantes los aspectos antropológico-culturales del trabajo, reflejo de cambios que caracterizan la evolución cívica que avanza desde la cultura primitiva y agrícola hacia la cultura industrial y postindustrial. Se trata de considerar los dilemas ético-jurídicos concernientes a la salud del trabajador y de la población en relación con el tipo de trabajo realizado y su desarrollo” (Arenas y Riveros, 2017, p. 64).

“El conocimiento de la Ley de Seguridad de Salud en el Trabajo debe ser un deber y un derecho de los trabajadores, para exigir su cumplimiento y poder proteger a los trabajadores de los riesgos ocupacionales” (Mejía *et al.*, 2016).

La seguridad y salud ocupacional es considerado como uno de los aspectos más importantes dentro de la actividad laboral, a causa de que es un sistema que trata de eliminar el riesgo que tienen los empleados en cualquier organización, con la finalidad de generar confianza en los mismos y para que estos sean más productivos. Un trabajo que no cuente

con las medidas de seguridad apropiadas tiende a desatar problemas tanto para la salud como para la empresa.

2.2. NORMATIVAS APLICABLES A LA SSO, RESOLUCIÓN C.D. 513 REGLAMENTO DE SEGURIDAD GENERAL DE RIESGOS DEL TRABAJO.

“Que es deber del Estado precautelar la seguridad y fomentar el bienestar de los trabajadores; Que la incidencia de los riesgos de trabajo conlleva graves perjuicios a la salud de los trabajadores y a la economía general del país; Que es necesario adoptar normas mínimas de seguridad e higiene capaces de prevenir, disminuir o eliminar los riesgos profesionales; así como también para fomentar el mejoramiento del medio ambiente de trabajo: En uso de las facultades que le confiere el literal c) del Art. 78 (147, núm. 13) de la Constitución Política de la República, y de conformidad con el Art. 5 de la Ley de Régimen Administrativo” (IESS, 2016a).

“Artículo 6.- 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”.

“Artículo 9.- Factores de Riesgo de las Enfermedades Profesionales u Ocupacionales. - Se consideran factores de riesgos específicos que entrañan el riesgo de enfermedad profesional u ocupacional, y que ocasionan efectos a los asegurados, los siguientes: químico, físico, biológico, ergonómico y psicosocial”.

“Artículo 10.- Relación Causa-Efecto. - Los factores de riesgo nombrados en el artículo anterior, se considerarán en todos los trabajos en los que exista exposición al riesgo específico,

debiendo comprobarse la presencia y acción del factor respectivo. En todo caso, será necesario probar la relación causa-efecto”.

“Artículo 51.- De la Prevención de Riesgos. - El Seguro General de Riesgos del Trabajo protege al asegurado y al empleador mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo. Las actividades desarrolladas por el empleador a favor de la readaptación y reinserción laboral en condiciones de Seguridad y Salud, tendrán atención preferente en la aplicación de los programas preventivos desarrollados por las unidades de Riesgos del Trabajo”.

“Artículo 52.- La Dirección del Seguro General de Riesgos del Trabajo priorizará la actividad preventiva en aquellos lugares de trabajo en los que por su naturaleza representan mayor riesgo para la salud e integridad física; de igual forma, difundirá información técnica y normativa relacionada con las prestaciones de este Seguro”.

“Artículo 55.- Mecanismos de la Prevención de Riesgos del Trabajo: Las empresas deberán implementar mecanismos de Prevención de Riesgos del Trabajo, como medio de cumplimiento obligatorio de las normas legales o reglamentarias, haciendo énfasis en lo referente a la acción técnica que incluye: Acción Técnica”:

- Identificación de peligros y factores de riesgo
- Medición de factores de riesgo
- Evaluación de factores de riesgo
- Control operativo integral
- Vigilancia ambiental laboral y de la salud
- Evaluaciones periódicas

“Artículo 56.- Investigación y Seguimiento. - Las unidades de Riesgos del Trabajo

podrán realizar las investigaciones de accidentes de trabajo, análisis de puesto de trabajo de las enfermedades profesionales u ocupacionales, seguimientos sobre la implementación de mejoras relacionadas con la causalidad de los siniestros, y los correctivos técnico- legales para el mejoramiento de las condiciones de trabajo” (IESS, 2016b).

El modelo de gestión, enmarcado en elementos importantes como la identificación, medición, evaluación y sobre todo en la prevención de los riesgos laborales, será el eje principal del modelo a desarrollar, por cuanto se enmarca en la importancia de establecer medidas o parámetros que generen el bienestar en el ambiente laboral y salud ocupacional en los miembros de la Cooperativa.

2.3. CONDICIONES DE TRABAJO

Para Neffa, (2015) “quienes trabajan, cualquiera sea su estatus dentro de la empresa u organización, involucran su cuerpo porque deben insertarse en un puesto de trabajo, y deben adoptar posturas y realizar gestos productivos que generan fatiga. Por otra parte, para realizar la tarea deben involucrarse poniendo en acto las dimensiones mentales y psíquicas (aspectos afectivos y relacionales) porque ante la demanda de la empresa o la organización deben hacer un esfuerzo de creatividad para compensar los problemas presentes en la descripción de las tareas prescriptas”.

Según Sánchez et al., (2017) “las condiciones de trabajo tal como lo expresa es la actividad laboral está sujeta a variables muy diversas y el conjunto de todas ellas forman las condiciones de trabajo. Por condiciones de trabajo se entiende el estado del ambiente de trabajo relacionado con la seguridad e higiene. En este sentido, en los últimos 20 años se han incorporado nuevos parámetros, las denominadas políticas de riesgos laborales, es decir, normas y pautas que deben regir una actividad para que ésta tenga las suficientes garantías de seguridad física para el trabajador, así como para su salud. Además del salario, la seguridad

y la salud, hay otras condiciones que igualmente influyen en la manera de realizar un trabajo, el horario es una de ellas” (p. 163).

2.3.1. VIGILANCIA DE SALUD

La dinámica de la salud poblacional y sus formas de presentación en las diferentes regiones y países, ha tenido diferentes expresiones, derivadas de diferentes contextos: social, económico, cultural, ambiental y político y en las diferentes etapas históricas, por lo cual los sistemas de salud se han visto en la obligación y necesidad de establecer sistemas de vigilancia con el objetivo de conocer sistemáticamente el proceso de salud enfermedad en la población. La vigilancia, que durante mucho tiempo fue considerada una rama de la epidemiología, se ha desarrollado en las últimas décadas como una disciplina plena dentro de la salud pública, con su propio cuerpo de conocimientos, objetivos, metodologías, fuentes de datos y evaluación de procedimientos.

Es por esto que Rodríguez (2015) indica que “el desarrollo de la Vigilancia en Salud Pública, herramienta fundamental para la toma de decisiones en el área correspondiente, resulta esencial en la dinámica del quehacer de la Salud Pública, hacia una gestión cada vez más, basada en la evidencia, considerándose como la piedra angular de la salud pública. La vigilancia en lo conceptual, procedimientos y ámbitos de aplicación, tiene necesariamente que mantenerse permanentemente, ajustada al contexto en que está enmarcado, para que realmente no pierda su utilidad en su función principal de brindar sistemáticamente información para la acción, en el marco de la salud pública, con un carácter integral, estratificado y predictivo. Los objetivos que persigue este artículo son”:

- “Actualizar elementos básicos de la evolución histórica de los conceptos y algunas características principales de la vigilancia aplicada a la salud humana”.
- “Exponer la concepción actual de la vigilancia de la salud pública y su aplicación

en nuestro país”.

- “Destacar la importancia de su aplicación en las condiciones actuales epidemiológicas y ambientales nacionales e internacionales”.

“Hasta el inicio de la segunda mitad del siglo XX la vigilancia fue concebida como un conjunto de medidas relacionadas con la observación de la evolución de enfermos con enfermedades infectocontagiosas, el monitoreo de sus contactos estuvo basada en el control individual, aunque posteriormente, el término se aplicó a la observación de enfermedades en las comunidades, sobre todo después del ensayo de campo para la vacunación antipoliomelítica en los Estados Unidos en 1955, donde se demostró la utilidad de la vigilancia para la detección de eventos adversos a la vacuna y la identificación de los lotes causantes de éstos, efectuada por el Servicio de Inteligencia de Epidemias (EIS), creado durante la guerra de Corea en 1951. El término utilizado entonces para identificar la vigilancia fue el de vigilancia epidemiológica y se consideró que: la vigilancia epidemiológica no es más que una de las aplicaciones del método epidemiológico y de un conjunto de técnicas y estudios en la práctica médica rutinaria” (García y Agilar, 2013).

2.3.2. ENFERMEDADES PROFESIONALES

Según el Protocolo de 2002 referente al “Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores”, 1981, «enfermedad profesional» corresponde a “toda enfermedad contraída por la exposición a factores de riesgo que resultan de la actividad laboral”. “Las enfermedades profesionales, siguen siendo las principales causas de las muertes relacionadas con el trabajo. Un total de 2,34 millones de accidentes de trabajo mortales cada año, sólo 321,000 se deben a accidentes. Los restantes 2,02 millones de muertes son causadas 16 por diversos tipos de enfermedades relacionadas con el trabajo, lo que equivale a un promedio diario de más de 5.500 muertes” (Lituma, 2016).

“Una Enfermedad Profesional es aquella que es causada, de manera directa, por el ejercicio del trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte. Para ser considerada como Enfermedad Profesional, debe existir una relación causal entre el quehacer laboral y la patología que provoca la invalidez o la muerte” (Instituto de Seguridad Laboral, 2014).

2.3.3. ENFERMEDADES OCUPACIONALES

“Se entiende por Enfermedad Ocupacional a las enfermedades contraídas o agravadas con ocasión del trabajo, por la exposición al medio en que el trabajador o la trabajadora se encuentran obligados a laborar. Las trabajadoras y trabajadores se encuentran expuestos a la acción de diferentes riesgos tales como: contaminantes físicos, químicos y biológicos; a factores mecánicos; condiciones no ergonómicas; condiciones climáticas y factores psicosociales, que se manifiestan por una lesión orgánica, por trastornos funcionales y/o desequilibrios mentales, éstos pueden ser temporales o permanentes. El asma ocupacional, lumbalgias, hernias discales, sordera profesional por la exposición al ruido y problemas en la piel, son los principales problemas de salud que más aquejan la población de trabajadores y trabajadoras. En esta cartilla educativa hablaremos sobre las principales enfermedades relacionadas al trabajo, como son las enfermedades músculo esqueléticas, enfermedades respiratorias y dermatológicas ocupacionales” (López, 2015).

2.3.4. ACCIDENTE DE TRABAJO

El conocimiento de la incidencia de los accidentes de trabajo es un aspecto fundamental para conocer y adoptar políticas gubernamentales para reducir la siniestralidad laboral. Existen razones para pensar que en Ecuador preexiste una infraestimación de la declaración y registro de accidentes de trabajo.

“El objetivo de la información y análisis de la incidencia de los accidentes de trabajo

permite conocer la siniestralidad laboral de un país y formular acciones encaminadas a mejorar las condiciones de trabajo. En la actualidad no existen datos estadísticos sobre el índice de incidencia en Ecuador que permitan la comparación homogénea y estadística con otros países. El objetivo del presente estudio es describir los accidentes de trabajo registrados en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y calcular su correspondiente índice de incidencia” (Gómez y Suasnavas, 2015).

“Las condiciones de trabajo se enfocan a los aspectos, condiciones y ambiente de trabajo de un empleado donde ejerce sus actividades y se pueden presentar posibles efectos negativos a la salud de un trabajador, por esta razón a medida que han pasado los años las organizaciones han empleado nuevos parámetros para mejorar las condiciones de trabajo de los empleados rigiéndose a las leyes de la actualidad”, tal como lo menciona Sánchez et al., (2017), de tal manera el cuidar de las condiciones de trabajo trae múltiples beneficios ya sean estos económicos, legales y morales.

2.4. TIPOS DE RIESGOS

“Los riesgos para la salud en el lugar de trabajo, incluidos el calor, el ruido, el polvo y el estrés psicosocial provocan enfermedades ocupacionales y pueden agravar otros problemas de salud. Las condiciones de empleo, la ocupación y la posición en la jerarquía del lugar de trabajo también afectan a la salud. Las personas que trabajan bajo presión o en condiciones de empleo precarias son propensas a fumar más, realizar menos actividad física y tener una dieta poco saludable” (Organización Mundial de la Salud, 2017).

Día a día todo trabajador se encuentra expuesto a los diferentes tipos de peligros en su ambiente laboral por esta razón es de gran importancia que estos tengan conocimiento sobre los tipos de riesgos que pueden presentarse, así mismo Félix et al., (2017) nos da a conocer los tipos de riesgos.

2.4.1. RIESGOS FÍSICOS

Señalan Galvis et al., (2015) que “se debe considerar que las enfermedades derivadas de la carga física aparecen en general sin que la condición de trabajo y las exposiciones sean precisamente su causa. Sin embargo, se debe tener en cuenta que el factor ambiental y sociocultural también actúa como factor de riesgo”.

“Los efectos de los agentes físicos se deben a un intercambio de energía entre el individuo y el ambiente a una velocidad y potencial mayor que la que el organismo puede soportar, lo que puede producir una enfermedad profesional” (Marinao, (s.f.)).

- Ruido.
- Iluminación.
- Carga térmica.
- Radiaciones no ionizantes.
- Radiaciones ionizantes.
- Bajas temperaturas.
- Vibraciones

2.4.2. RIESGOS QUÍMICOS

Félix et al., (2017) mencionan que los factores de riesgos provocados por agentes químicos son los siguientes:

- Gases
- Polvos (p.44)

2.4.2.1. GASES.

“Fluido que tiende a expandirse de manera indefinida y que se caracteriza por su

pequeña densidad, los gases tóxicos son aquellos que pueden ocasionar daños a la salud a corto, mediano y largo plazo, teniendo como característica que ingresan al cuerpo, generalmente, por vía pulmonar. El gas tóxico más conocido es el monóxido de carbono” (Félix et al., 2017, p.44).

2.4.2.2. POLVOS

“En la actividad laboral, el trabajador suele estar en contacto con sustancias tóxicas (el plomo, el mercurio, el cromo, carbono, etc.) que, en caso de inhalarlos, podrían dañar los pulmones o llegar al flujo sanguíneo y repartirse por el cuerpo” (Félix et al., 2017, p. 44).

2.4.3. RIESGOS BIOLÓGICOS

Para Félix et al., (2017) los factores de riesgos provocados por agentes biológicos son:

- Virus
- Bacterias
- Microorganismos (p.45)

2.4.3.1. VIRUS

“Los virus son entidades orgánicas compuestas de material genético rodeado por una envoltura protectora. Se caracterizan por ser más pequeños que las bacterias y consisten en la presencia de un organismo o la sustancia derivada de un organismo que plantea, sobre todo, una amenaza a la salud humana” (Félix et al., 2017, p.45).

2.4.3.2. BACTERIAS

“Son organismos unicelulares con movilidad propia y que ostenta un muy pequeño tamaño y diversidad en su forma. Las oficinas son el foco de muchas enfermedades e infecciones a causa de la gran cantidad de gérmenes que allí se acumulan” (Félix et al., 2017,

p.45-46).

2.4.3.3. MICROORGANISMOS

Según García (2019) indica que “es toda entidad microbiológica, celular o no, capaz de reproducirse o transferir material genético”.

“Se encuentran en organismos unicelulares procariotas, como las bacterias y eucariotas, como los protozoos, una parte de las algas y los hongos, e incluso los organismos de tamaño ultramicroscópico como los virus” (Félix et al., 2017, p.46)

2.4.4. RIESGOS ERGONÓMICOS

Según González y Jiménez (2017) “la ergonomía es definida como la aplicación de las Ciencias Biológicas Humanas para lograr la óptima adaptación del hombre a su trabajo, los beneficios son medidos en términos de eficiencia humana y bienestar. También pueden ser definidos como la disciplina científica que trata de las interacciones entre los seres humanos y otros elementos de un sistema de forma concreta para alcanzar unos fines establecidos; el objetivo se enfoca a garantizar que el entorno de trabajo esté en armonía con las actividades que realiza el trabajador, adaptando para ello el puesto y las condiciones laborales, en búsqueda de mejorar las condiciones de salud individuales y de esta manera beneficiar a las organizaciones o empresas” (p. 16).

Este mismo autor indica que “los Factores de Riesgo Ergonómico se definen como un conjunto de atributos de la tarea o del puesto de trabajo, que inciden en aumentar la probabilidad de que el trabajador, expuesto a ellos, desarrolle una lesión”.

2.4.4.1. CLASIFICACIÓN FACTORES DE RIESGO ERGONÓMICOS

En relación con los factores de riesgo ergonómico González y Jiménez (2017) “los tipos más predominantes se clasifican de dos formas, la carga estática y la carga dinámica” (p.16).

2.4.4.1.1. CARGA ESTÁTICA

“La carga estática es la contracción muscular continua y mantenida, dentro de esta se evalúan las posturas tales como”:

- “Postura Prolongada: Cuando se adopta la misma postura por el 75% o más de la jornada laboral (6 horas o más)”.
- “Postura Mantenido: Cuando se adopta una postura biomecánicamente correcta por 2 o más horas continuas sin posibilidad de cambios. Si la postura es biomecánica mente incorrecta, se considerará mantenida cuando se mantiene por 20 minutos o más”.
- “Postura Forzada: Cuando se adoptan posturas por fuera de los ángulos de confort”.
- “Posturas Antigravitacionales: Posicionamiento del cuerpo o un segmento en contra de la gravedad (González y Jiménez, 2017, p. 17).

2.4.4.1.2. CARGA DINÁMICA

Carga dinámica en la investigación de González y Jiménez (2017) “se relaciona directamente con un gasto energético, como resultado a las sucesiones de tensiones y relajamiento de los músculos durante períodos cortos y se subdividen en” (p. 17):

- “**Movimientos repetitivos:** Consiste en el número de movimientos que implica al mismo conjunto osteomuscular durante un trabajo provocando fatiga muscular, sobrecarga, dolor y por último lesión” (p.17).
- “**Manipulación de cargas:** Donde se considera que conllevan riesgo todos los objetos que pesen más de 3 kg; en este el peso máximo no puede ser superior a los 25 kg en hombres y 15 kg en mujeres” (p. 17).
- “**Movimientos musculares o flexiones:** Movimientos del cuerpo a través de

los huesos y otras partes que se aproximan entre sí” (p. 18).

- **“Vibraciones:** Oscilación o movimiento repetitivo de un objeto alrededor de una posición de equilibrio; en este se evalúan dos vibraciones, mano brazo y vibraciones de cuerpo entero (p. 18).

Los riesgos laborales están presentes en cualquier tipo o sector de trabajo, para lograr prevenir situaciones indeseables al momento de que un empleado ejerza sus actividades dentro de su área de trabajo se deben tomar las medidas de prevención adecuadas, además, de que se eviten los riesgos es muy importante que sean aplicadas estas medidas preventivas para que dichos empleados sientan una mayor seguridad. Una de las maneras de contrarrestar estos tipos de riesgos es mediante la identificación, control y evaluación de esta misma y que de esta manera se brinde de manera oportuna las medidas correctivas necesarias.

2.5. FACTORES DE RIESGO

2.5.1. FACTORES DE RIESGOS FÍSICOS

De acuerdo a lo citado por Félix et al., (2017) “un ambiente laboral se encarga de proteger a los trabajadores para que puedan desarrollar sus actividades productivas y profesionales de manera más confortable, estimulando su autoestima, el control de la propia salud y de un ambiente adecuado”. En ese mismo orden se indica que los factores derivados del ambiente de trabajo señalan que los factores derivados del ambiente de trabajo son los siguientes:

- Ruido.
- Vibraciones.
- Iluminación.

- Radiación.
- Temperatura.
- Humedad (p. 41).

2.5.1.1. RUIDO

El ambiente de trabajo adecuado según Ganime et al., (2010) “es uno de los más importantes aspectos que deben ser estudiados por las empresas. Las acciones empresariales deben estar encaminadas a mejorar el ambiente de trabajo y el desempeño de los trabajadores. Uno de los riesgos ambientales que se observa como más predominante en el sector industrial es el ruido”.

Por otra parte, Félix et al., (2017) mencionan que “el problema con el ruido no es únicamente que sea no deseado, sino también que afecta negativamente a la salud y al bienestar humano. Algunos de los inconvenientes producidos por el ruido son la pérdida auditiva, el estrés, la alta presión sanguínea, la pérdida de sueño, la distracción y la pérdida de productividad, así como una reducción general de la calidad de vida y la tranquilidad” (p.42).

Parra et al., (2017) indican que se fija como “límite máximo de presión sonora el de 85 decibeles escala A del sonómetro, medidos en el lugar en donde el trabajador mantiene habitualmente la cabeza, para el caso de ruido continuo con 8 horas de trabajo. No obstante, los puestos de trabajo que demanden fundamentalmente actividad intelectual, o tarea de regulación o de vigilancia, concentración o cálculo, no excederán de 70 decibeles de ruido” (p. 16).

En cuanto a Andrade y Marcillo (2014) “el efecto desagradable del ruido depende de tres aspectos: Intensidad del sonido, Variación de ritmos o irregularidades y Frecuencia o tono” (p. 20).

Tipo de Sonido	Decibelios
Vibración sonora mínima audible	1
Murmullo	30
Conversación Normal	50
Tráfico Intenso	70
Inicio de fatiga causado por barullo	75
Ruidos industriales extremos	80
Silbatos y sirenas	85
Escape de camiones	90
Inicio de pérdida de audición	90
Máquinas Perforadoras	110
Sierras	115
Umbral de estruendo doloroso	120
Prensa Hidráulica	125
Aviones jet	130

Tabla 1.2: Tipos de sonido
Fuente: (Andrade y Marcillo, 2014)

Además, estos mismos autores añaden que según la OIT se presenta un cuadro con los tiempos de exposición al ruido:

Número horas de exposición	Nivel de sonido (dB)
8	90
6	92
4	95
3	97
2	100
1 1/2	102
1	105
1/2	110

Tabla 2.2: Límites de ruido recomendado por la OIT
Fuente: (Andrade y Marcillo, 2014)

2.5.1.2. VIBRACIONES

“Las vibraciones son movimientos oscilatorios de un cuerpo elástico con respecto a una situación de referencia, se caracterizan por su frecuencia y por su amplitud; la frecuencia es el número de veces por segundo que se realiza el ciclo completo de oscilación y se mide en Hertz (Hz), Hercios o ciclos por segundo. Los efectos perjudiciales más comunes de las vibraciones son: laberinto del oído, trastornos en el sistema nervioso central, mareos, vómitos, entre otras” (Félix et al., 2017, p.42).

2.5.1.3. ILUMINACIÓN

“Una iluminación inadecuada constituye un riesgo cuando provoca la apreciación errónea de la posición, forma o velocidad de un objeto que puede causar accidentes, debido –en la mayoría de los casos- a falta de visibilidad o deslumbramiento; así también pueden causar otros trastornos visuales y oculares” (Félix et al., 2017, p.42).

2.5.1.4. RADIACIÓN

“Las radiaciones pueden ser definidas, en general, como una forma de transmisión espacial de la energía. Dicha transmisión se efectúa mediante ondas electromagnéticas o partículas materiales emitidas por átomos inestables. Por lo general, la radiación afecta las células de los órganos provocando cáncer, problemas a la tiroides, leucemia, tumores u otras terribles enfermedades” (Félix et al., 2017, p.42).

2.5.1.5. TEMPERATURA

“La inmensa mayoría de los espacios de trabajo pueden y deben tener un ambiente confortable. En algunas circunstancias se expone el cuerpo del trabajador a situaciones de estrés térmico, dando lugar a ciertas condiciones médicas negativas e incluso puede llegar a perder la capacidad de controlar la temperatura de su cuerpo. Las temperaturas extremas

pueden ocasionar enfermedades profesionales como: deshidratación, eczemas, alergias, infecciones de las vías respiratorias, hipotermia, etc.” (Félix et al., 2017, p.42-43).

2.5.1.6. HUMEDAD

“Para no producir molestias por humedad ni por sequedad, esta debe oscilar entre el 35% y el 45% de humedad. Los espacios de trabajo por efecto de la humedad pueden ocasionar en los trabajadores afecciones respiratorias, alergias, asma, reuma y otros tipos de enfermedades desencadenadas de la infestación de ácaros y moho” (Félix et al., 2017, p.43).

De acuerdo a los autores mencionados los cuales poseen concordancia semejantes, contar con un buen ambiente laboral logrará que se cree una mayor productividad, según lo citado por Félix et al., (2017) “un ambiente laboral se encarga de proteger a los trabajadores para que puedan desarrollar sus actividades productivas y profesionales de manera más confortable, estimulando su autoestima, el control de la propia salud y de un ambiente adecuado”, es decir que en una empresa para que los trabajadores sean eficientes y eficaces dentro del área de trabajo en la cual se desempeñan, las organizaciones deben mantener un ambiente de trabajo confortable y seguro que evite todo tipo de factor negativo que impida a sus empleados realizar sus actividades laborales.

2.5.2. FACTORES DE RIESGO ERGONÓMICO

Estos autores definen a la carga de trabajo como las afectaciones físicas y mentales a las que está sujeto un empleado en su área de trabajo en una empresa, las físicas cuando un trabajador realiza actividades de esfuerzo como levantamiento de peso, moviente contante y exposición a un ambiente inadecuado en sus jornadas de trabajo que le causa un desgaste muscular constante y mental cuando está el trabajador expuesto a resolver problemas financieros, buscar solución a problemas entre otras y está asociado también con el descarte físico de un empleado en una empresa.

En cuanto a lo antes mencionado se cita a Rivera (2017) “la carga de trabajo, incluye esfuerzo físico y mental a los que un sujeto se ve sometido en un determinado periodo de tiempo; está relacionada directamente con el rendimiento, se considera un factor de riesgo en el ámbito laboral” (p. 5).

Los factores de riesgos derivados de la carga de trabajo según Félix et al., (2017) son los que se mencionan a continuación:

- Carga física
- Carga mental (p.43)

2.5.2.1. CARGA FÍSICA

“Es un conjunto de requerimientos físicos a los que se ve sometida la persona a lo largo de su jornada laboral, estos requerimientos conllevan una serie de esfuerzos por parte del trabajador que supondrá un mayor consumo de energía cuanto mayor sea su esfuerzo” (Félix et al., 2017, p.43-44).

Según Prevalia, (2013), “la probabilidad de enfermedad profesional por la carga física debería ser analizada de acuerdo a factores como: uso de la fuerza, peso de la carga, peso al levantar, duración de la postura, las distancias, frecuencia y velocidad de movimiento”.

2.5.2.2. CARGA MENTAL

Respecto a Aranguren, (2014) define que “la carga mental está asociada a la fatiga que generalmente experimentan las personas que tienen una carga de trabajo principalmente mental, la cual suele acompañarse de unas exigencias físicas de sedentarismo postural, además de los requerimientos de tratamiento de información y de aplicación de funciones cognitivas en intensidad variable (actividades mentales de comprensión, razonamiento, solución de problemas; movilización de recursos como la atención, la concentración, la

memoria, etc.)” (p. 10).

Félix et al., (2017) hacen referencia “al conjunto de tensiones inducidas en una persona por las exigencias del trabajo mental que realiza procesando información del entorno a partir de los conocimientos previos; actividades de remuneración, de razonamiento y búsqueda de soluciones, así como también la cantidad de esfuerzo deliberado que se debe realizar para conseguir un resultado concreto y que exige un alto estado de concentración y atención”.

La carga de trabajo no es más que la actividad física que constituye el esfuerzo mental y físico a los que una persona se ve sometida a lo largo de su jornada laboral. En ocasiones la productividad o el ritmo de trabajo pueden verse disminuidos al momento de presentarse una carga excesiva de trabajo lo cual genera fatiga, además del bajo rendimiento en la calidad de vida y la productividad, la sobrecarga de trabajo ha sido la causa principal de perjudicar la salud de los empleados, puesto que cuando las personas sienten fatiga y las responsabilidades se les van de las manos el nivel de estrés es muy alto.

2.6. FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES

Para Moreno, (2011) son “las condiciones organizacionales cuando tienen una probabilidad de tener efectos lesivos sobre la salud de los trabajadores, cuando son elementos con probabilidad de afectar negativamente la salud y el bienestar del trabajador. Desde esta perspectiva, los factores psicosociales de riesgo son factores probables de daño a la salud, son negativos y pueden afectar tanto a la salud física como a la psicológica. Son factores de estrés que pueden alterar y desequilibrar los recursos y las capacidades de la persona para manejar y responder al flujo de la actividad derivada del trabajo”.

Los factores de riesgos derivados de la organización del trabajo o riesgos psicosociales de acuerdo a Félix et al., (2017) son los siguientes:

- Ambiente de trabajo
- Insatisfacción laboral
- Violencia en el trabajo
- Desmotivación (p.47)

2.6.1. AMBIENTE DE TRABAJO

IESS, (2016) señala que, “mediante Decreto Ejecutivo No 2393 del 17 de noviembre 1986, se expidió el “Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo”, que en su artículo 5, numeral 2 señala que será función del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social: Vigilar el mejoramiento del medio ambiente laboral y de la legislación relativa a prevención de riesgos profesionales utilizando los medios necesarios y siguiendo la directriz que imparta el Comité Interinstitucional”.

2.6.2. INSATISFACCIÓN LABORAL

“La insatisfacción laboral se produce cuando las características del trabajo no se ajustan a las expectativas o necesidades del trabajador, como pueden ser un sueldo inferior al esperado, poca promoción interna, relaciones tóxicas con los compañeros o el superior, turnos excesivamente largos o poco flexibles, excesiva jerarquía, la realización de tareas poco estimulantes y los problemas de comunicación interna en la empresa” (Félix et al., 2017, p.47).

2.6.3. VIOLENCIA EN EL TRABAJO

La violencia en el trabajo en la investigación de Barrado y Prieto (2016) “el acoso laboral o mobbing es un riesgo psicosocial, generado en el ámbito de las relaciones interpersonales de las organizaciones empresariales, que ha advertido un notable incremento en los últimos años. Sus consecuencias son devastadoras, no sólo para la víctima, sino también para la empresa, la cual experimenta una importante disminución de su productividad” (p. 25).

“La violencia puede definirse como la forma de comportamiento negativo o de acción, en las relaciones entre dos o más personas, caracterizada por agresividad reiterada o instantánea, que produce efectos nocivos sobre la seguridad, salud y bienestar de los trabajadores en el lugar de trabajo” (Félix et al., 2017, p.47-48).

2.7. TIPOS DE MODELO DE GESTIÓN

2.7.1. MODELO

De acuerdo a Prieto (2011) define a “los modelos como esquemas ideales que se asumen como válidos y que pueden ser mejorados para el logro de un objetivo” (p. 91) así como menciona de igual manera que el estratega debe decidir cuáles de los factores condicionales del modelo aplican a su sector y entorno para proceder a divulgarlos entre sus colaboradores para que ellos actúen de acuerdo a su filosofía.

2.7.2. GESTIÓN

Prieto (2011) menciona que se utiliza “el término gestión para dar la idea de un proceso participativo en donde se dirige y se decide para beneficio común” (p. 81). Por otra parte Hernández y Pulido (2011) “la gestión es el proceso intelectual creativo que permite a un individuo diseñar y ejecutar las directrices y procesos estratégicos de una unidad productiva-empresa, negocio o corporación, mediante la comprensión, conceptualización y conocimiento de la escala de su quehacer, y al mismo tiempo coordinar los recursos o capitales económicos, humanos, tecnológicos y de relaciones sociales, políticas y comerciales para alcanzar sus propósitos u objetivos” (p. 2).

2.7.2.1. MODELO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

“Las organizaciones nacen para aprovechar la sinergia del esfuerzo de varias personas que trabajan en conjunto; se han designado diversos términos de las personas que trabajan

en las organizaciones, tales como: mano de obra, trabajadores, empleados, oficinistas, personal, operadores, recurso humano, colaboradores, asociados; también se las llama talento humano, capital humano o capital intelectual. La gestión del talento humano busca el desarrollo e involucramiento del capital humano, elevando las competencias de cada persona que trabaja en la empresa; la gestión del talento humano permite la comunicación entre los trabajadores y la organización involucrando la empresa con las necesidades y deseos de sus trabajadores con el fin de ayudarlos, respaldarlos y ofrecerles un desarrollo personal capaz de enriquecer la personalidad y motivación de cada trabajador que se constituye en el capital más importante de la empresa, su gente” (Vallejo, 2016).

2.7.2.2. MODELO DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

Velasco (2017) define que “la salud y la seguridad de las personas son fundamentales para lograr una vida plena, un mejor desempeño laboral y el desarrollo de potencialidades en diferentes aspectos y ámbitos de su vida. Por ello, existen convenios internacionales y marcos jurídicos nacionales que recuperan los avances científicos y tecnológicos en materia de salud, seguridad e higiene en el trabajo, cuidado del ambiente y protección civil”.

“En contraposición a los beneficios de la gestión integral de las organizaciones con perspectiva de salud y seguridad en el trabajo, los daños a las personas crecen a pasos alarmantes. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 2014 “calculó que los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales causan más de 2.3 millones de muertes anuales, de la cuales más de 350.000 son por accidentes de trabajo, y aproximadamente 2 millones son por enfermedades profesionales”; agrega que “estas cifras, aunque sorprendentes, no expresan el total de las pérdidas económicas de las empresas y sociedades, tampoco el padecimiento físico y emocional de los trabajadores y sus familias” (Velasco, 2017).

2.7.2.3. MODELO DE GESTIÓN DE CALIDAD

De acuerdo a Hernández (2009) “desde los últimos años del siglo pasado se desarrolló en el mundo la serie de normas ISO 9000 que establece los requisitos de los sistemas de gestión de la calidad y fue ganando terreno en el mundo empresarial. Estas normas hoy son utilizadas por un número cada vez mayor de empresas como referencia para la implementación de sistemas de gestión que garanticen la calidad de las producciones y los servicios que se prestan, y por consiguiente, una mayor satisfacción de las necesidades de los clientes. Según se explica en la Introducción de la norma NC- ISO 9000:2005, una organización puede lograr el éxito “implementando y manteniendo un sistema de gestión que esté diseñado para mejorar continuamente su desempeño mediante la consideración de las necesidades de todas las partes interesadas” (p. 29).

En el mismo lugar se exponen los ocho principios de gestión de la calidad que pueden ser utilizados por la alta dirección con el fin de conducir a la organización hacia una mejora en el desempeño. Estos ocho principios son:

- Enfoque al cliente.
- Liderazgo
- Participación del personal.
- Enfoque basado en procesos.
- Enfoque de sistema para la gestión.
- Mejora continua.
- Enfoque basado en hechos para la toma de decisión.
- Relaciones mutuamente ventajosas con los proveedores.

2.7.2.4. MODELO DE GESTIÓN POR PROCESOS

“Los cambios en las formas de comprender la actividad empresarial, generan a su vez otras consideraciones de la teoría de la organización, donde se produce también un desplazamiento del centro de interés, desde las estructuras hacia los procesos, cobrando importancia la denominada Gestión por Procesos, método estructurado para la mejora del rendimiento, que se concentra en el diseño disciplinado y la cuidadosa ejecución de todos los procesos de una organización (Mallar, 2010)

“Consiste en un modelo de organización que, puede contribuir a la mejora de la calidad en todos los aspectos de una organización La Gestión con un enfoque basado en los procesos, permite identificar indicadores que puedan aportar resultados de evaluación del rendimiento de las actividades de manera interrelacionada. Se trata del primer paso hacia la mejora continua de la calidad” (Macías, 2014).

Los modelos de gestión es un esquema o marco de referencia para poder administrar una entidad pública o privada, el cual sirve como una herramienta de trabajo para lograr alcanzar metas y manejar el desempeño tanto empresarial como de sus empleados, así mismo para guiar la planificación organizacional definiendo estrategias y coordinando recursos.

2.7.3. DESMOTIVACIÓN

“Se presenta como la carencia de esa fuerza que mueve a una persona a realizar algo que lo lleve al cumplimiento de expectativas y metas, dando satisfacción a necesidades no solo laborales, sino personales, familiares y sociales” (Félix et al., 2017, p.48).

“Una tendencia que se observa con frecuencia en la sociedad moderna es la falta de motivación personal, a lo cual se le ha llamado apatía, cuya incidencia se extiende a los ámbitos más diversos y a diferentes etapas vitales” (Montes, 2015).

En base a los autores citados explican que los factores psicosociales de riesgos son factores o aspectos negativos que pueden causar daños físicos, psíquicos y sociales en la salud del trabajador, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión, es por esto que dentro de las empresas se debe conseguir un entorno psicosocial que sea favorable para impulsar un mayor rendimiento y desarrollo personal en sus empleados, viéndolo de manera que se mejore tanto el bienestar físico y mental del mismo.

2.8. DISEÑO Y ORGANIZACIÓN DE TRABAJO

Velesaca, (2014) propone un “modelo de Estructura Organizacional y Funcional aplicada a la empresa Compacto; se toma como partida la descripción de la empresa: sus antecedentes, objetivos, valores empresariales, sus políticas actuales con el fin de conocer la problemática en el área de organización. A continuación, se detallan los conceptos básicos de Estructura Organizacional, su importancia, elementos y tipos de organización para establecer los procedimientos a seguir en la aplicación del tema. Para finalizar se plantea un modelo de estructura organizacional: Rediseño de las Políticas empresariales, análisis FODA, Organigrama, Manual Orgánico Funcional de compacto, basándose en sus necesidades y en la realidad de su entorno”.

Según López, (2015) “una organización es un patrón de muchas relaciones simultáneas, entrelazadas, por medio de las cuales las personas, bajo el mando de los gerentes, persiguen metas comunes. Estas metas son producto de los procesos para tomar decisiones que se presentan con el nombre de planificación. Las metas que los administradores desarrollan en razón de la planificación suelen ser ambiciosas, de largo alcance y sin final fijo. Los gerentes quieren estar seguros que sus organizaciones pueden aguantar mucho tiempo. Los miembros de una organización necesitan un marco estable y comprensible en el cual puedan trabajar unidos para alcanzar las metas de la organización. El

proceso gerencial de la organización implica tomar decisiones para crear este tipo de marco, de tal manera que las organizaciones puedan durar desde el presente hasta bien entrado el futuro”.

Bermejo (2017) aporta que “el alineamiento de las competencias laborales a la organización del trabajo significa un proceso único desde una ordenación lógica y secuencial en su modo de actuación, donde las competencias del individuo sean el punto de partida o centro de este y se adecúen a las características y comportamiento de la organización del trabajo. Se confiere, de este modo, un enfoque social-técnico a este proceso; se enfatiza en el rol del factor humano dentro de este, y sus competencias laborales constituyen elemento esencial de dicho proceso”.

“El diseño de las tareas y el enriquecimiento del trabajo, que implican mayor participación, control y adiestramiento, son las bases de una nueva filosofía del trabajo, que abre las puertas al reto de la automatización de las fábricas del futuro” (Carro y González, 2012).

Según los autores citados explican que el diseño y organización de trabajo es un tipo de modelo que ayuda a que se cumplan los objetivos planteados por la empresa e influye en la toma de decisiones de la misma para que se proyecte como una organización confiable y estable por muchos años, mediante un diseño y organización estable los miembros de la empresa serán más eficiente al realizar cada una de sus tareas diarias.

2.8.1. TIEMPOS DE TRABAJO

Según Rivera (2014) “a principios del siglo XX, Frederick Winslow Taylor llevó a cabo experimentos significativos de un nuevo enfoque científico, en el cual estableció los estudios de tiempos dentro de un proceso para así establecer las normas del tiempo para el rendimiento

del trabajo. Taylor, en 1881, comenzó el estudio sobre una forma de cortar metales, que continuó durante 25 años y culminó en 1907 con la publicación de la obra *The Transaction of the American Society of Mechanical Engineers*, que comprendió más de 200 páginas. En junio de 1903, en la reunión de la ASME (American Society of Mechanical Engineers), Taylor presentó su famoso artículo "Shop Management" (Administración del Taller) en el cual expuso los conceptos de estudios de tiempos y estudio de movimientos entre otros".

Es un método investigativo basado en la aplicación de diversas técnicas para determinar el contenido de una tarea definida fijando el tiempo que un colaborador calificado invierte en llevarla a cabo con arreglo a una norma de rendimiento preestablecida. Los objetivos de la medición del trabajo son dos: es la determinación del tiempo estándar e incrementar la eficiencia del trabajo.

Para Tejada et al., (2018) "el estudio de tiempo y movimiento es una herramienta la cual sirve para determinar los tiempos estándar de cada una de las operaciones que componen cualquier proceso, así como para analizar los movimientos que son realizados por parte de un operario para llevar a cabo dicha operación. El fin del estudio de tiempo y movimiento es evitar movimientos innecesarios que solo hacen que el tiempo de operación sea mayor. Los estudios empezaron en el siglo XVIII en Francia, cuando Perronet realizó estudios acerca de la fabricación de alfileres, pero no fue hasta finales del siglo XIX, con las propuestas de Frederick Taylor que estas se difundieron y fueron conocidas. Taylor fue llamado el padre de la administración científica y desarrollo en los 80's el concepto de "tareas", en el que proponía que la administración se debía encargar de la planeación del trabajo de cada uno de sus empleados y que cada trabajo debía tener un estándar de tiempo basado en el trabajo de un operario muy bien calificado".

2.8.2. TIEMPOS DE DESCANSO

Para Durán, (2016) señala que, de tal manera, “la influencia de la vida laboral está dada no solamente por los factores propios del entorno laboral sino además por los factores del entorno extra-laboral, que hacen parte de la cotidianidad de los individuos, tales como el uso del tiempo libre, las relaciones interpersonales, el ocio, entre otras. Dicha relación entre el ámbito laboral y personal, determina el estatus social de los individuos y su modo de vida” (p. 11), entendiéndose que para Granados (2011) “El carácter interactivo de la calidad de vida laboral la convierte en una totalidad integrada (holística y sistémica) de elementos interdependientes e interrelacionados que, articulados entre sí, conforman un todo indisociable, núcleo de estudio y análisis” (p. 224).

Se entiende que la CVL está asociada a las condiciones de trabajo que tiene cada funcionario en sus labores diarias y repercute directamente en la calidad del producto o servicio que ofrece la entidad, es por esto que la intervención en la CVL se ha convertido en una vía para conseguir la excelencia de cada empresa dentro de un mercado competitivo.

2.9. COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO

Las cooperativas de ahorro y crédito según la Asamblea Nacional del Ecuador (2014), sección 2 artículo 445 “son organizaciones formadas por personas naturales o jurídicas que se unen voluntariamente bajo los principios establecidos en la Ley Orgánica de la Economía Popular y Solidaria, con el objetivo de realizar actividades de intermediación financiera y de responsabilidad social con sus socios y, previa autorización de la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria, con clientes o terceros, con sujeción a las regulaciones que emita la Junta de Política y Regulación Monetaria y Financiera” (p. 72).

En la investigación de Petriella (citado por Martínez, 2015) “la cooperativa se preocupa por el ambiente social desde sus mismos orígenes. No es sólo el deseo de satisfacer una

necesidad lo que anima a la cooperativa que, siendo asociación de personas, gestiona de forma democrática una empresa de propiedad conjunta de esas mismas personas que voluntariamente quieran formar parte de la misma, sino que, además tratan de modificar la sociedad en la que viven y las circunstancias no deseables de la misma. Nos dice hoy Ángel Petriella que en una humanidad rica que fabrica pobres, no se trata de combatir la pobreza sino la perversa distribución de la riqueza”.

2.10. COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO CHONE LTDA.

“La Cooperativa de Ahorro y Crédito “Chone Ltda.” es una Institución financiera que sigue los principios básicos del Cooperativismo, destinada a proporcionar los servicios de Ahorro y Crédito a sus asociados, misma que fue calificada por la Superintendencia de Bancos y Seguros con resolución SBS N° 266-85, de fecha 3 de julio de 1985” (Cooperativa de Ahorros Chone Ltda., 2015).

2.10.1. MISIÓN

“Somos una Cooperativa de Ahorro y Crédito Manabita que contribuye a mejorar la calidad de vida de sus socios y clientes con agilidad y calidez dentro de una estructura financiera sólida, transparente y de rentabilidad mutua” (Cooperativa de Ahorros Chone, 2015).

2.10.2. VISIÓN

“Ser una Cooperativa de Ahorro y Crédito referente de una adecuada gestión financiera sostenible, con visión de servicio y buen Gobierno Cooperativo de la provincia de Manabí” (Cooperativa de Ahorros Chone, 2015).

2.10.3. VALORES CORPORATIVOS DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO CHONE LTDA.

- a)** Equidad
- b)** Responsabilidad
- c)** Solidaridad
- d)** Honestidad
- e)** Lealtad
- f)** Integridad
- g)** Transparencia
- h)** Trabajo en Equipo
- i)** Eficacia / Eficiencia

2.11. ORGANIGRAMA DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO CHONE LTDA.

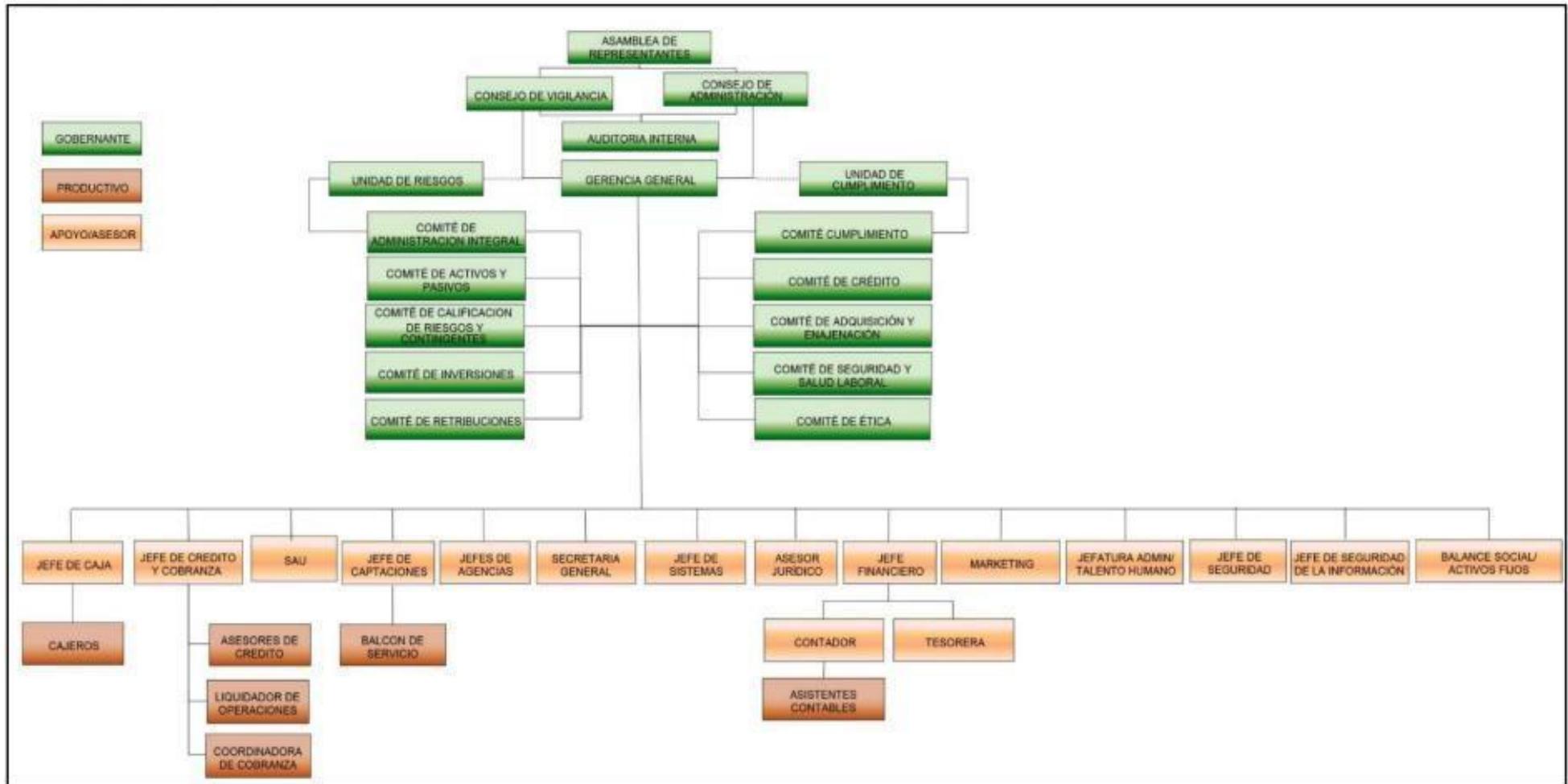


Diagrama 2.2. Organigrama de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Chone Ltda.

Fuente: (Coop. Chone, 2015)

2.11.1. POLÍTICAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO CHONE LTDA.

Cooperativa de Ahorro y Crédito Chone Ltda., dedicada a la actividad de intermediación monetaria. Lidera el mercado siendo una Cooperativa referente de la gestión financiera sostenible, y buen Gobierno Cooperativo de la Provincia de Manabí.

La Política de seguridad y salud, tiene como objeto mejorar, promover, las condiciones de trabajo, con el fin de brindar ambientes sano y seguro a todo el entorno, brindando niveles óptimos de producción, seguridad, salud y bienestar para todos los trabajadores, como el compromiso de prevenir incidentes, accidentes y enfermedad profesional, y mejoramiento continuo en la gestión y el desempeño de seguridad y salud en el trabajo.

La responsabilidad en la gestión de la seguridad y salud corresponde a toda la Organización y, en efecto, todos los integrantes asumen la responsabilidad de incorporar la acción preventiva en sus actividades.

La mejora continua en la acción preventiva solo puede conseguirse mediante la búsqueda, sugerencia e intervención de todos los colaboradores, desde todos los niveles, dentro del conjunto de todos sus Centros de Trabajo, Matriz y Agencias.

Es revisada periódicamente para asegurar que permanece pertinente y apropiada para la organización y es comunicada a todas las personas que trabajan bajo el control de la organización, con la intención de ponerlos al tanto de sus obligaciones de seguridad y salud, está disponible a las partes interesadas, es documentada, implementada y mantenida, cumpliendo con todos los requisitos legales y aplicables.

CAPÍTULO III. DESARROLLO METODOLÓGICO

3.1. UBICACIÓN

Esta investigación se desarrolló específicamente en el Cantón Chone de la Provincia de Manabí-Ecuador, en la calle Pichincha y Ulpiano Páez esquina, lugar en el que se encuentra ubicada la Cooperativa de Ahorro y Crédito Chone Ltda.

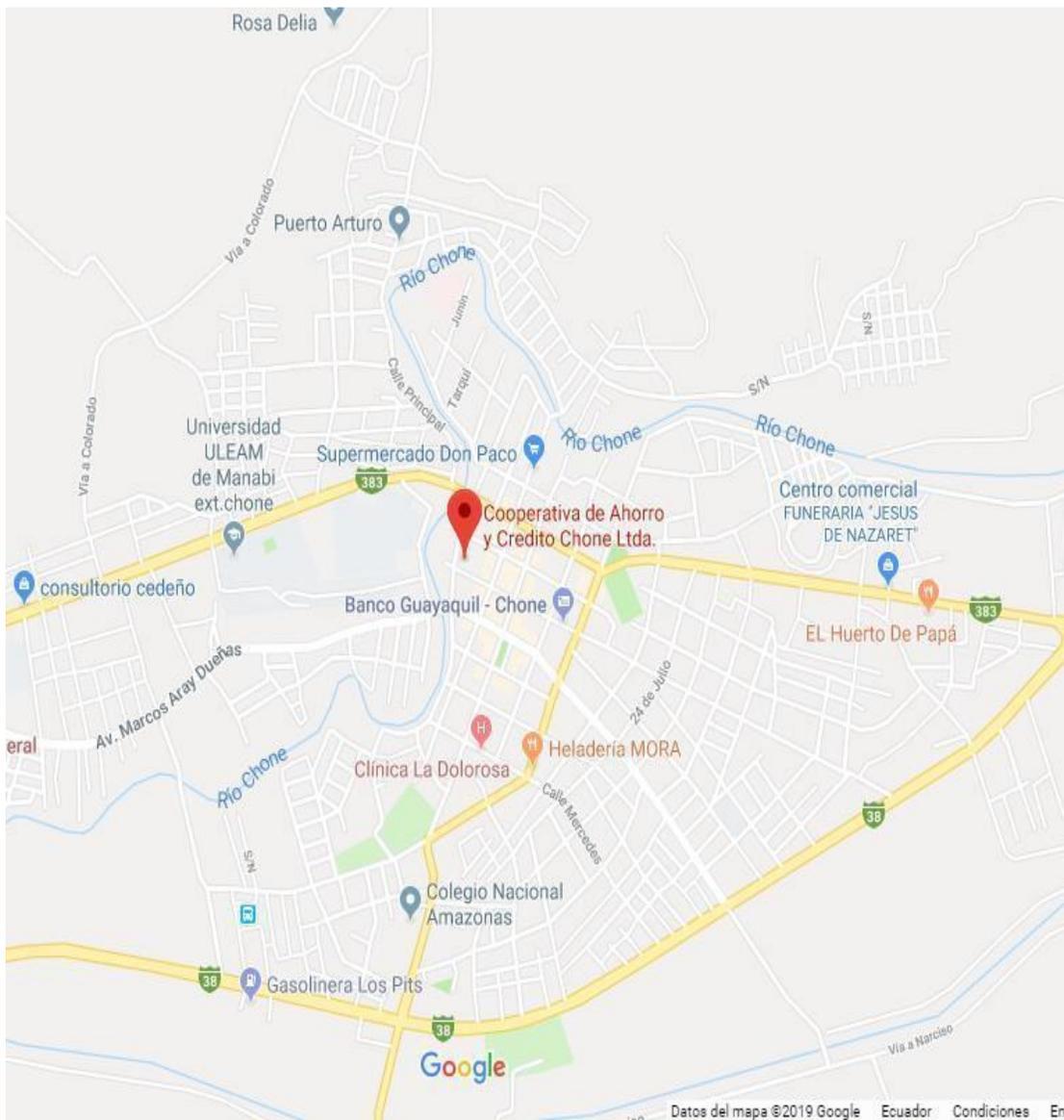


Foto 1. Cooperativa de Ahorro y Crédito Chone Ltda., Calle Pichincha, Chone.
Fuente: Google Maps.

3.2. DURACIÓN

El presente trabajo de investigación se ejecutó durante nueve meses a partir de su aprobación, tiempo mediante el cual se desarrollaron las actividades correspondientes a los respectivos objetivos ya planteados.

3.3. VARIABLES DE ESTUDIO

- Desarrollar el programa de intervención de salud y seguridad ocupacional en el trabajo para la Cooperativa de Ahorro y Crédito Chone Ltda.
- Riesgos laborales que se presentan en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Chone Ltda.

3.4. POBLACIÓN

La población de la Cooperativa de Ahorro y Crédito del Cantón Chone es de 66 personas, tal como lo menciona Ventura, (2017) “la población es un conjunto de elementos que contienen ciertas características que se pretenden estudiar”.

3.5. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Dentro de este proceso investigativo se requirió de la investigación bibliográfica, investigación de campo y descriptiva.

3.5.1. INVESTIGACIÓN BIBLIOGRÁFICA

Este tipo de investigación proporcionó información teórica para la conceptualización del marco teórico, la que se podrá elegir de diferentes fuentes bibliográficas como: Libros, páginas web, PDF, revistas y artículos científicos, entre otros. Tal como lo señala Mora, (2018) “la investigación bibliográfica es la primera etapa del proceso investigativo que proporciona el conocimiento de las investigaciones ya existentes, de un modo sistemático, a través de una

amplia búsqueda de: información, conocimientos y técnicas sobre una cuestión determinada”.

3.5.2. INVESTIGACIÓN DESCRIPTIVA

El objetivo principal de esta investigación consiste en lograr conocer las situaciones, actitudes y costumbres que influyen a través de una descripción exacta de manera general, ya que es la encargada de detallar las características de la población a la que se está estudiando, así mismo lograr conocer los procesos de trabajos que se realizan en la Cooperativa de Ahorro y Crédito de Chone Ltda., con mayor profundidad para de esta manera llevar a cabo el cumplimiento de los objetivos planteados. Díaz y Calzadilla (2016) acotan que “la investigación descriptiva opera cuando se requiere delinear las características específicas descubiertas por las investigaciones exploratorias. Esta descripción podría realizarse usando métodos cualitativos y, en un estado superior de descripción, usando métodos cuantitativos” (p. 118).

3.5.3. INVESTIGACIÓN DE CAMPO

La investigación de campo dentro del proceso de investigación nos ayudó a conocer la información actual de las funciones que presenta la Cooperativa de Ahorro y Crédito Chone Ltda., y de esta manera tener conocimiento de la problemática que está afectando a dicha organización y por ende dar la solución respectiva. Para Baena, (2014) “las técnicas específicas de la investigación de campo, tienen como finalidad recoger y registrar ordenadamente los datos relativos al tema escogido como objeto de estudio. La observación y la interrogación son las principales técnicas que usaremos en la investigación” (p. 12).

3.6. MÉTODOS Y TÉCNICAS

Los métodos y técnicas que se utilizaron en la investigación se detallan a continuación:

3.6.1. ENTREVISTA

Por cuanto a González (citado por Pulido, 2015), establece que “la entrevista sirve

como procedimiento científico para la recolección de datos, esta hace referencia al proceso de interacción donde la información fluye de forma asimétrica entre dos roles bien diferenciados, de los que uno pregunta y el otro responde”.

3.6.2. ENCUESTA

La aplicación de la encuesta proporcionó a los autores tener una conversación directa con el propietario del negocio, para obtener información directa de cómo se maneja el negocio en sus actividades comerciales. Según López y Fachelli, (2015), “la encuesta es una de las técnicas de investigación social de más extendido uso en el campo de la Sociología que ha trascendido el ámbito estricto de la investigación científica, para convertirse en una actividad cotidiana de la que todos participamos tarde o temprano. Se ha creado el estereotipo de que la encuesta es lo que hacen los sociólogos y que éstos son especialistas en todo” (p. 5).

3.6.3. CHECKLIST

Para Félix et al., (2017) “el checklist es un formato construido especialmente para recabar datos de una manera adecuada y sistemática, de tal manera que su registro sea fácil para analizar la manera en que los principales factores que intervienen, influyen en una situación o problema específico. Este controla el cumplimiento de un listado de requisitos o también recolectar datos de manera ordenada y sistemática”.

3.7. HERRAMIENTAS

3.7.1. SONÓMETRO 407736 EXTECH

Se utilizó para realizar la medición o frecuencia del ruido con una precisión de 0,1 dB. Es un sonómetro con rango dinámico de 55 dB.

3.7.2. EXCEL

Mediante este programa se facilitó a los autores los cálculos matemáticos y la

tabulación de los datos obtenidos que sirvieron para realizar el análisis correspondiente a los resultados obtenidos. De acuerdo a Pérez (2013), “Excel 2013 es un programa de Office 2013 presente en todas sus modalidades de distribución. Se trata de una hoja de cálculo que ofrece la capacidad de crear y compartir libros que contienen hojas de cálculo mediante la combinación de un conjunto completo de herramientas de cálculo científico con la nueva interfaz de usuario de Microsoft Office”.

3.7.3. CUESTIONARIO

Mediante esta herramienta se facilitó la obtención de información directa y confiable de la empresa, mediante una serie de preguntas de acuerdo al proyecto a realizar. De igual manera para Pérez, (2014) “el cuestionario puede ser el instrumento más utilizado para recolectar los datos, por este motivo es uno de los elementos recomendados para obtener información confiable que ayude a orientar la elaboración de tu proyecto terminal. Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir”.

3.7.4. GUÍA DE OBSERVACIÓN

La guía de observación permitió tener una idea más clara de las condiciones en las que se realizan los procesos dentro del departamento de talento humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Chone Ltda., de acuerdo a Pulido (2015) “la técnica de la observación resulta de especial interés utilizada, tanto en la fase previa a la selección y formulación del problema a investigar, como en la fase de recolección de datos”.

3.7.5. GUÍA DE ENTREVISTA

La guía de entrevista no es más que un documento que contiene los temas, preguntas sugeridas y aspectos a analizar en una entrevista tal como lo menciona Arias (2012) en su libro, “una entrevista se caracteriza por su profundidad, es decir, indaga de forma amplia en gran cantidad de aspectos y detalles, la entrevista tiene un menor alcance en cuanto a la

cantidad de personas que pueden ser entrevistadas en un período determinado” (p. 73).

La guía de entrevista utilizada fue:

- **Entrevista estructurada o formal:** Es la que se realiza a partir de una guía prediseñada que contiene las preguntas que serán formuladas al entrevistado. En este caso, la misma guía de entrevista puede servir como instrumento para registrar las respuestas.

3.8. PROCEDIMIENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

Para cumplir con los objetivos propuestos se planteó a continuación 4 fases con sus respectivas actividades a realizar, tal como se muestra a continuación:

- ✓ **FASE N° I: Diagnosticar el estado actual de la seguridad y salud ocupacional de la Cooperativa de Ahorro y Crédito del Cantón Chone.**
 - Aplicación de una ficha de observación en las diferentes áreas de la cooperativa para identificar y medir los factores de riesgos.
 - Análisis de la información obtenida para determinar el estado actual de la gestión de seguridad y salud mediante un checklist en la Cooperativa.

En esta fase se procedió a identificar los factores de riesgos mediante la aplicación de una ficha de observación que es una herramienta de investigación y evaluación para recopilar datos y una vez obtenida la información correspondiente se dio a conocer el estado actual de la gestión de la seguridad y salud en la Cooperativa y por medio del checklist se ayudó a reducir errores.

✓ **FASE N° II: Evaluar los factores de riesgos psicosociales, ergonómicos y físicos aplicables a la institución.**

- Controlar los riesgos físicos mediante equipos para la medición de riesgos laborales.
- Aplicación de una entrevista y encuesta.
- Tabulación y análisis de los resultados de la encuesta.

Para realizar las actividades de la fase dos se utilizaron como herramienta el sonómetro el cual nos permitió medir el nivel de ruido que existe dentro de la Cooperativa, el ruido es un riesgo físico y sus consecuencias son sensación de fatiga y estrés y a la larga si una persona está expuesta a ruidos elevados puede llegar a tener pérdida de audición o zumbidos de oídos, como métodos se utilizó la aplicación de la entrevista a la jefa del departamento de Talento Humano y la encuesta al personal de la Cooperativa para determinar los factores de riesgos psicológicos, ergonómicos y físicos existentes, una vez obtenida la información se efectuó la tabulación de los datos para realizar el análisis de los resultados.

✓ **FASE N° III: Especificar la estructura del programa de intervención de acuerdo a las normativas aplicables vigentes.**

- Análisis de las normas vigentes aplicables de seguridad y salud ocupacional.
- Revisión bibliográfica para identificar los elementos que componen un programa de intervención
- Estructuración del programa de intervención de acuerdo a normativas vigentes

Para cumplir con los procesos de las actividades se procedió a hacer el análisis de las normas vigentes de seguridad y salud ocupacional para poder establecer la estructura del programa de intervención que ayudó a llevar un control de los accidentes y enfermedades en la Cooperativa.

✓ **FASE N° IV: Proponer un programa de intervención que aporte a la Seguridad y Salud del talento humano para el mejoramiento de la calidad de vida de la Cooperativa de Ahorro y Crédito del Cantón Chone.**

- Análisis de la información encontrada en la evaluación de los riesgos de seguridad y salud ocupacional.
- Plantear estrategias que ayuden a eliminar o atenuar los riesgos laborales
- Proporcionar un plan de prevención que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de la cooperativa.

Una vez obtenida la información encontrada en la evaluación de los riesgos de seguridad y salud ocupacional y conociendo los factores negativos que afectan a las actividades profesionales de los empleados de la Cooperativa, se plantearon estrategias que ayudaron a eliminar o atenuar los riesgos laborales, se proporcionó un plan de prevención que contribuyó a la mejora de la calidad de vida de los empleados de la Cooperativa.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En el presente capítulo se exponen los resultados obtenidos a partir del desarrollo de las fases ya definidas en la metodología de la investigación planteada en el capítulo anterior.

FASE I: Diagnosticar el estado actual de la seguridad y salud ocupacional de la Cooperativa de Ahorro y Crédito del Cantón Chone.

Actividad 1. Aplicación de una ficha de observación en las diferentes áreas de la Cooperativa para identificar y medir los factores de riesgos.

Por medio de la ficha de observación realizada a la Cooperativa de Ahorro y Crédito Chone Ltda., se obtuvo información acerca de los tipos de riesgos que se presentan en la institución, ya sea de manera directa o indirecta, los cuales están afectando a la salud y seguridad de sus trabajadores.

De esta forma se establece mediante la ficha de observación basada en el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, donde se han clasificado los riesgos en tres categorías, la primera categoría la cual hemos tomado debido a los riesgos que pudimos observar en dicha institución la cual contempla factores de riesgos como caídas de altura en el cual se puede ver afectado todo el cuerpo, a través de la cual se logró identificar y medir los factores de riesgos laborales en cada área como: golpes en la cabeza, manos y pies producido por el ambiente físico del trabajo ya que los cubículos son muy pequeños con una altura que limita la movilidad de los trabajadores al momento de realizar sus actividades.

Ficha de Guía de observación			
Lugar: Cooperativa de Ahorros y Crédito de Chone Cía. Ltda.			
INDICADORES	Resultados		COMENTARIOS
	Si	No	
¿Se encuentra la misión y visión de la institución en un lugar claro para todos los que ingresan?	x		La empresa posee misión, visión, objetivos y valores institucionales, pero sin embargo la ubicación de estas no es tan visible porque solo se encuentra plasmados en hojas pequeñas.
¿Dispone la Cooperativa de Ahorros y Crédito de Chone Cía. Ltda., de un buzón de quejas y sugerencias?		X	La empresa no posee un buzón de quejas destinados a brindar al cliente un medio de intercambio de ideas de mejoramiento sobre las solicitudes ejercidas.
¿Poseen los funcionarios de la Cooperativa el vestuario adecuado?	x		Evidentemente cada uno de los trabajadores posee una vestimenta formal acorde a sus actividades laborales.
¿El trato de los superiores hacia los subordinados es el apropiado?	x		
¿El ambiente y recursos del trabajo son los apropiados en la Cooperativa de Ahorros y Crédito de Chone Cía. Ltda.?		X	En ciertas unidades no disponen de materiales de oficinas necesarios para cumplir con los objetivos de la empresa.
¿Existe compromiso con el trabajo aprovechando el tiempo, interés en el trabajo y satisfacción con su trabajo?	x		
¿Existe buen trato entre jefe y subordinados?	x		
¿Se cumple efectivamente con los horarios de la Cooperativa de Ahorros y Crédito de Chone Cía. Ltda. ¿De parte de los funcionarios?	x		

¿Los empleados realizan las actividades en su trabajo con seguridad?	x		
¿Existe colaboración del trabajo entre los demás colaboradores?	x		
¿Se fomenta un trato de respeto y confianza entre los diferentes niveles organizacionales de la entidad?	x		
¿Posee la entidad una identidad visual coherente con el que proyecta su información?	x		
¿La empresa dispone de distintivos de la empresa en la decoración de los espacios y otros implementos de trabajo?	x		
¿Utilizan uniforme en la institución?	x		

Tabla 3.4. Ficha de guía de observación

Fuente: Los autores de la investigación.

Con relación a los resultados obtenidos dentro de la ficha de observa se determina que la Cooperativa de Ahorro y Crédito de Chone Ltda. No disponen del todo de una visibilidad de la información institucional, al igual de los materiales de trabajos necesarios para llevar a cabo las actividades de cada uno de los departamentos. De igual forma no cuenta con un buzón de queja disponible dejando a un lado la participación del cliente hacia una mejora de los servicios que brinda la empresa

4.1.2. Actividad 2. Análisis de la información obtenida para determinar el estado actual de la gestión de seguridad y salud mediante un checklist en la Cooperativa

DATOS GENERALES DE LA EMPRESA					
TIPO DE EMPRESA: <input type="checkbox"/> EMPRESA PÚBLICA <input checked="" type="checkbox"/> EMPRESA PRIVADA					
RUC: 1390007791001					
RAZÓN SOCIAL: COOPERATIVA DE AHORROS Y CRÉDITO DE CHONE					
ACTIVIDAD ECONÓMICA: COMERCIAL					
NÚMERO TOTAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA: 66					
HOMBRES:		MUJERES:		PERSONAS CON DISCAPACIDAD:	
				ADOLECENTES / NIÑOS:	
LISTA DE VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE NORMATIVA LEGAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO					
NORMATIVA LEGAL ES SEGURIDAD Y SALUD		CUMPLIMIENTO LEGAL		INSPECCIÓN	
GESTIÓN TALENTO HUMANO				CUMPLE	NO CUMPLE
					NO APLICA
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 15.	1	1. ¿Cuenta con Unidad de Seguridad e Higiene (SH)?		X	
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 15.	2	2. ¿Cuenta con Técnico de Seguridad e Higiene que dirija la Unidad de SH?			X
Decisión 584. Art. 11. Literal a). Acuerdo Ministerial 135. Art. 11. Literal c).	3	3. ¿Cuenta con Responsable de la Gestión de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos?		X	
Decisión 584. Art. 14. Código del Trabajo. Art. 430. Decreto Ejecutivo 2393. Art. 16. ACUERDO INTERMINISTERIAL No. MDT-MSP-2016-00000104 reformado con el ACUERDO INTERMINISTERIAL MSP-MDT-2018 0001. Acuerdo Ministerial 0174. Art. 16. Acuerdo Ministerial 1404. Art. 6.	4	4. ¿Cuenta con médico ocupacional para realizar la gestión de salud en el trabajo?			X
Decisión 584. Art. 11. Literal a). Código del Trabajo. Art. 430. Numeral 2. Decreto Ejecutivo 2393. Art. 16. Reglamento General a la LOSEP. Art. 228. ACUERDO INTERMINISTERIAL No. MDT-MSP-2016-00000104 reformado con el ACUERDO INTERMINISTERIAL MSP-MDT-2018-0001. Acuerdo Ministerial 135. Art. 10. Acuerdo Ministerial 1404. Art. 4, 7.	5	5. ¿Cuenta con servicio médico con la planta física adecuada?			X
Acuerdo Ministerial 0174. Reformado por el Acuerdo Ministerial 067.	6	6. ¿El personal que realiza trabajos de construcción y obra civil, cuenta con la certificación de competencias laborales en prevención de riesgos laborales o licencia de prevención de riesgos laborales?			X

Acuerdo Ministerial 013. Reformado por el Acuerdo Ministerial 068.	7	7. ¿El personal que realiza trabajos eléctricos cuenta con la certificación de competencias laborales en prevención de riesgos laborales o licencia de prevención de riesgos laborales?	X		
Reglamento a Ley de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial. Art. 132. Decreto Ejecutivo 2393. Art. 132. Numeral 3.	8	8. ¿El personal que opera vehículos (Motorizados, automóviles, equipo pesado, montacargas, etc.) tiene la licencia respectiva de conducción?	X		
GESTIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES			CUMPLE	NO CUMPLE	NO APLICA
Decisión 584. Art. 11. Literal h), i), Art. 23. Resolución 957. Art 1. Literal c). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Numeral 9, 10.	1	35. Evidencia de capacitación, formación e información recibida por los trabajadores en Seguridad y Salud en el trabajo.	X		
Decisión 584. Art. 11. Literal b). Resolución 957. Art. 1. Literal b). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 15. Numeral 2.	2	36. Examen inicial o diagnóstico de factores de riesgos laborales cualificado o ponderado por puesto de trabajo. (matriz de identificación de riesgos laborales).		X	
Decisión 584. Art. 11. Literal b) y c). Resolución 957. Art. 1. Literal b). Numeral 1, 2. Decreto Ejecutivo 2393. Numeral 2. Literal a).	3	37. Riesgos físicos (metodologías, métodos, norma técnica) para la evaluación y control del riesgo.	X		
Decisión 584. Art. 11. Literal b) y c). Resolución 957. Art. 1. Literal b). Numeral 1, 2. Decreto Ejecutivo 2393. Numeral 2. Literal a).	4	38. Riesgos mecánicos (metodologías, métodos, norma técnica) para la evaluación y control del riesgo.	X		
Decisión 584. Art. 11. Literal b) y c). Resolución 957. Art. 1. Literal b). Numeral 1, 2. Decreto Ejecutivo 2393. Numeral 2. Literal a).	5	39. Riesgos químicos (metodologías, métodos, norma técnica) para la evaluación y control del riesgo.			X
Decisión 584. Art. 11. Literal b) y c). Resolución 957. Art. 1. Literal b). Numeral 1, 2. Decreto Ejecutivo 2393. Numeral 2. Literal a).	6	40. Riesgos biológicos (metodologías, métodos, norma técnica) para la evaluación y control del riesgo.	X		
Decisión 584. Art. 11. Literal b) y c). Resolución 957. Art. 1. Literal b). Numeral 1, 2. Decreto Ejecutivo 2393. Numeral 2. Literal a).	7	41. Riesgos ergonómicos (metodologías, métodos, norma técnica) para la evaluación y control del riesgo.	X		
Decisión 584. Art. 11. Literal b) y c). Resolución 957. Art. 1. Literal b). Numeral 1, 2. Decreto Ejecutivo 2393. Numeral 2. Literal a).	8	42. Riesgos psicosociales (metodologías, métodos, norma técnica) para la evaluación y control del riesgo.	X		
Decisión 584. Art. 11. Literal c). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Numeral 5, Art. 177.	9	43. Equipos de protección individual para el cráneo.			X
Decisión 584. Art. 11. Literal c). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Numeral 5, Art. 176.	10	44. Equipos de protección individual para el cuerpo.	X		
Decisión 584. Art. 11. Literal c). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Numeral 5, Art. 178.	11	45. Equipos de protección de para cara y ojos.	X		
Decisión 584. Art. 11. Literal c). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Numeral 5, Art. 179.	12	46. Equipos de protección auditiva.	X		

Decisión 584. Art 11. Literal c). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Numeral 5, Art. 180.	13	47. Equipos de protección para vías respiratorias.			X
Decisión 584. Art 11. Literal c). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Numeral 5, Art. 181.	14	48. Equipos de protección para las extremidades superiores.	X		
Decisión 584. Art 11. Literal c). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Numeral 5, Art. 182.	15	49. Equipos de protección para extremidades inferiores.		X	
Decisión 584. Art 11. Literal c). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Numeral 5, Art. 184.	16	50. Ropa de trabajo.	X		
RIESGO FÍSICO					
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 55.	26	60. ¿Se han tomado medidas de prevención de riesgos por ruido?		X	
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 55.	27	61. ¿Se han tomado medidas de prevención de riesgos por Vibraciones?		X	
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 56.	28	62. ¿Se han tomado medidas de prevención por falta o sobre Iluminación?		X	
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 53.	29	63. ¿Se han tomado medidas de prevención de Temperaturas Extremas (frío/caliente)?	X		
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 62.	30	64. ¿Se han tomado medidas de prevención de Radiaciones Ionizantes?			X
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 61.	31	65. ¿Se han tomado medidas de prevención de Radiaciones Ultravioletas?			X
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 53.	32	66. ¿Se ha realizado gestión de ventilación, renovación de aire y condiciones de ambiente de trabajo?	X		
RIESGO ERGONÓMICO					
Decisión 584. Art. 11. Literal b), c) y e). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Numeral 2 y Art. 128. Acuerdo Ministerial 174. Art. 64.	38	72. ¿Se han tomado medidas de prevención para el levantamiento manual de cargas?		X	
Decisión 584. Art. 11. Literal b), c) y e). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Numeral 2.	39	73. ¿Se han tomado medidas de prevención para posiciones forzadas?		X	

Decisión 584. Art. 11. Literal b), c) y e). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Numeral 2.	40	74. ¿Se han tomado medidas de prevención para movimientos repetitivos?		X	
Decisión 584. Art. 11. Literal b), c) y e). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Numeral 2.	41	75. ¿Se han tomado medidas de prevención para la exposición de pantallas de visualización de datos (PVD)?		X	
RIESGO PSICOSOCIAL					
Decisión 584. Art. 11. Literal b), c) y e).	42	76. ¿Se ha realizado gestión en la prevención de riesgos psicosociales?		X	
SEÑALIZACIÓN					
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 167, 168, 169, 170, 171. NTE INEN-ISO 3864-1.	49	83. Señalización preventiva. *Cumple con la normativa.	X		
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 167, 168, 169, 170, 171. NTE INEN-ISO 3864-1.	50	84. Señalización prohibitiva. *Cumple con la normativa.	X		
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 167, 168, 169, 170, 171. NTE INEN-ISO 3864-1.	51	85. Señalización de información. *Cumple con la normativa.	X		
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 167, 168, 169, 170, 171. NTE INEN-ISO 3864-1.	52	86. Señalización de obligación. *Cumple con la normativa.		X	
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 154. Numeral 1. NTE INEN-ISO 3864-1.	53	87. Señalización de equipos contra incendio. *Cumple con la normativa.	X		
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 160, 161, 166.	54	88. Señalización que oriente la fácil evacuación del recinto laboral en caso de emergencia.	X		
AMENAZAS NATURALES Y RIESGOS ANTRÓPICOS			CUMPLE	NO CUMPLE	NO APLICA
Decisión 584. Art. 16. Resolución 957. Art. 1. Literal d). Numeral 4. Decreto Ejecutivo 2393. Art. 13. Numeral 1 y 2. Art. 160. Numeral 6.	1	89. ¿Cuenta con el plan de emergencia / autoprotección?		X	
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 160. Acuerdo Ministerial 135. Art. 10. Literales m).	2	90. ¿Cuenta con brigadas o responsable de Emergencia?			X
Acuerdo Ministerial 135. Art. 10. Literales m).	3	91. ¿Se ha realizado simulacros en el año en curso?	X		
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 24, Art. 33, Art. 160, Art. 161. Reglamento de prevención, mitigación y protección contra incendios. Art. 17. Tabla 1.	4	92. ¿La empresa cuenta con puertas y salidas de emergencia? Libres de obstáculos.	X		
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 154. Numeral 2.	5	93. ¿La empresa ha instalado sistemas de detección de humo?		X	

Decreto Ejecutivo 2393. Art. 159. Numeral 4.	6	94. ¿Los extintores se encuentran en lugares de fácil visibilidad y acceso?	X		
Decreto Ejecutivo 2393 Art. 156.	7	95. ¿La empresa cuenta con Bocas de Incendio?	X		
Decreto Ejecutivo 2393 Art. 58.	8	96. ¿La empresa cuenta con dispositivos de iluminación de emergencia?	X		
GESTIÓN EN SALUD EN EL TRABAJO			CUMPLE	NO CUMPLE	NO APLICA
Código del Trabajo. Art. 412. Numeral 5. Acuerdo Ministerial 1404. Art. 11. Numeral 2. Literal b) y Art. 13.	1	97. ¿Cuenta con Historial de exposición laboral de los trabajadores (Historia Médica Ocupacional)?		X	
Decisión 584. Art. 14 y 22. Resolución 957. Art 5. Literal h). Reglamento a la LOSEP. Art. 230. Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Literal 6. Acuerdo Ministerial 174. Art. 57. Literal b). Acuerdo Ministerial 1404. Art. 11. Numeral 2. Literal a).	2	98. ¿Se ha realizado el examen médico de inicio o ingreso a los trabajadores?	X		
Decisión 584. Art. 14. Resolución 957. Art 5. Literal h). Reglamento a la LOSEP. Art. 230. Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Literal 6. Acuerdo Ministerial 174. Art. 57. Literal c). Acuerdo Ministerial 1404. Art. 11. Numeral 2. Literal b) y c).	3	99. ¿Se ha realizado el examen médico periódico a los trabajadores?		X	
Decisión 584. Art. 14. Resolución 957. Art 5. Literal h). Reglamento a la LOSEP. Art. 230. Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Literal 6.	4	100. ¿Se ha realizado el examen médico de retiro a los trabajadores?		X	
Código del Trabajo. Art. 412. Acuerdo Ministerial 1404.	5	101. ¿Se han comunicado los resultados de los exámenes médicos ocupacionales practicados con ocasión de la relación laboral?		X	
Decisión 584. Art. 22. Resolución 957. Art 17. Código del Trabajo. Capítulo VII. Acuerdo Ministerial 174. Art 57. Literal a) Acuerdo Ministerial 1404. Art. 11. Numeral 1. Literal c), Numeral 5. Literal a).	6	102. ¿Cuenta con el Certificado de aptitud médica de los trabajadores? (Certificado de aptitud médica de ingreso, periódico).			X

Decisión 584. Art. 11. Literal f) y g). Resolución 957. Art. 5. Literal m) y n). Código del Trabajo. Art 42. Numeral 31. Reglamento a la LOSEP. Art. 230. Decreto Ejecutivo 2393. Art 11. Numeral 14. Acuerdo Ministerial 135. Art. 10. Literal a) Acuerdo Ministerial 174. Art 11, 136, 137. Acuerdo Ministerial 1404. Art. 11. Numeral 3. Literal b), c) y d). Resolución CD 513.	7	103. ¿Se han producido accidentes de trabajo del año en curso? *Reporte al IESS. *Medidas correctivas y preventivas. *Historia médica de seguimiento.	X		
Decisión 584. Art. 11. Literal f) y g). Resolución 957. Art. 5. Literal m) y n). Código del Trabajo. Art 42. Numeral 31. Reglamento a la LOSEP. Art. 230. Decreto Ejecutivo 2393. Art 11. Numeral 14. Acuerdo Ministerial 135. Art. 10. Literal a) Acuerdo Ministerial 174. Art 11, 136, 137. Acuerdo Ministerial 1404. Art. 11. Numeral 3. Literal b), c) y d). Resolución CD 513.	8	104. ¿Se han producido presunciones de enfermedad profesional u ocupacional del año en curso? *Reporte al IESS. *Medidas correctivas y preventivas. *Historia médica de seguimiento.	X		
Resolución 957. Art 5. Literal k). Acuerdo Ministerial 1404. Art. 11. Numeral 4. Literal a) y b).	9	105. ¿Se mantiene la formación preventiva de la salud, mediante actividades, programas, campañas, conferencias, charlas, concursos, actividades deportivas, recreaciones?	X		
Decisión 584. Art. 11. Literal b), c), e), h), k). Art 18, 25. Ley Orgánica de Discapacidades. Art. 16, 19, 45, 52. Código del Trabajo. Art. 42. Numeral 33, 34, 35. Acuerdo Ministerial 1404. Art. 11. Numeral 5. Literal c).	10	106. ¿Se ha realizado la Identificación de grupos de atención prioritaria y condiciones de vulnerabilidad?	X		
Acuerdo Ministerial 1404. Art. 11. Numeral 5. Literal b).	11	107. ¿Cuenta con registros y estadísticas de ausentismo al trabajo (enfermedad común o laboral, accidentes u otros motivos)?		X	
Resolución 957. Art 5. Literal c). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45. Acuerdo Ministerial 1404. Art. 11. Numeral 1. Literal d).	12	108. ¿Se realiza promoción y vigilancia para el adecuado mantenimiento de servicios sanitarios generales (baños, comedores, servicios higiénicos, suministros de agua potable y otros en los sitios de trabajo)?	X		
Ley Orgánica de Salud. Art. 53. Decreto Ejecutivo 2393. Art. 66. Numeral 1. Acuerdo 1404. Art. 11. Numeral 2. Literal f).	13	109. ¿Se ha ejecutado el programa de inmunizaciones de los trabajadores?		X	
SERVICIOS PERMANENTES			CUMPLE	NO CUMPLE	NO APLICA
Código de Trabajo. Art. 430. Decreto Ejecutivo 2393. Art. 46.	1	110. ¿Cuenta con botiquín de emergencia para primeros auxilios?	X		

Decreto Ejecutivo 2393. Art. 46.	2	111. ¿Cuenta con local de enfermería (25 o más trabajadores)?			X
Código de Trabajo. Art. 42. Decreto Ejecutivo 2393. Art. 37.	3	112. ¿El comedor cuenta con una adecuada salubridad y ambientación?			X
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 38.	4	113. ¿Los servicios de cocina cuentan con una adecuada salubridad y almacenamiento de productos alimenticios?			X
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 39.	5	114. ¿En el centro de trabajo se dispone de abastecimiento de agua para el consumo humano?	X		
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 40.	6	115. ¿Cuenta con vestuarios en buenas condiciones con separación para hombres y mujeres?			X
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 41, 42.	7	116. ¿Cuenta con servicios higiénicos, excusados y urinarios en buenas condiciones con separación para hombres y mujeres?	X		
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 43.	8	117. ¿Cuenta con duchas en buenas condiciones?	X		
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 44.	9	118. ¿Cuenta con lavabos en buenas condiciones y con útiles de aseo personal?	X		
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 49, 50, 51, 52.	10	119. ¿Cuenta con instalaciones campamentos en buenas condiciones?			X
PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO EN LA INSPECCIÓN			67,75		

Tabla 4.4. Checklist aplicado en la Cooperativa de Ahorro de Crédito Chone Ltd.
Fuente: Ministerio de Trabajo (2018).

Dentro de esta actividad se procedió a aplicar un checklist donde se determinaron elementos para lograr obtener resultados positivos para el desarrollo de la investigación, tal como si cumple la institución con la normativa legal de seguridad, salud ocupacional y el cumplimiento legal, de esta manera se obtuvo que el 58% de los trabajadores afirman que la institución si aplica la normativa legal de seguridad y salud, a diferencia del 42% que dicen que no se cumple por lo que sugieren realizar proceso de mejoramiento dentro de la Cooperativa como se muestra a continuación:

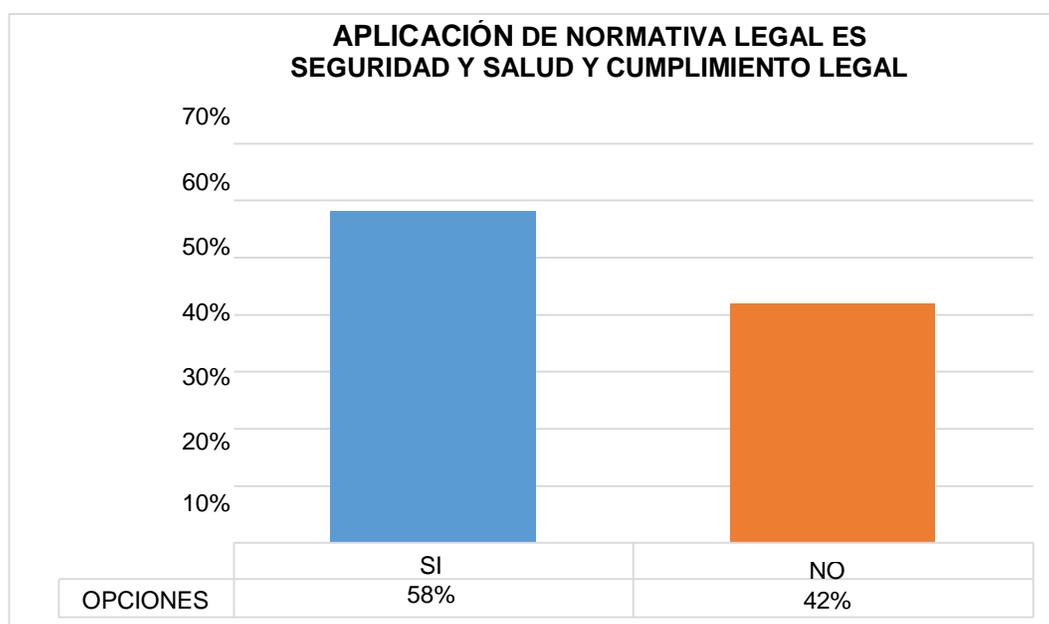


Gráfico 1.4: Conocimiento de programa de SSO

Fuente: Los autores de la investigación.

Por esta razón se establece que dentro de la ficha de inspección de seguridad social emitida por el Ministerio de Trabajo se determinó que la Cooperativa de Ahorro y Crédito de Chone cuenta con 66 trabajadores de los cuales 34 son mujeres, 32 hombres de los cuales 6 son discapacitados. También se observa que la empresa no dispone de un plan de prevención, donde pueda especificar las actividades laborales que deben realizar los trabajadores y los riesgos que existen dentro de la misma; el cumplimiento de la inspección dio como resultado un 67,75% siendo deficiente debido a que los empleados dan a conocer que el ambiente de

trabajo presente dificultades como la incomodidad de su cuerpo al realizar sus respectivas funciones laborales.

Sin embargo, la Cooperativa presenta información de los tipos de prevención que se debe de tomar por medio de señaléticas como: salida de emergencia, extintor, boca contra incendio, entre otras.

FASE N° II: Evaluar los factores de riesgos psicosociales, ergonómicos y físicos aplicables a la institución.

Para la evaluación de los factores de riesgos se realizaron varias actividades, la cual inició con el monitoreo de ruido ya que este es uno de los elementos más significativos que se encuentran presentes en la Cooperativa debido a que los trabajadores se exponen constantemente a este factor de riesgo, esto efectúo mediante el sonómetro, luego se ejecutó una entrevista realizada a la jefa de talento humano de la institución (ver anexo 3), para obtener la información que permitió determinar que dicha institución cuenta con políticas de seguridad y salud en el trabajo, esta no cuenta con un plan de prevención sin embargo los trabajadores si tienen conocimiento sobre el proceso que se debe llevar.

Monitoreo de ruido

SONÓMETRO QUE EVALÚA LOS RIESGOS ERGONÓMICOS Y FÍSICOS		
ÁREA	OFICINAS Y ÁREAS	NIVELES DE RUIDO
PISO 1	TODA LA PLANTA BAJA	67,3
	CAPACITACIONES	55,7
PISO 2	HALL DE CRÉDITOS Y COBRANZAS	62,7
PISO 3	OFICINA DE TALENTO HUMANO	55,4
	SECRETARÍA	53,2
	BALANCE SOCIAL	53,6
	DEPARTAMENTO LEGAL	58,3
	MARKETING	48,6
	ÁREA FINANCIERA	61,1
	GERENCIA	60,7
	ASIST. ADMINISTRATIVO DE TALENTO HUMANO	54,3
	JEFE ADMINISTRATIVO	55,9
	44,5	
PISO 4	SEGURIDAD FÍSICA	56,3
	UNIDAD FÍSICA	52,1
	INFORMACIÓN	57,7
	OFICIAL DE CUMPLIMIENTO	52,3
	CONSEJO DE VIGILANCIA	53,1
	PRESIDENCIA	53,4
	ÁREA DE CONTROL	53,8

Tabla 5.4. Monitoreo de Ruido
Fuente: Los autores de la investigación.

Es así que los rangos de niveles de ruido en el cuadro anterior son moderados y no superan el máximo permitido de decibeles.

En el monitoreo de ruido que se realizó dentro de las instalaciones en horario laboral de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Chone Ltda., se pudo constatar a través de los resultados

NIVELES NORMALES DE PRESIÓN DE SONIDO

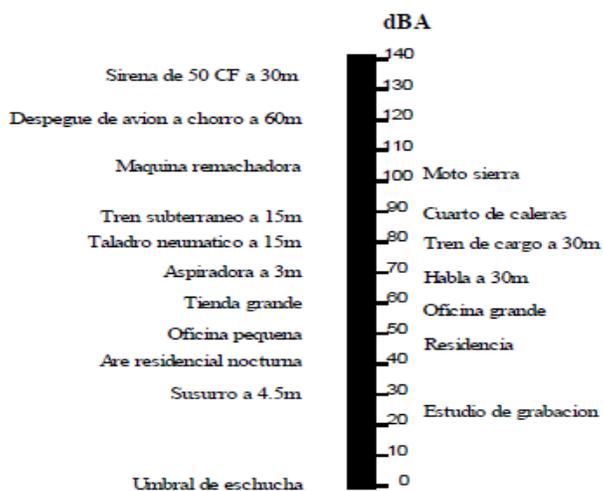


Foto 2. Niveles normales de presión de sonido
Elaborado por: Mendoza (2016).

Entrevista aplicada a la jefa de talento humano

La persona entrevistada menciona que las capacitaciones se manejan de acuerdo a las establecidas en el Ministerio de Trabajo las cuales se encuentran ingresadas en el Sistema Único de Trabajo (SUT), además señala que el ambiente laboral es bueno, debido a que se procura trabajar la parte psicosocial como también la parte física para lograr que los espacios de trabajo sean cómodos y confortables.

Encuesta que evalúa los riesgos, psicosociales y físicos.

Las encuestas realizadas fueron aplicadas a las 66 personas que laboran en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Chone Ltda., se logró obtener los siguientes datos correspondientes a la información necesaria para la ejecución de esta segunda fase del proyecto de investigación, los cuales se muestran a continuación con su respectivo gráfico estadístico y descripción.

1. ¿CONOCE USTED EL PROGRAMA DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL DE LA COOPERATIVA?

SI	65
NO	1
NO APLICA	0
TOTAL	66

Tabla 6.4. Conocimiento sobre programa de SSO.
Fuente: Los autores de la investigación

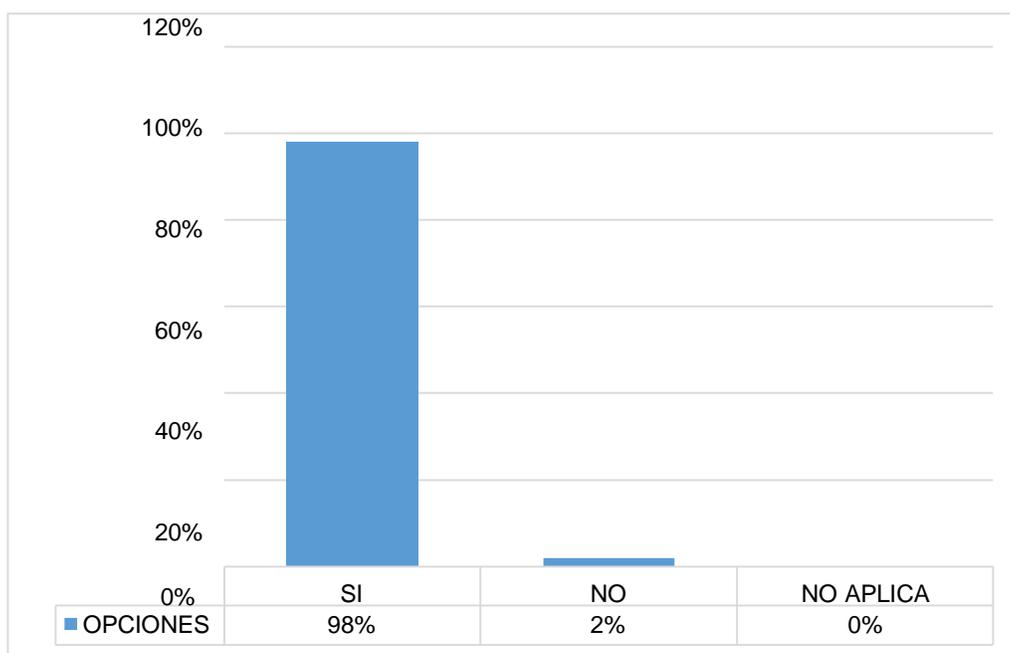


Gráfico 2.4. Conocimiento sobre programa de SSO.
Fuente: Trabajadores de la COAC Chone Ltda.

De acuerdo al conocimiento acerca del programa de salud y seguridad ocupacional por parte de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Chone Ltda., el 98% respondieron que, si conocen el programa, mientras que el 2% respondió que no tiene conocimiento acerca de este programa, es evidente que el personal de la institución está capacitado acerca del tema.

Dichos datos concuerdan con una investigación realizada en la Universidad del Salvador por Morales (2017), donde el 75% de los encuestados establecieron que si conocen

las directrices y políticas que dispone en Manual de seguridad social.

2. ¿LA COOPERATIVA POSEE UN REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL?

SI	66
NO	0
NO APLICA	0
TOTAL	66

Tabla 7.4. Conocimiento sobre reglamento de SSO.

Fuente: Los autores de la investigación.

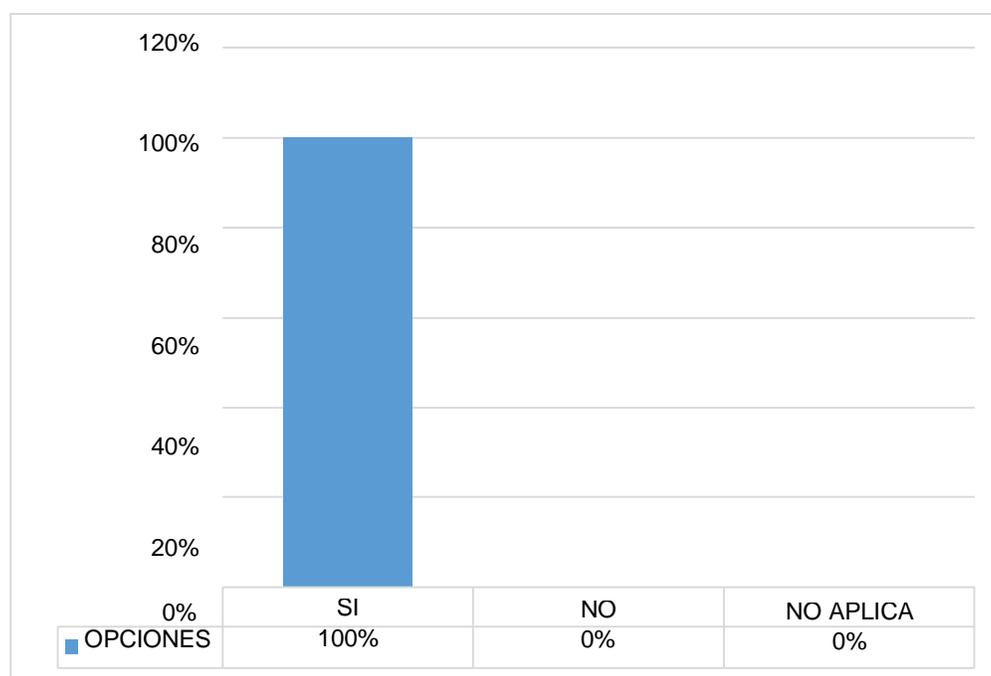


Gráfico 3.4. Conocimiento sobre reglamento de SSO.

Fuente: Trabajadores de la COAC Chone Ltda.

En función a los resultados de esta interrogante, se puede observar de manera notoria que el 100% de los trabajadores indican que la Cooperativa si posee con un reglamento de seguridad y salud ocupacional. Con relación a la investigación realizada por Morales (2017) los encuestados contuvieron con un 95% también conocen sobre el reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional de la Universidad del Salvador.

3. ¿TIENE CONOCIMIENTO SOBRE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN EN EL TRABAJO?

SI	65
NO	1
NO APLICA	0
TOTAL	66

Tabla 8.4. Conocimiento sobre medidas de prevención.

Fuente: Los autores de la investigación.

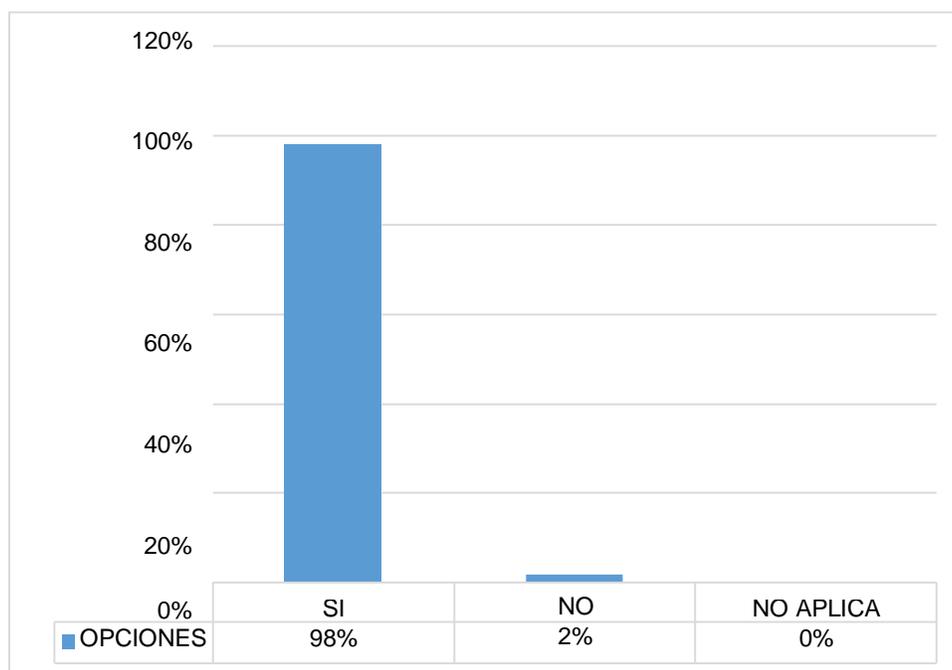


Gráfico 4.4. Conocimiento sobre medidas de prevención.

Fuente: Trabajadores de la COAC Chone Ltda.

En base a los datos obtenidos, se logra conocer que con respecto a las medidas de prevención que deben de ser aplicadas en el trabajo, el 98% del personal respondió sí, en cambio, el 2% de ellos respondió no, evidenciando que el personal si tiene un conocimiento amplio acerca de las medidas de prevención de riesgos en el trabajo, lo que les permite saber cómo reaccionar y qué medidas aplicar al momento de que se presente algún inconveniente o evento que pueda atentar contra su salud. Cabe recalcar que estas medidas de prevención ayudan a que el trabajador esté al tanto de que en toda actividad a realizar existen riesgos.

Dichos resultados de la investigación no concuerdan con la realizada por Quintero y

Villa (2015) de la Universidad Politécnica Salesiana donde los encuestados con un 65% dieron a exponer que no disponen de un conocimiento sobre las medidas de prevención.

4. ¿CONSIDERA USTED QUE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL SON DE GRAN IMPORTANCIA PARA EL DESEMPEÑO DE SUS ACTIVIDADES?

SI	65
NO	1
NO APLICA	0
TOTAL	66

Tabla 9.4. Conocimiento de la importancia de la seguridad y salud ocupacional.
Fuente: Los autores de la investigación.

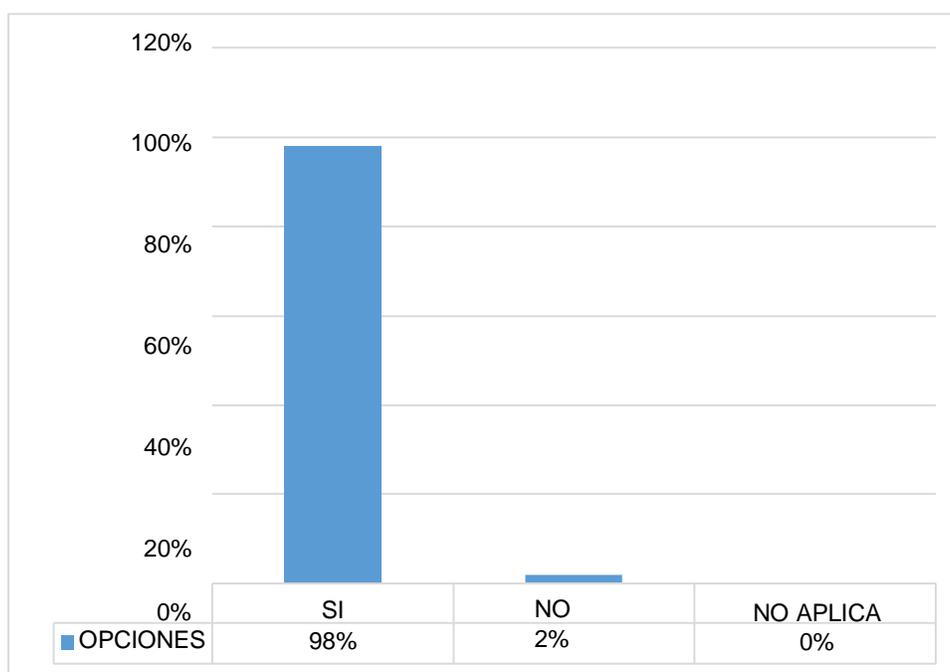


Gráfico 5.4. Conocimiento de la importancia de la seguridad y salud ocupacional.
Fuente: Trabajadores de la COAC Chone Ltda.

El 98% del personal de la COAC Chone Ltda., está de acuerdo con que la seguridad y salud ocupacional de los trabajadores es de gran importancia para el desempeño de sus actividades en cualquier área indicada, ya que si un trabajador cuenta con una salud física adecuada podrá realizar de manera eficiente cualquier tarea asignada, en cambio si este no cuenta con salud física inapropiada no podrá desempeñarse ni ejecutar ninguna actividad.

5. ¿DENTRO DE LA COOPERATIVA EXISTEN SALIDAS DE EMERGENCIA Y SEÑALÉTICAS?

SI	66
NO	0
NO APLICA	0
TOTAL	66

Tabla 10.4. Presencia de salidas de emergencia y señaléticas.

Fuente: Los autores de la investigación.

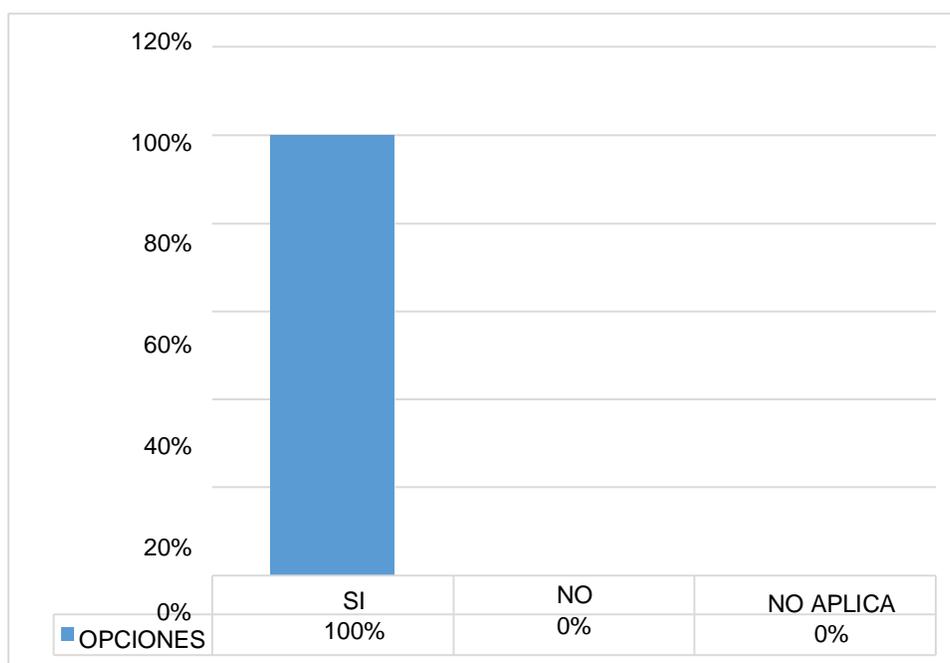


Gráfico 6.4. Presencia de salidas de emergencia y señaléticas.

Fuente: Trabajadores de la COAC Chone Ltda.

En relación a los resultados obtenidos en la pregunta realizada se conoció que el 100% de los empleados afirmaron que, si existen salidas de emergencia y señaléticas, por cualquier eventualidad que pudiera suceder, lo cual indica que no es necesario implementar señaléticas ya que la COAC Chone Ltda., si cuenta con ello lo que le permite salvaguardar la seguridad y salud de los trabajadores de todas las áreas.

6. ¿USTED HA RECIBIDO ALGUNA CAPACITACIÓN SOBRE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL?

SI	66
NO	0
NO APLICA	0
TOTAL	66

Tabla 11.4. Capacitación sobre SSO.

Fuente: Los autores de la investigación.

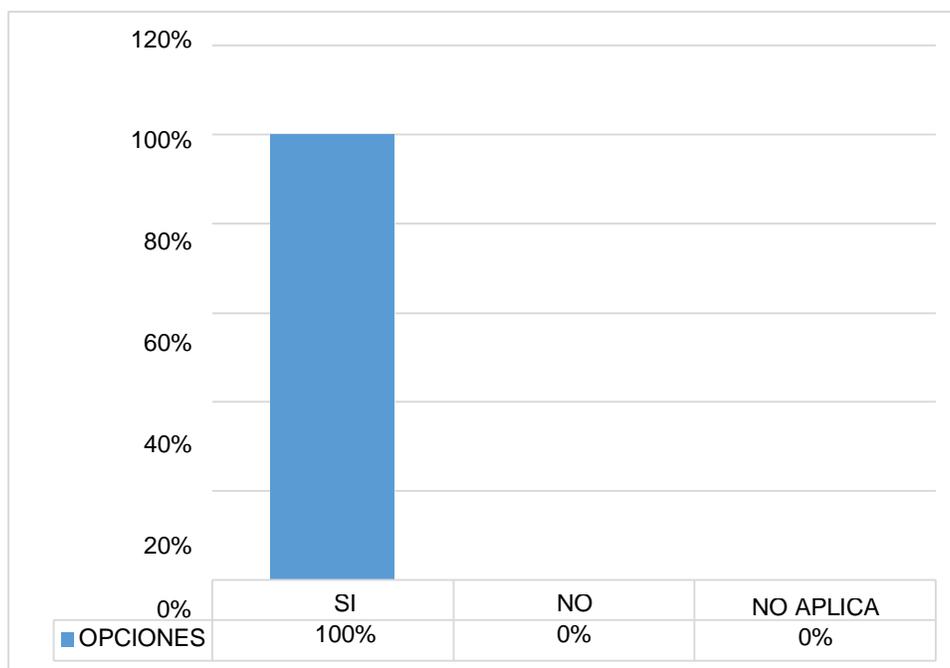


Gráfico 7.4. Capacitación sobre SSO.

Fuente: Trabajadores de la COAC Chone Ltda.

Todos los empleados de la COAC Chone Ltda., que representan el 100% han recibido capacitaciones sobre salud y seguridad ocupacional, lo cual es de gran ayuda porque es importante que todo trabajador conozca sobre los riesgos a los cuales está expuesto día a día en su trabajo y de qué manera puede realizar las tareas asignadas sin exponer su salud y seguridad. Estos resultados contrastan con los establecidos en la investigación de Morales (2017), donde los encuestados manifestaron con el 46% que las capacitaciones que les da son pocas y que no generan satisfacción alguna a ellos como empleados.

7. ¿CONOCE USTED SOBRE EL MANEJO DE UN EXTINTOR?

SI	64
NO	2
NO APLICA	0
TOTAL	66

Tabla 12.4. Conocimiento sobre manejo de extintor

Fuente: Los autores de la investigación.

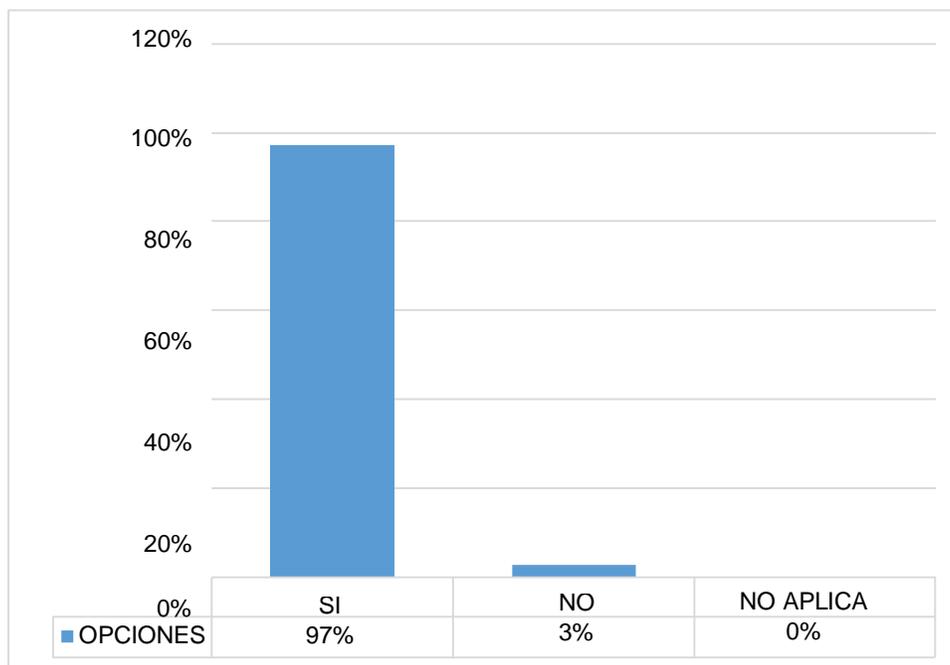


Gráfico 8.4. Conocimiento sobre manejo de extintor.

Fuente: Trabajadores de la COAC Chone Ltda.

El 3% respondieron que no tienen conocimientos acerca del manejo del extintor, mientras que el 97% de los empleados si tienen conocimientos acerca del manejo del mismo, lo cual es una pieza muy fundamental en lo que respecta a la estrategia de prevención de riesgos laborales en la COAC Chone Ltda., esto ayuda a que el personal esté formado e informado al momento de ocurrir algún incendio ya que estará al tanto de cómo poder controlar y prevenir posibles accidentes de trabajo.

8. ¿CONSIDERA USTED CONVENIENTE QUE SE IMPLEMENTE UN MODELO DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DENTRO DE LA COOPERATIVA?

SI	65
NO	0
NO APLICA	1
TOTAL	66

Tabla 13.4. Importancia de la implementación de un modelo de gestión de SSO.

Fuente: Los autores de la investigación.

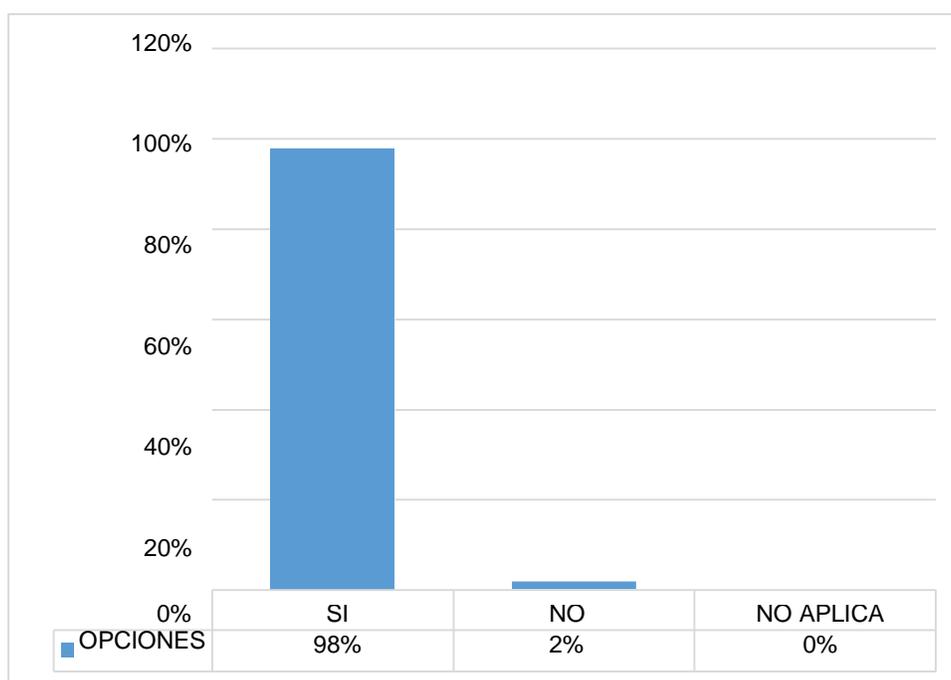


Gráfico 9.4. Importancia de la implementación de un modelo de gestión de SSO.

Fuente: Trabajadores de la COAC Chone Ltda.

Respecto a la importancia de un modelo de gestión de seguridad y salud ocupacional dentro de la COAC Chone Ltda., el 2% respondió que no aplica y el 98% de los empleados respondieron que sí, ya que este serviría de gran utilidad debido a que la inexistencia de uno impide que se tomen las medidas correctas de prevención en el caso de presentarse alguna eventualidad.

9. ¿EL ESPACIO FÍSICO DONDE USTED REALIZA SU TRABAJO ES EL ADECUADO Y CUENTA CON ILUMINACIÓN ADECUADA?

SI	63
NO	2
NO APLICA	1
TOTAL	66

Tabla 14.4. Espacio físico del trabajo.

Fuente: Los autores de la investigación

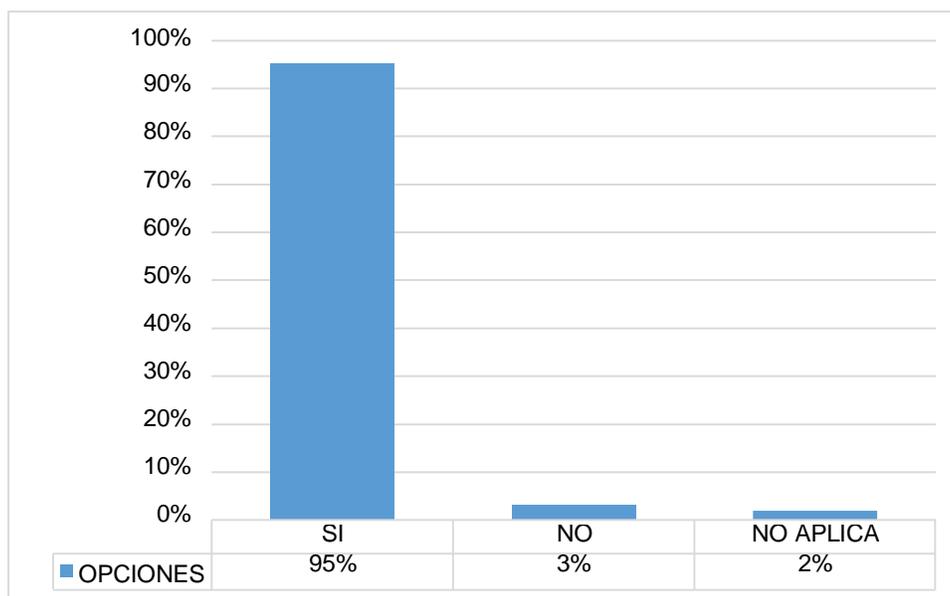


Gráfico 10.4. Espacio físico del trabajo.

Fuente: Trabajadores de la COAC Chone Ltda.

Según la encuesta realizada un 95% de los encuestados afirmaron que el espacio donde realizan sus actividades es adecuado cuenta con la iluminación adecuada y un 3% se encuentran descontentos de su área de trabajo y que no cumplen con los estándares de trabajo y un 2% lo desconocen.

10. ¿DENTRO DE LAS ACTIVIDADES QUE REALIZA EXISTE LA MANIPULACIÓN DE EQUIPOS Y MATERIALES QUE ATENTEN CON SU SALUD?

SI	23
NO	42
NO APLICA	1
TOTAL	66

Tabla 15.4. Manipulación de equipos y materiales.

Fuente: Los autores de la investigación.

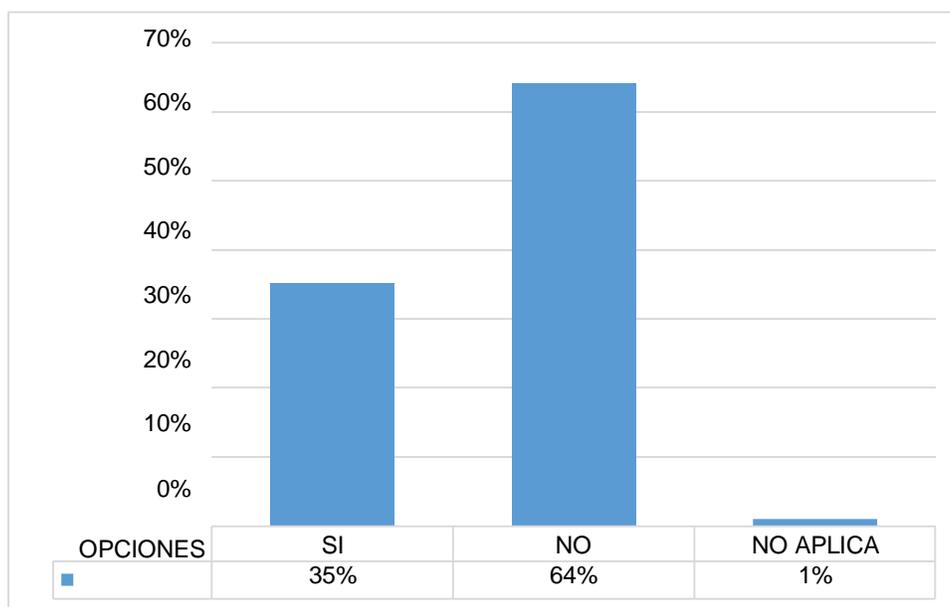


Gráfico 11.4. Manipulación de equipos y materiales.

Fuente: Trabajadores de la COAC Chone Ltda.

Según los encuestados el 35% de los encuestados respondieron que sí, ellos manifestaron que la manipulación de ciertos equipos y materiales que utilizan dentro de sus actividades afectan a la salud de los empleados de la cooperativa las cuales pueden causar lesiones graves, el 64% del personal respondió que no, debido que las actividades que realizan dentro de la empresa las consideran seguras y no causan ningún tipo de riesgos hacia ellos, y con un 1% que no aplica.

11. ¿EN ALGÚN MOMENTO REALIZANDO SUS ACTIVIDADES HA SUFRIDO ALGÚN TIPO DE ACCIDENTE?

SI	10
NO	56
NO APLICA	0
TOTAL	66

Tabla 16.4. Ocurrencia de los accidentes de trabajo en sus actividades.

Fuente: Los autores de la investigación.

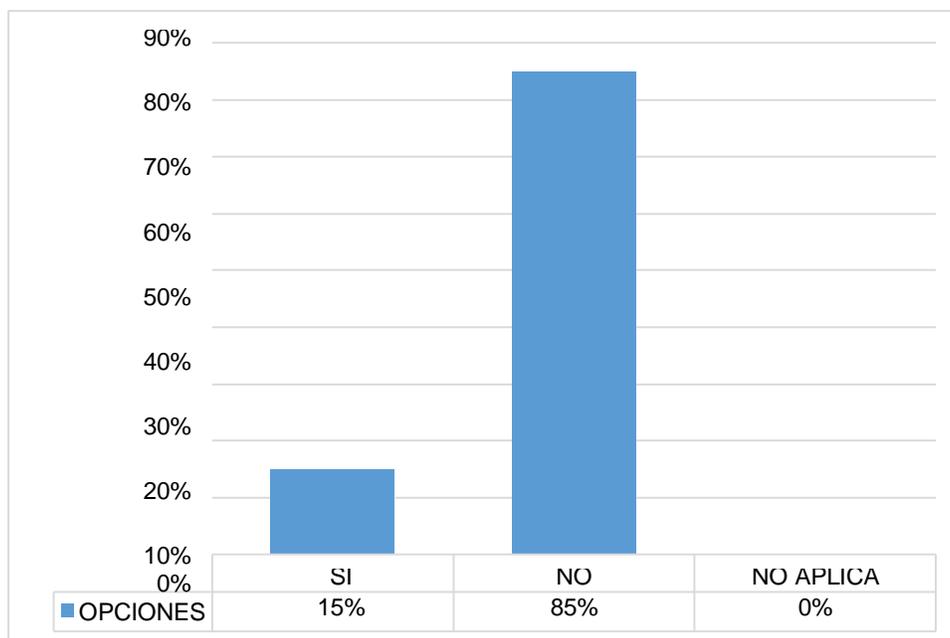


Gráfico 12.4. Ocurrencia de los accidentes de trabajo en sus actividades.

Fuente: Trabajadores de la COAC Chone Ltda.

Un 15% de personal encuestado afirma que, sí ha sufrido accidentes al momento de ejercer sus actividades, consideradas como lesiones leves, pero en algún momento pueden poner en riesgo el desempeño de los empleados, el 85% del personal respondió que no ha sufrido ningún tipo de accidente realizando sus actividades.

12. ¿EN CASO DE OCURRIR ALGÚN ACCIDENTE DE TRABAJO, SABE USTED A QUIEN DIRIGIRSE?

SI	61
NO	5
NO APLICA	0
TOTAL	66

Tabla 17.4. Conocimiento sobre a quién dirigirse al momento de ocurrir algún accidente.
Fuente: Los autores de la investigación.

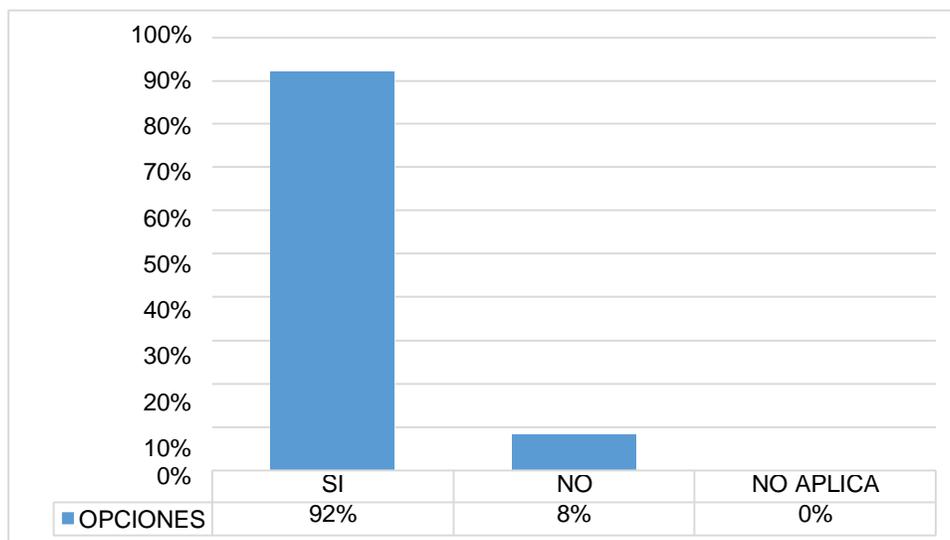


Gráfico 13.4. Conocimiento sobre a quién dirigirse al momento de ocurrir algún accidente.
Fuente: Trabajadores de la COAC Chone Ltda.

De acuerdo a la encuesta realizada en la cooperativa un 92% de los empleados encuestados sabe a quién dirigirse en caso de ocurrir un accidente, mientras un 8% desconoce de esta información y no sabrían a quién dirigirse o qué medidas deben de tomar en caso de presentarse un accidente.

13. ¿CONOCE USTED ACERCA DE LOS DISTINTOS TIPOS DE RIESGOS A LOS QUE SE ENCUENTRA EXPUESTO?

SI	66
NO	0
NO APLICA	0
TOTAL	66

Tabla 18.4. Conocimiento acerca de tipos de riesgos a los que están expuestos.

Fuente: Los autores de la investigación.

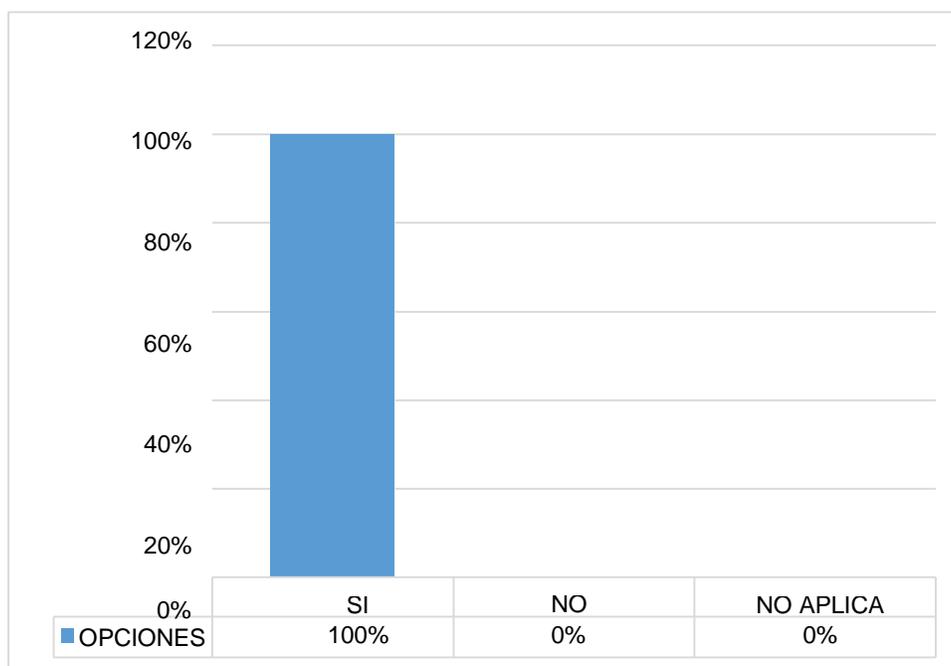


Gráfico 14.4. Conocimiento acerca de tipos de riesgos a los que están expuestos

Fuente: Trabajadores de la COAC Chone Ltda.

Por medio de la encuesta realizada se decretó que 100% de los encuestados respondieron positivo, en tener conocimiento de los distintos riesgos a los que se encuentran expuestos en el área de trabajo donde realizan sus actividades profesionales.

14. ¿POSEE CONOCIMIENTO ALGUNO SOBRE QUÉ ES EL RIESGO PSICOSOCIAL, FÍSICO Y ERGONÓMICO?

SI	61
NO	5
NO APLICA	0
TOTAL	66

Tabla 19.4. Conocimiento sobre riesgo psicosocial, físico y ergonómico.

Fuente: Los autores de la investigación.

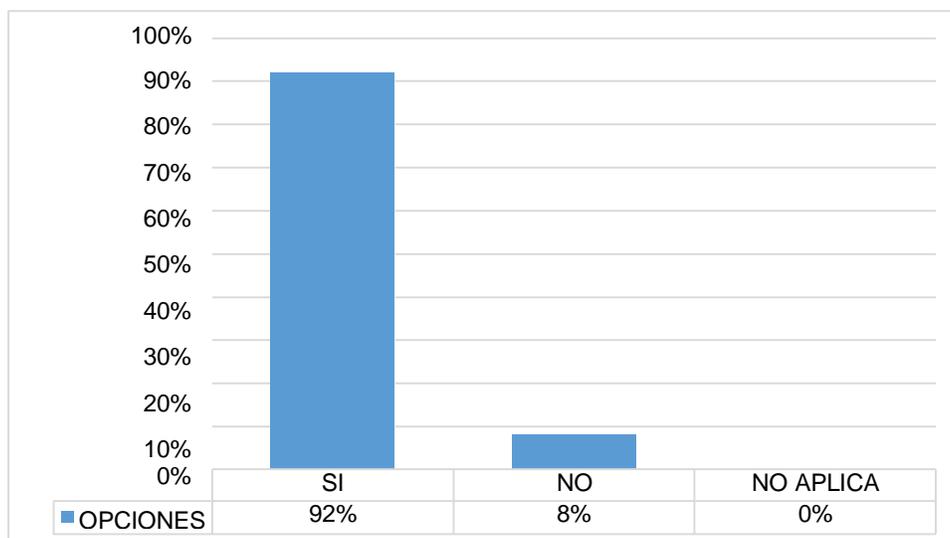


Gráfico 15.4. Conocimiento sobre riesgo psicosocial, físico y ergonómico.

Fuente: Trabajadores de la COAC Chone Ltda.

Con un promedio del 92% respondió que sí posee conocimientos sobre qué es el riesgo psicológico, físico y ergonómico, sin embargo 8% respondió que no posee conocimiento alguno sobre los riesgos psicosociales, físicos y ergonómicos.

15. ¿HAN RECIBIDO CURSOS DE ERGONOMÍA PARA MODIFICAR LAS POSICIONES DE TRABAJO?

SI	58
NO	7
NO APLICA	1
TOTAL	66

Tabla 20.4. Conocimiento sobre las posiciones de trabajo.

Fuente: Los autores de la investigación.

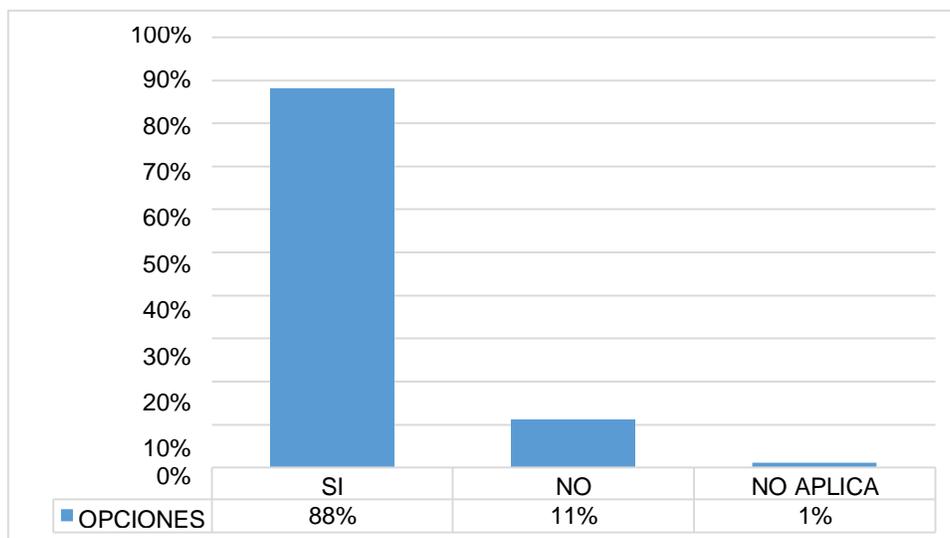


Gráfico 16.4. Conocimiento sobre las posiciones de trabajo.

Fuente: Trabajadores de la COAC Chone Ltda.

Mediante la encuesta realizada se pudo obtener información sobre la empresa y sobre los empleados si han recibido cursos de ergonomía para modificar las posiciones de trabajo un 88% respondió que sí y un 11% respondió que no, pero un 1% no aplica.

16. ¿LA COOPERATIVA CUENTA CON SERVICIO MÉDICO Y DENTAL?

SI	60
NO	5
NO APLICA	1
TOTAL	66

Tabla 21.4. Servicio médico y dental.
Fuente: Los autores de la investigación.

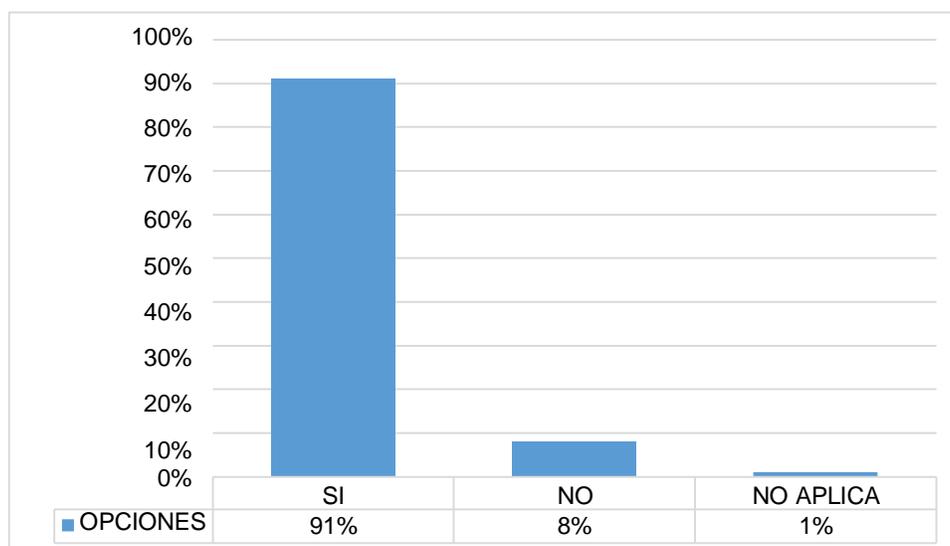


Gráfico 17.4. Servicio médico y dental.
Fuente: Trabajadores de la COAC Chone Ltda.

En la encuesta realizada se hizo la pregunta a los empleados, que, si la cooperativa cuenta con servicio médico y dental, donde los encuestados respondieron con un 91% que sí y el 8% respondió que no, con un 1% que no aplica.

17. ¿TIENEN PLANIFICADOS SIMULACROS DE ACCIDENTES?

SI	59
NO	6
NO APLICA	1
TOTAL	66

Tabla 22.4. Simulacros de accidentes.

Fuente: Los autores de la investigación.

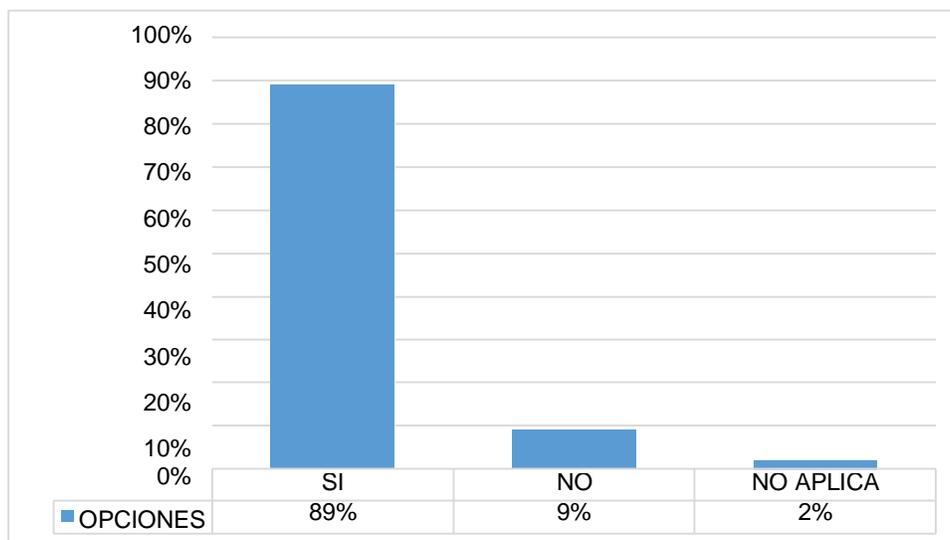


Gráfico 18.4. Simulacros de accidentes.

Fuente: Trabajadores de la COAC Chone Ltda.

Mediante la encuesta realizada en la cooperativa de Chone nos arrojó información sobre los encuestados donde un 89% respondió que sí tienen planificados simulacros de accidentes y un 9% respondió que con un 2% (1) que no aplica.

18. ESCOJA QUE FACTORES DE AMBIENTE LABORAL SON LOS QUE MÁS AFECTAN AL TRABAJO:

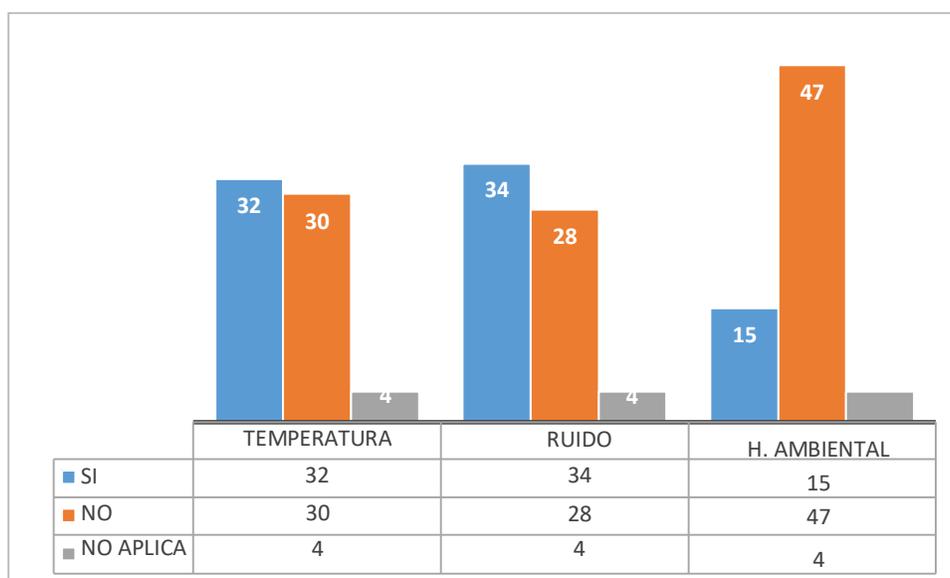


Gráfico 19.4. Factores del ambiente laboral.
Fuente: Trabajadores de la COAC Chone Ltda.

En la encuesta realizada se les plantearon a los empleados encuestados tres factores de ambiente laboral que más afectan en el trabajo la temperatura, ruido e higiene ambiental. Donde en temperatura 32 respondieron que si 30 que no y cuatro no aplican

En ruido 34 respondieron que sí 28 que no y 4 que no aplica Mientras que en Higiene Ambiental 15 respondieron que sí, 47 que no y 4 no aplica. A diferencia de la investigación realizada por Quintero y Villa (2015) donde los resultados de las encuestas establecen que los factores que generan inestabilidad dentro del ambiente de trabajo con el 45% es la temperatura y el 55% se enfoca al ruido excesivo que existe dentro de la Cooperativa.

FASE N° III. Especificar la estructura del programa de intervención de acuerdo a las normativas aplicables vigentes.

En esta fase se desarrollaron las siguientes actividades:

Revisión bibliográfica de las normas vigentes aplicables de seguridad y salud ocupacional en el país.

Como primer paso se realizó una revisión bibliográfica, de las Normas vigentes que se relacionan al objeto de investigación:

Documento Legal	Principios, Sustento Legal
Constitución Política de la República del Ecuador (2008)	<p>Art 326: 2,3,5 y 62. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.</p> <p>3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.</p> <p>5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garanticen su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.</p> <p>6. toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derechos a ser integrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.</p> <p>Art. 424. La Constitución, norma suprema, prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico.</p>
Decisión 584 Sustitución de la Decisión 547, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. (Aplicable a países de la subregión andina; Ecuador, Colombia, Perú y Bolivia)	<p>Art. 9. Los países miembros desarrollarán las tecnologías de información y los sistemas de gestión en materia de seguridad y salud en el trabajo con miras a reducir los riesgos laborales.</p> <p>Art. 11. En todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales. Estas medidas deberán basarse, para el logro de este objetivo, en directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su entorno como responsabilidad social y empresarial.</p>
Resolución 957 Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (2005)	Art. 1. Según lo dispuesto por el artículo 9 de la Decisión 584, los Países Miembros desarrollarán los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores mejoramiento del Ambiente del Trabajo (D.E. 2393; R.O. 565: 1986)

Art. 11. Obligaciones de los empleados. Son obligaciones generales de los personeros de las entidades y empresas públicas y privadas las siguientes:

1. Cumplir las disposiciones de este Reglamento y demás normas vigentes en materia de prevención de riesgos.
2. Adoptar las medidas necesarias para la prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud y al bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo de su responsabilidad.

Art. 13. Obligaciones de los trabajadores.

1. Participar en el control de desastres, prevención de riesgos y mantenimiento de la higiene en los locales de trabajo cumpliendo las normas vigentes.

Resolución C.D. 513 del Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo (2017)

Art. 55. Indica que las empresas deben implementar mecanismos de Prevención de Riesgos del Trabajo, haciendo énfasis en:

- Identificación de peligros y factores de riesgos.
- Medición de factores de riesgos.
- Evaluación de factores de riesgos.
- Control operativo integral.
- Vigilancia ambiental laboral y de la salud.
- Evaluaciones periódicas.

Tabla 23. 4. Revisión bibliográfica de las Normas vigentes en el Ecuador.
Fuente. Elaboración Propia

Análisis de la Resolución C.D 513 del Reglamento de Seguridad General de Riesgos del Trabajo.

En el cuadro anterior, se detalla la normativa aplicable a temas de seguridad y salud ocupacional en el país. El presente trabajo de titulación se enfocó en la Resolución C.D. 513 del Reglamento de Seguridad General de Riesgos del Trabajo.

“La reciente Resolución C.D. 513, emitida el 4 de Marzo del 2019 por el Consejo Directivo del I.E.S.S., contiene el nuevo Reglamento del SGRT – IESS quedando derogado la Resolución C.D. 390 del 10 de noviembre del 2011; también deroga el "Reglamento para el Sistema de Auditorías de Riesgos del Trabajo SART" expedido en la Resolución C.D. 333 del

7 de octubre del 2010; así como también se deroga el Instructivo para aplicación del Reglamento para Auditorías de Riesgos del Trabajo-SART, expedido el 29 de julio del 2011; y queda sin efecto el aplicativo SGP” (Sociedad Ecuatoriana de Salud Ocupacional, 2016).

Con estos cambios se considera liberar a la empresa de una enorme carga documental que se requería en el modelo de Sistema de Gestión. Continuará vigente en Ecuador una directriz básica para la gestión en Seguridad y Salud Ocupacional, que es el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (Decisión 584) y su Reglamento (Resolución 957), en el cual se indica la necesidad de implementar en materia de Seguridad y Salud Ocupacional, los aspectos de Gestión Administrativa, Gestión Técnica, Gestión de Talento Humano y Procesos Operativos Básicos. Sin embargo, sería el gestor técnico de cada empresa o institución el que defina documentación necesaria como también el alcance de los elementos componentes de cada enfoque de gestión.

Cabe indicar que la Resolución C.D. 513, si bien deroga la Resolución C.D. 390 y la Resolución C.D. 333; indica en su art. 55, que las empresas deben implementar mecanismos de Prevención de Riesgos del Trabajo, haciendo énfasis en:

- Identificación de peligros y factores de riesgos.
- Medición de factores de riesgos.
- Evaluación de factores de riesgos.
- Control operativo integral.
- Vigilancia ambiental laboral y de la salud.
- Evaluaciones periódicas.

A partir de la información expuesta, se procedió a realizar el Plan de Prevención de Riesgos con base en la resolución C.D. 513.

Estructuración del plan de prevención de riesgos con base a la resolución C.D.

513

El modelo de Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo, para la Cooperativa de Ahorro y Crédito Chone Ltda., se fundamentó bajo la Resolución N° C.D. 513, que define el Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo, de esta manera el modelo a utilizar se define en una estructura correlacionada e integrada entre sí con todos sus elementos. Es decir. La Política, la Organización, la Planificación y la Resolución N° C.D. 513, que enmarca la Gestión Técnica del Sistema:

- 1. Introducción:** Se realizó una breve introducción referente a la elaboración del plan de prevención de riesgos ocupacionales.
- 2. Objetivos:** en este apartado se expresó los objetivos del plan.
- 3. Política.** La Dirección de la Cooperativa debe de vigilar que la política de seguridad y salud en el trabajo esté enmarcada al tamaño y a la naturaleza de las actividades de la institución. Es clara y concisa, redactada en un lenguaje de fácil comprensión y entendimiento para todas las personas que presten servicios o sean parte integrante de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Chone Ltda.
- 4. Organización.** La Gestión administrativa de la Organización dio soporte a través de la Política de seguridad y salud en el trabajo, implementación, y verificación del sistema de gestión. La Gestión Técnica se desarrolló bajo la Resolución N C.D. 513. Donde se hizo énfasis a las enfermedades profesionales u ocupacionales, accidentes de trabajo, incapacidad, comité de evaluación, prevención de riesgos del trabajo y principios de la acción preventiva.

5. **Planificación.** Es sistema estuvo apoyado por la Gestión de la Dirección quien, a través de la Planificación del proceso, y en coordinación con Talento Humano se encargó de delinear el proceso del sistema de seguridad y salud ocupacional, de impartir la comunicación y capacitación al personal de la cooperativa; así como también la implementación de los procesos operativos básicos que ayuden a la identificación y prevención de riesgos laborales.
6. **Resolución N° C.D. 513 (Gestión Técnica).** La gestión técnica, enmarcada en elementos importantes como la identificación, medición, evaluación y sobre todo en la prevención de los riesgos laborales, fue el eje principal del modelo, por cuanto se enmarca en la importancia de establecer medidas o parámetros que generen el bienestar en el ambiente laboral y salud ocupacional entre los miembros de la institución.
7. **Estrategias de mejora.** Se presentó una matriz con varias estrategias direccionadas a la mejora en temas de salud y riesgo laboral de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Chone Ltda.
8. **Señalización.** Detalló de manera rápida la principal señalización para la institución.

Estrategias para mitigar los riesgos laborales identificados, contribuyendo así a la mejora de la calidad laboral de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Chone Ltda.

Para esto se realizó una matriz compuesta por aspectos como: propuesta, fecha límite de cumplimiento, encargado y normativa de cumplimiento. A continuación, los detalles:

N°	Propuesta	Fecha límite de cumplimiento	Encargado	Normativa de cumplimiento
1	Creación de un marco legal que cumpla con las legislaciones actuales del Ecuador sobre Seguridad y Salud Ocupacional que corresponda a la actividad o razón social de la cooperativa donde se busca mitigar los riesgos identificados	30/01/2021	Gerente General	Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.
2	Disponer y asignar los recursos necesarios para elaborar el marco legal y las políticas de Seguridad y Salud Ocupacional	30/02/2021	Talento Humano	Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.
3	Concientizar a todos los colaboradores de la cooperativa sobre el marco legal y políticas implementadas, así como la obligatoriedad de acatar todas las normas descritas dentro de esta.	30/03/2021	Talento Humano	Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.
4	Asignar los recursos necesarios (económicos, humanos) para lograr acatar con la normativa implementada por parte de los colaboradores, de tal manera, que se logre acatar todas las disposiciones y evitar posibles riesgos.	30/04/2021	Gerente General	Art. 11 del Decreto ejecutivo 2393 de la decisión 584 del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo.
5	Diseñar un reglamento interno de Seguridad y Salud ocupacional que vele por la integridad de todos los integrantes de la cooperativa, tanto del área administrativa como operativa, permitiendo la confianza a los empleados.	30/05/2021	Gerente General	Reglamento para el funcionamiento de los Servicios Médicos de las empresas.

6	Presentar el reglamento interno de seguridad y salud ocupacional al Ministerio de Relaciones Laborales.	30/06/2021		Código de trabajo Art. 14 y 15 del Decreto ejecutivo 2393 de la decisión 584 del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo. Registro de Reglamento de higiene y Seguridad en el trabajo y organismos prioritarios.
7	Creación de un comité de seguridad y salud ocupacional, dentro del mismo se debe encontrar los directivos de la empresa como responsables de brigadas de auxilio, emergencia.	30/07/2021		
8	Contratar personas capacitadas en temas de Seguridad y Salud Ocupacional, que tenga título de tercer nivel que trabaje en horario normal y sea encargado de velar por la integridad de todo el personal de la cooperativa.	30/08/2021		
9	Analizar la posibilidad de contratar un médico, con una especialidad de Médico Ocupacional	30/09/2021	Talento Humano	
10	Generar lineamientos, manuales, trípticos, instrucciones comprensibles para todo el personal de la empresa.	30/10/2021		
11	Evaluaciones periódicas para conocer el estado de salud ocupacional y riesgo laboral en la institución.	30/11/2021		

Tabla 24.4. Estrategias de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional 2020 Cooperativa de Ahorro y Crédito Chone Ltda.

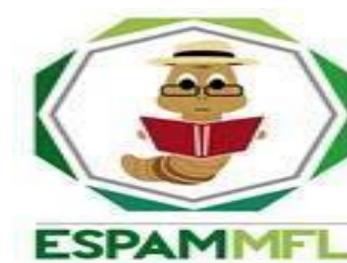
Fuente. Elaboración propia

FASE N° IV: Realizar un programa de prevención de riesgos ocupacionales que contribuya a la Seguridad y Salud del talento humano para el mejoramiento de la calidad de vida de la Cooperativa de Ahorro y Crédito del Cantón Chone.

Una vez obtenida la información encontrada en la evaluación de los riesgos de seguridad y salud ocupacional y conociendo los factores negativos que afectan a las actividades profesionales de los empleados de la Cooperativa, se plantearon estrategias que ayudaron a eliminar o atenuar los riesgos laborales, se proporcionó un plan de prevención que contribuyó a la mejora de la calidad de vida de los empleados en la cooperativa.



Anexo N° 03



COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO CHONE LTDA.

PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL, EN BASE A LA RESOLUCIÓN C.D. 513 DEL REGLAMENTO DE SEGURIDAD GENERAL DE RIESGOS DEL TRABAJO

Versión 001

OCTUBRE 2020

Contenido

Contenido	ii
Contenido de cuadros y figuras	iii
I. Introducción	1
II. Objetivos	2
Objetivo general	2
Objetivos específicos	2
III. Política	3
IV. Organización	4
V. Planificación	5
VI. Resolución N° C.D. 513 (Gestión Técnica)	6
De la Prevención de Riesgos del Trabajo	6
VII. Estrategias de mejora	22
VIII. Señalización	24

Contenido de cuadros y figuras

Cuadro 1. Tabla de riesgos según la Resolución C.D 513.	6
Cuadro 2. Checklist aplicado en la Cooperativa de Ahorro de Crédito Chone Ltd.	8
Cuadro 3. Evaluación de riesgos psicosociales, ergonómicos y físicos.	17
Cuadro 4. Estrategias de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional 2020 Cooperativa de Ahorro y Crédito Chone Ltda.	22
Cuadro 5. Señalización propuesta a la Cooperativa de Ahorro y Crédito Chone Ltda.	24
Gráfico 1. Factores de ambiente laboral	18

I. Introducción

Según el registro oficial 196 emitido el 6 de marzo del 2014, citado por Murillo (2016), dispone que “todo empleador, de los sectores público y privado, para efecto de la gestión de la prevención, identificación, medición, evaluación y control de los riesgos del trabajo, implementará de forma obligatoria el Sistema Nacional de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales (SGP), de propiedad del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, que será auditado por el Ministerio de Relaciones Laborales” (p. 74).

El interés de este plan de seguridad y salud ocupacional es para mejorar la capacidad del trabajador, dotándolo de equipos de protección personal adecuados, impartiendo conocimientos de planes de contingencia para que puedan actuar y enfrentar con medidas preventivas cualquier tipo de riesgos que se generen en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Chone Ltda.

Al implementar el presente plan la cooperativa podrá cumplir con su visión y misión, ya que desea ser una institución líder en el sector que se desenvuelve, además será conocida y caracterizada por el mejoramiento continuo adaptándose a los cambios internos y externos, que brinde estabilidad a sus trabajadores.

II. Objetivos

Objetivo general

Reducir los riesgos laborales logrando cambios favorables en temas de seguridad y salud ocupacional en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Chone Ltda., a través de la propuesta de acciones correctivas que ayuden a la institución cumplir con la Resolución C.D. 513 del Reglamento de Seguridad General de Riesgos del Trabajo.

Objetivos específicos

- Presentar mejoras en temas de salud y seguridad ocupacional que ayuden a la institución cumplir con la Resolución C.D. 513 del Reglamento de Seguridad General de Riesgos del Trabajo.
- Establecer parámetros mínimos que ayuden a la integridad del trabajador, de tal manera, que minimice los riesgos laborales.
- Plantear acciones correctivas que deberán ser implementadas para la cooperativa.

III. Política

La Cooperativa de Ahorro y Crédito Chone Ltda., se compromete con la protección de la salud de sus trabajadores, procurando su integridad física mediante el control de los riesgos, el mejoramiento continuo de los procesos del medio ambiente.

Todos los niveles de dirección asumen la responsabilidad de promover un ambiente de trabajo sano y seguro, cumpliendo con los requisitos legales aplicables, vinculando a las partes interesadas en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y destinado los recursos humanos.

Los programas desarrollados por la cooperativa, están orientados al fomento de una cultura preventiva y del auto cuidado, a la intervención de las condiciones de trabajo que puedan causar accidentes o enfermedades laborales, al control del ausentismo y a la preparación para las emergencias.

Todos los empleados, sean temporales o de planta tendrán la responsabilidad de cumplir con las normas, procedimientos de seguridad con el propósito de realizar un trabajo seguro y productivo. Igualmente serán responsables de notificar oportunamente todas aquellas condiciones que puedan generar consecuencias y contingencias para los empleados y la institución. La política cumple con las siguientes características:

IV. Organización

La organización estableció la responsabilidad en el sistema de gestión, a fin de:

- a) La información del sistema de gestión será documentada en forma clara, con el propósito de facilitar la comprensión para todas las personas que la utilicen. La información estará al alcance de todos los miembros de la cooperativa, sea en forma física o digital.
- b) La documentación en relación al sistema de gestión será revisada periódicamente de manera que pueda ser modificada en caso necesario.
- c) Garantizar que el sistema de gestión de seguridad y salud sea responsabilidad de todos los niveles de la organización, se requiere del compromiso de todo el personal de la institución.
- d) Establecer e informar a todo el personal de la responsabilidad de rendir cuentas, y la autoridad de las personas que controlan y evalúan los riesgos, con el objetivo de fomentar una cultura de seguridad en los miembros de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Chone Ltda.
- e) Capacitar y formar al personal, con el fin de precautelar y mantener la seguridad de los miembros de la institución en temas de seguridad y salud en el trabajo, en periodos bimensuales. La capacitación será evaluada y documentada.
- f) Cumplir con los principios de la acción preventiva, en materia de riesgos del trabajo como es el control, la planificación, identificación de peligros, información, capacitación, detección de enfermedades.
- g) Establecer programas de prevención de riesgos en el trabajo.
- h) Proporcionar los recursos necesarios para que los responsables de seguridad y salud en el trabajo puedan cumplir satisfactoriamente su función.

V. Planificación

En relación a la planificación para la identificación, evaluación y control de riesgos, la Cooperativa de Ahorro y Crédito Chone Ltda., establecerá un Grupo de Trabajo (GT), el cual se conformará por los altos Directivos, técnicos o especialistas en seguridad y salud ocupacional y representantes de los trabajadores. El Grupo de Trabajo, acordará procedimientos, técnicas o métodos para la identificación de peligros y medidas para su evaluación y control.

La planificación en general determina de forma organizada:

- a) Cómo y cuándo hacerla y quién debe hacerla, a partir de los resultados de la revisión inicial. En este punto se conformará un equipo con personal capacitado en materia de administración, gestión, seguridad y salud ocupacional, el mismo que realizará la planificación del plan.
- b) Objetivos y metas a conseguir, tanto para el cumplimiento del plan como para cada nivel operativo de la estructura de la organización, que intervienen en la gestión del sistema. Objetivos que deben estar enmarcados y alineados con la Cooperativa de Ahorro y Crédito Chone Ltda.
- c) Asignación de prioridades y plazos para los objetivos y metas establecidas.
- d) Asignación de recursos y medios en relación con las responsabilidades definidas.
- e) Evaluación periódica de los resultados y cumplimiento de objetivos.

VI. Resolución N° C.D. 513 (Gestión Técnica)

Para continuar con el desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, y antes de proceder con la prevención de riesgos laborales en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Chone Ltda., es importante analizar los puntos adoptados para este plan, según la Resolución N° C.D. 513., detalla las enfermedades Profesionales u Ocupacionales y para el efecto de lo enunciado, se consideró:

De la Prevención de Riesgos del Trabajo

El Art. 51. De la prevención de riesgos. "El Seguro General de Riesgos de Trabajo protege al asegurado y al empleador mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo" (Resolución D.C. 513)

Para cumplir con la prevención de Riesgos Laborales es necesario identificar los peligros y riesgos existentes en el lugar de trabajo. Una vez identificados los riesgos, se procederá con la evaluación, este proceso coadyuvará a la prevención y control de los mismos. Aclarados los lineamientos del sistema de gestión, se procede con la identificación de peligros y factores de riesgo.

Identificación de peligros

En el Art. 9 de la Resolución C.D. 513, hace énfasis a los factores de riesgo de las enfermedades profesionales u ocupacionales, determinados como: químicos, físicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales. En esta resolución no se clasifica el factor de riesgo mecánicos como un grupo diferente, a diferencia del Ministerio de Relaciones Laborales que, si lo hace en su matriz, para el efecto se describe a continuación cada uno de los grupos, incluyendo a los riesgos mecánicos en los factores de riesgos físicos:

Riesgos físicos	Riesgos químicos	Riesgos biológicos	Riesgos psicosociales	Riesgos ergonómicos
Mecánicos	Aerosoles			
Máquinas y herramientas. Superficies de trabajo. Espacios confinados. Recipientes a presión. Accidente de tránsito.	Sólidos: polvos, humos, fibras. Líquidos: neblinas, nieblas. Gases Vapores Líquidos	Bacterias. Virus. Hongos y levaduras. Parásitos. Derivados orgánicos.	Estrés. Fatiga. Monotonía. Hastío. Enfermedades neuropsíquicas. Enfermedades psicosomáticas.	En el diseño de los centros de trabajo. En el diseño de puestos de trabajo. En el trabajo físico. Sobreesfuerzos. En la carga mental. En los mandos y señales. En las máquinas y herramientas. En la organización del trabajo. Movimientos repetitivos.
No mecánicos				
Iluminación. Ruido y vibración. Radiaciones ionizantes y no ionizantes. Eléctricos. Incendios. Temperatura alta y baja.				

Tabla 25.4 Tabla de riesgos según la Resolución C.D 513.

Fuente. Resolución C.D. 513 del Reglamento de Seguridad General de Riesgos del Trabajo.

Como se demuestra en el cuadro anterior existen diversos procedimientos para la identificación de peligros, evaluación de los riesgos, y la determinación de medidas de control.

En el procedimiento se incluirá:

- Clasificación por áreas o puestos de trabajo.
- Actividades rutinarias y no rutinarias.
- Instalaciones a las que acceden personal interno o externo como son los contratistas y ciudadanos civiles.

Metodologías para la identificación de peligros

Previo a la evaluación de los riesgos, la institución identificó los peligros existentes, para lo cual se realizó:

- Lista de chequeo (Checklist).
- Observaciones de campo.
- Encuestas.

Acuerdo Ministerial 0174. Reformado por el Acuerdo Ministerial 067.	6	6. ¿El personal que realiza trabajos de construcción y obra civil, cuenta con la certificación de competencias laborales en prevención de riesgos laborales o licencia de prevención de riesgos laborales?			X
Acuerdo Ministerial 013. Reformado por el Acuerdo Ministerial 068.	7	7. ¿El personal que realiza trabajos eléctricos cuenta con la certificación de competencias laborales en prevención de riesgos laborales o licencia de prevención de riesgos laborales?	X		
Reglamento a Ley de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial. Art. 132. Decreto Ejecutivo 2393. Art. 132. Numeral 3.	8	8. ¿El personal que opera vehículos (Motorizados, automóviles, equipo pesado, montacargas, etc.) tiene la licencia respectiva de conducción?	X		
GESTIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES			CUMPLE	NO CUMPLE	NO APLICA
Decisión 584. Art. 11. Literal h), i), Art. 23. Resolución 957. Art. 1. Literal c). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Numeral 9, 10.	1	35. Evidencia de capacitación, formación e información recibida por los trabajadores en Seguridad y Salud en el trabajo.	X		
Decisión 584. Art. 11. Literal b). Resolución 957. Art. 1. Literal b). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 15. Numeral 2.	2	36. Examen inicial o diagnóstico de factores de riesgos laborales cualificado o ponderado por puesto de trabajo. (matriz de identificación de riesgos laborales).		X	
Decisión 584. Art. 11. Literal b) y c). Resolución 957. Art. 1. Literal b). Numeral 1, 2. Decreto Ejecutivo 2393. Numeral 2. Literal a).	3	37. Riesgos físicos (metodologías, métodos, norma técnica) para la evaluación y control del riesgo.	X		
Decisión 584. Art. 11. Literal b) y c). Resolución 957. Art. 1. Literal b). Numeral 1, 2. Decreto Ejecutivo 2393. Numeral 2. Literal a).	4	38. Riesgos mecánicos (metodologías, métodos, norma técnica) para la evaluación y control del riesgo.	X		
Decisión 584. Art. 11. Literal b) y c). Resolución 957. Art. 1. Literal b). Numeral 1, 2. Decreto Ejecutivo 2393. Numeral 2. Literal a).	5	39. Riesgos químicos (metodologías, métodos, norma técnica) para la evaluación y control del riesgo.			X
Decisión 584. Art. 11. Literal b) y c). Resolución 957. Art. 1. Literal b). Numeral 1, 2. Decreto Ejecutivo 2393. Numeral 2. Literal a).	6	40. Riesgos biológicos (metodologías, métodos, norma técnica) para la evaluación y control del riesgo.	X		
Decisión 584. Art. 11. Literal b) y c). Resolución 957. Art. 1. Literal b). Numeral 1, 2. Decreto Ejecutivo 2393. Numeral 2. Literal a).	7	41. Riesgos ergonómicos (metodologías, métodos, norma técnica) para la evaluación y control del riesgo.	X		
Decisión 584. Art. 11. Literal b) y c). Resolución 957. Art. 1. Literal b). Numeral 1, 2. Decreto Ejecutivo 2393. Numeral 2. Literal a).	8	42. Riesgos psicosociales (metodologías, métodos, norma técnica) para la evaluación y control del riesgo.	X		
Decisión 584. Art. 11. Literal c). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Numeral 5, Art. 177.	9	43. Equipos de protección individual para el cráneo.			X
Decisión 584. Art. 11. Literal c). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Numeral 5, Art. 176.	10	44. Equipos de protección individual para el cuerpo.	X		
Decisión 584. Art. 11. Literal c). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Numeral 5, Art. 178.	11	45. Equipos de protección de para cara y ojos.	X		

Decisión 584. Art 11. Literal c). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Numeral 5, Art. 179.	12	46. Equipos de protección auditiva.	X		
Decisión 584. Art 11. Literal c). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Numeral 5, Art. 180.	13	47. Equipos de protección para vías respiratorias.			X
Decisión 584. Art 11. Literal c). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Numeral 5, Art. 181.	14	48. Equipos de protección para las extremidades superiores.	X		
Decisión 584. Art 11. Literal c). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Numeral 5, Art. 182.	15	49. Equipos de protección para extremidades inferiores.		X	
Decisión 584. Art 11. Literal c). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Numeral 5, Art. 184.	16	50. Ropa de trabajo.	X		
RIESGO FÍSICO					
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 55.	26	60. ¿Se han tomado medidas de prevención de riesgos por ruido?		X	
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 55.	27	61. ¿Se han tomado medidas de prevención de riesgos por Vibraciones?		X	
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 56.	28	62. ¿Se han tomado medidas de prevención por falta o sobre Iluminación?		X	
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 53.	29	63. ¿Se han tomado medidas de prevención de Temperaturas Extremas (frío/caliente)?	X		
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 62.	30	64. ¿Se han tomado medidas de prevención de Radiaciones Ionizantes?			X
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 61.	31	65. ¿Se han tomado medidas de prevención de Radiaciones Ultravioletas?			X
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 53.	32	66. ¿Se ha realizado gestión de ventilación, renovación de aire y condiciones de ambiente de trabajo?	X		
RIESGO ERGONÓMICO					
Decisión 584. Art. 11. Literal b), c) y e). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Numeral 2 y Art. 128. Acuerdo Ministerial 174. Art. 64.	38	72. ¿Se han tomado medidas de prevención para el levantamiento manual de cargas?		X	

Decisión 584. Art. 11. Literal b), c) y e). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Numeral 2.	39	73. ¿Se han tomado medidas de prevención para posiciones forzadas?		X	
Decisión 584. Art. 11. Literal b), c) y e). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Numeral 2.	40	74. ¿Se han tomado medidas de prevención para movimientos repetitivos?		X	
Decisión 584. Art. 11. Literal b), c) y e). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Numeral 2.	41	75. ¿Se han tomado medidas de prevención para la exposición de pantallas de visualización de datos (PVD)?		X	
RIESGO PSICOSOCIAL					
Decisión 584. Art. 11. Literal b), c) y e).	42	76. ¿Se ha realizado gestión en la prevención de riesgos psicosociales?		X	
SEÑALIZACIÓN					
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 167, 168, 169, 170, 171. NTE INEN-ISO 3864-1.	49	83. Señalización preventiva. *Cumple con la normativa.	X		
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 167, 168, 169, 170, 171. NTE INEN-ISO 3864-1.	50	84. Señalización prohibitiva. *Cumple con la normativa.	X		
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 167, 168, 169, 170, 171. NTE INEN-ISO 3864-1.	51	85. Señalización de información. *Cumple con la normativa.	X		
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 167, 168, 169, 170, 171. NTE INEN-ISO 3864-1.	52	86. Señalización de obligación. *Cumple con la normativa.		X	
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 154. Numeral 1. NTE INEN-ISO 3864-1.	53	87. Señalización de equipos contra incendio. *Cumple con la normativa.	X		
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 160, 161, 166.	54	88. Señalización que oriente la fácil evacuación del recinto laboral en caso de emergencia.	X		
AMENAZAS NATURALES Y RIESGOS ANTRÓPICOS			CUMPLE	NO CUMPLE	NO APLICA
Decisión 584. Art. 16. Resolución 957. Art. 1. Literal d). Numeral 4. Decreto Ejecutivo 2393. Art. 13. Numeral 1 y 2. Art. 160. Numeral 6.	1	89. ¿Cuenta con el plan de emergencia / autoprotección?		X	
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 160. Acuerdo Ministerial 135. Art. 10. Literales m).	2	90. ¿Cuenta con brigadas o responsable de Emergencia?			X
Acuerdo Ministerial 135. Art. 10. Literales m).	3	91. ¿Se ha realizado simulacros en el año en curso?	X		
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 24, Art. 33, Art. 160, Art. 161. Reglamento de prevención, mitigación y protección contra incendios. Art. 17. Tabla 1.	4	92. ¿La empresa cuenta con puertas y salidas de emergencia? Libres de obstáculos.	X		

Decreto Ejecutivo 2393. Art. 154. Numeral 2.	5	93. ¿La empresa ha instalado sistemas de detección de humo?		X	
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 159. Numeral 4.	6	94. ¿Los extintores se encuentran en lugares de fácil visibilidad y acceso?	X		
Decreto Ejecutivo 2393 Art. 156.	7	95. ¿La empresa cuenta con Bocas de Incendio?	X		
Decreto Ejecutivo 2393 Art. 58.	8	96. ¿La empresa cuenta con dispositivos de iluminación de emergencia?	X		
GESTIÓN EN SALUD EN EL TRABAJO			CUMPLE	NO CUMPLE	NO APLICA
Código del Trabajo. Art. 412. Numeral 5. Acuerdo Ministerial 1404. Art. 11. Numeral 2. Literal b) y Art. 13.	1	97. ¿Cuenta con Historial de exposición laboral de los trabajadores (Historia Médica Ocupacional)?		X	
Decisión 584. Art. 14 y 22. Resolución 957. Art 5. Literal h). Reglamento a la LOSEP. Art. 230. Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Literal 6. Acuerdo Ministerial 174. Art. 57. Literal b). Acuerdo Ministerial 1404. Art. 11. Numeral 2. Literal a).	2	98. ¿Se ha realizado el examen médico de inicio o ingreso a los trabajadores?	X		
Decisión 584. Art. 14. Resolución 957. Art 5. Literal h). Reglamento a la LOSEP. Art. 230. Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Literal 6. Acuerdo Ministerial 174. Art. 57. Literal c). Acuerdo Ministerial 1404. Art. 11. Numeral 2. Literal b) y c).	3	99. ¿Se ha realizado el examen médico periódico a los trabajadores?		X	
Decisión 584. Art. 14. Resolución 957. Art 5. Literal h). Reglamento a la LOSEP. Art. 230. Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Literal 6.	4	100. ¿Se ha realizado el examen médico de retiro a los trabajadores?		X	
Código del Trabajo. Art. 412. Acuerdo Ministerial 1404.	5	101. ¿Se han comunicado los resultados de los exámenes médicos ocupacionales practicados con ocasión de la relación laboral?		X	
Decisión 584. Art. 22. Resolución 957. Art 17. Código del Trabajo. Capítulo VII. Acuerdo Ministerial 174. Art 57. Literal a) Acuerdo Ministerial 1404. Art. 11. Numeral 1. Literal c), Numeral 5. Literal a).	6	102. ¿Cuenta con el Certificado de aptitud médica de los trabajadores? (Certificado de aptitud médica de ingreso, periódico).			X

Decisión 584. Art. 11. Literal f) y g). Resolución 957. Art. 5. Literal m) y n). Código del Trabajo. Art 42. Numeral 31. Reglamento a la LOSEP. Art. 230. Decreto Ejecutivo 2393. Art 11. Numeral 14. Acuerdo Ministerial 135. Art. 10. Literal a) Acuerdo Ministerial 174. Art 11, 136, 137. Acuerdo Ministerial 1404. Art. 11. Numeral 3. Literal b), c) y d). Resolución CD 513.	7	103. ¿Se han producido accidentes de trabajo del año en curso? *Reporte al IESS. *Medidas correctivas y preventivas. *Historia médica de seguimiento.	X		
Decisión 584. Art. 11. Literal f) y g). Resolución 957. Art. 5. Literal m) y n). Código del Trabajo. Art 42. Numeral 31. Reglamento a la LOSEP. Art. 230. Decreto Ejecutivo 2393. Art 11. Numeral 14. Acuerdo Ministerial 135. Art. 10. Literal a) Acuerdo Ministerial 174. Art 11, 136, 137. Acuerdo Ministerial 1404. Art. 11. Numeral 3. Literal b), c) y d). Resolución CD 513.	8	104. ¿Se han producido presunciones de enfermedad profesional u ocupacional del año en curso? *Reporte al IESS. *Medidas correctivas y preventivas. *Historia médica de seguimiento.	X		
Resolución 957. Art 5. Literal k). Acuerdo Ministerial 1404. Art. 11. Numeral 4. Literal a) y b).	9	105. ¿Se mantiene la formación preventiva de la salud, mediante actividades, programas, campañas, conferencias, charlas, concursos, actividades deportivas, recreaciones?	X		
Decisión 584. Art. 11. Literal b), c), e), h), k). Art 18, 25. Ley Orgánica de Discapacidades. Art. 16, 19, 45, 52. Código del Trabajo. Art. 42. Numeral 33, 34, 35. Acuerdo Ministerial 1404. Art. 11. Numeral 5. Literal c).	10	106. ¿Se ha realizado la Identificación de grupos de atención prioritaria y condiciones de vulnerabilidad?	X		
Acuerdo Ministerial 1404. Art. 11. Numeral 5. Literal b).	11	107. ¿Cuenta con registros y estadísticas de ausentismo al trabajo (enfermedad común o laboral, accidentes u otros motivos)?		X	
Resolución 957. Art 5. Literal c). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45. Acuerdo Ministerial 1404. Art. 11. Numeral 1. Literal d).	12	108. ¿Se realiza promoción y vigilancia para el adecuado mantenimiento de servicios sanitarios generales (baños, comedores, servicios higiénicos, suministros de agua potable y otros en los sitios de trabajo)?	X		
Ley Orgánica de Salud. Art. 53. Decreto Ejecutivo 2393. Art. 66. Numeral 1. Acuerdo 1404. Art. 11. Numeral 2. Literal f).	13	109. ¿Se ha ejecutado el programa de inmunizaciones de los trabajadores?		X	
SERVICIOS PERMANENTES			CUMPLE	NO CUMPLE	NO APLICA
Código de Trabajo. Art. 430. Decreto Ejecutivo 2393. Art. 46.	1	110. ¿Cuenta con botiquín de emergencia para primeros auxilios?	X		

Decreto Ejecutivo 2393. Art. 46.	2	111. ¿Cuenta con local de enfermería (25 o más trabajadores)?			X
Código de Trabajo. Art. 42. Decreto Ejecutivo 2393. Art. 37.	3	112. ¿El comedor cuenta con una adecuada salubridad y ambientación?			X
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 38.	4	113. ¿Los servicios de cocina cuentan con una adecuada salubridad y almacenamiento de productos alimenticios?			X
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 39.	5	114. ¿En el centro de trabajo se dispone de abastecimiento de agua para el consumo humano?	X		
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 40.	6	115. ¿Cuenta con vestuarios en buenas condiciones con separación para hombres y mujeres?			X
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 41, 42.	7	116. ¿Cuenta con servicios higiénicos, excusados y urinarios en buenas condiciones con separación para hombres y mujeres?	X		
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 43.	8	117. ¿Cuenta con duchas en buenas condiciones?	X		
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 44.	9	118. ¿Cuenta con lavabos en buenas condiciones y con útiles de aseo personal?	X		
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 49, 50, 51, 52.	10	119. ¿Cuenta con instalaciones campamentos en buenas condiciones?			X
PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO EN LA INSPECCIÓN			67,75		

Tabla 4.4. Checklist aplicado en la Cooperativa de Ahorro de Crédito Chone Ltd.
Fuente Ministerio de Trabajo (2018).

Dentro de esta actividad se procedió aplicar un Checklist donde se determinaron elementos para lograr obtener resultados positivos para el desarrollo de la investigación, como si cumple la institución con la normativa legal es seguridad y salud y el cumplimiento legal, de esta manera se obtuvo que el 58% de los trabajadores afirman que la institución si aplica la normativa legal de seguridad y salud, a diferencia del 42% que dicen que no se cumple por lo que sugieren realizar procesos de mejoramiento dentro de la Cooperativa

Por esta razón se establece que dentro de la ficha de inspección de seguridad social emitida por el Ministerio de Trabajo se determinó que la Cooperativa de Ahorro y Crédito de Chone cuenta con 66 trabajadores de los cuales 34 son mujeres, 32 hombres de los cuales 6 son discapacitados. También se observa que la empresa no dispone de un plan de prevención, donde pueda especificar las actividades laborales que deben realizar los trabajadores y los riesgos que existen dentro de la misma; el cumplimiento de la inspección dio como resultado un 67,75% siendo deficiente debido a que los empleados dan a conocer que el ambiente de trabajo presente dificultades como la incomodidad de su cuerpo al realizar sus respectivas funciones laborales.

Sin embargo, la Cooperativa presenta información de los tipos de prevención que se debe de tomar por medio de señaléticas como: salida de emergencia, extintor, boca contra incendio, entre otras.

Metodologías de Evaluación

La evaluación de los riesgos laborales es un proceso orientado a la estimación de la magnitud de los riesgos ocupacionales que no hayan podido ser evitados, con el fin de obtener información necesaria para la adopción de medidas preventivas.

Existen diversos métodos para la evaluación de los riesgos laborales, siendo estos

cuantitativos o cualitativos. A continuación, se muestra el resultado de la evaluación de la Cooperativa:

SONÓMETRO QUE EVALÚA LOS RIESGOS ERGONÓMICOS Y FÍSICOS		
ÁREA	OFICINAS Y ÁREAS	NIVELES DE RUIDO
PISO 1	TODA LA PLANTA BAJA	67,3
	CAPACITACIONES	55,7
PISO 2	HALL DE CRÉDITOS Y COBRANZAS	62,7
PISO 3	OFICINA DE TALENTO HUMANO	55,4
	SECRETARÍA	53,2
	BALANCE SOCIAL	53,6
	DEPARTAMENTO LEGAL	58,3
	MARKETING	48,6
	ÁREA FINANCIERA	61,1
	GERENCIA	60,7
	ASIST. ADMINISTRATIVO DE TALENTO HUMANO	54,3
PISO 4	JEFE ADMINISTRATIVO	55,9
		44,5
PISO 4	SEGURIDAD FÍSICA	56,3
	UNIDAD FÍSICA	52,1
	INFORMACIÓN	57,7
	OFICIAL DE CUMPLIMIENTO	52,3
	CONSEJO DE VIGILANCIA	53,1
	PRESIDENCIA	53,4
	ÁREA DE CONTROL	53,8

Tabla 5.4. Monitoreo de Ruido
Fuente: Los autores de la investigación.

Es así que los rangos de niveles de ruido en el cuadro anterior son moderados y no superan el máximo permitido de decibeles. La persona entrevistada menciona que las capacitaciones se manejan de acuerdo a las establecidas en el Ministerio de Trabajo las cuales se encuentran ingresadas en el Sistema Único de Trabajo (SUT), además señala que el ambiente laboral es bueno, debido a que se procura trabajar la parte psicosocial como también la parte física para lograr que los espacios de trabajo sean cómodos y confortables.

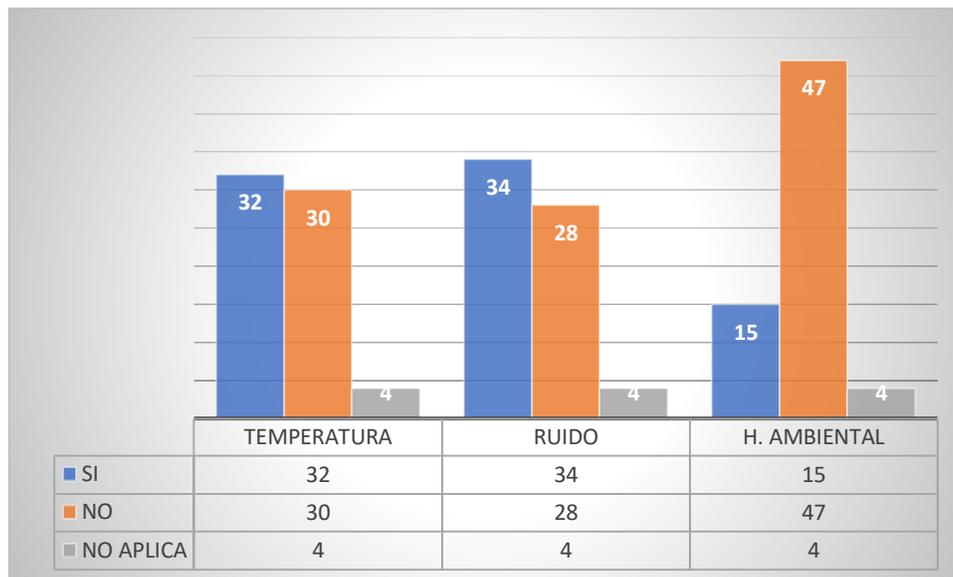


Gráfico 19.4. Factores de ambiente laboral
Fuente: Trabajadores de la COAC Chone Ltda.

En la encuesta realizada se les plantearon a los empleados encuestados tres factores de ambiente laboral que más afectan en el trabajo la temperatura, ruido e higiene ambiental. Donde en temperatura 32 respondieron que sí 30 que no y cuatro no aplican. En ruido 34 respondieron que sí 28 que no y 4 que no aplica Mientras que en Higiene Ambiental 15 respondieron que sí 47 que no y 4 no aplica.

Principios de la acción preventiva

Según la Resolución C.D. 513., en el Art. 53, describe los siguientes principios de la Acción Preventiva:

Artículo 53. Principios de la Acción Preventiva. En materia de riesgos del trabajo la acción preventiva se fundamenta en los siguientes principios:

- Control de riesgos en su origen, en el medio o finalmente en el receptor.
 Realizar la evaluación de cada uno de los grupos de factores de riesgo bajo los

métodos y normas técnicas legales establecidas en el Ecuador.

- Planificación para la prevención, integrando a ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales.
- Identificación de peligros, medición, evaluación y control de los riesgos en los ambientes laborales.
- Adopción de medidas de control, que prioricen la protección colectiva a la individual.
- Información, formación, capacitación y adiestramiento a los trabajadores en el desarrollo seguro de sus actividades.
- Asignación de las tareas en función de las capacidades de los trabajadores.
- Detección de las enfermedades profesionales u ocupacionales.
- Vigilancia de la salud de los trabajadores en relación a los factores de riesgo identificados.

Las medidas de control propuestas para la Cooperativa de Ahorro y Crédito Chone Ltda., serán:

- Revisiones psicológicas cada seis meses.
- Revisiones médicas dos veces al año.
- Inspecciones mensuales de los espacios físicos de trabajo.
- Asignación y distribución de actividades a desempeñar, según el puesto de trabajo.
- Otorgar tiempo de descanso, durante la jornada de trabajo, sobre todo en aquellas áreas en las que se debe de doblar o alargar los turnos de trabajo.
- Realizar mantenimiento periódico en las instalaciones físicas sobre todo en el

aspecto de tuberías y plomería.

- Realizar la dotación constante de los recursos necesarios como útiles de oficina (focos de iluminación, entre otros accesorios).
- Capacitación continua en salud mental.

Como medidas de control para priorizar la protección colectiva, en la cooperativa están:

- Extintores de incendios en cada una de las áreas de la institución, con fechas de recargas y su vigencia.
- Orden y limpieza, a fin de facilitar el buen ambiente laboral.
- Señalizaciones e indicativos, en caso de planes de evacuación emergentes.

Para la formación y capacitación de los miembros de la institución en seguridad y salud ocupacional se tomarán las siguientes acciones:

- Dictaminar un curso de 30 horas de capacitación en riesgos laborales, seguridad y salud ocupacional, a todo el personal, el cual deberá ser evaluado y documentado.
- Capacitar al personal sobre los procedimientos para la seguridad y salud ocupacional que dirigen los diferentes departamentos de la cooperativa.
- Facilitar al personal toda la información y documentación de seguridad y salud ocupacional en la parte concerniente a su trabajo y protección.
- Mantener la información y documentación en lugares de fácil acceso para los miembros de la institución.
- Dictar un curso de pausa activa con duración mínima de 16 horas.
- Informar y capacitar constantemente a los miembros de la cooperativa sobre la política de seguridad.

- Para el diseño de la asignación de las tareas en función de las capacidades se propone:
- Diseñar los perfiles de puesto.
- Diseñar el Orgánico funcional para las áreas de la cooperativa.
- Identificar los riesgos para cada puesto de trabajo.
- En cuanto a la detección de enfermedades se plantea lo siguiente:
- Realizar un plan de acción en coordinación con el IESS, para identificar las enfermedades profesionales existentes.
- Así mismo para la vigilancia de los empleados en relación a los factores de riesgo se determina:
- Identificar las enfermedades profesionales según lo detallado en la lista anterior, de la Resolución CD 513.
- Programar permisos de salida para controles rutinarios y periódicos de las enfermedades ya presentadas en los miembros de la institución.
- Programar y autorizar controles de salud física y mental de los miembros de la cooperativa de las enfermedades ocupacionales que podrían presentarse en los empleados.
- Realizar la evaluación constante de los factores de riesgo identificados.
- Revisar periódicamente la Matriz de control de riesgos, con el propósito de corregir las medidas preventivas o identificar nuevos peligro y origen de los mismos.
- Realizar informes mensuales de morbilidad de las áreas de la institución evaluada.
- Mantener un seguimiento oportuno en caso de presentarse accidentes laborales.

VII. Estrategias de mejora

N°	Propuesta	Fecha límite de cumplimiento	Encargado	Normativa de cumplimiento
1	Organizar la estructura funcional del Programa de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional que corresponda a la actividad o razón social de la cooperativa donde se busca mitigar los riesgos identificados.	30/01/2021	Gerente General	
2	Revisar y controlar la documentación y registros del Programa de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional propuesto a la institución.	30/02/2021		Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.
3	Informar y capacitar a todos los empleados de la cooperativa en relación a los riesgos en sus puestos de trabajo, así como los riesgos propios de la empresa.	30/03/2021	Talento Humano	
4	Asignar los recursos necesarios (económicos, humanos) para lograr acatar con las correcciones propuestas en el Programa de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, de tal manera, que se logre acatar todas las disposiciones y evitar posibles riesgos.	30/04/2021	Gerente General	Art. 11 del Decreto ejecutivo 2393 de la decisión 584 del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo.
5	Diseñar un reglamento interno de Seguridad y Salud ocupacional que vele por la integridad de todos los integrantes de la cooperativa, tanto del área administrativa como operativa, permitiendo la confianza a los empleados.	30/05/2021	Gerente General	Reglamento para el funcionamiento de los Servicios Médicos de las empresas.
6	Presentar el reglamento interno de seguridad y salud ocupacional al Ministerio de Relaciones Laborales.	30/06/2021		Código de trabajo Art. 14 y 15 del Decreto ejecutivo 2393 de la decisión 584 del Instrumento Andino de

7	Creación de un comité de seguridad y salud ocupacional, dentro del mismo se debe encontrar los directivos de la empresa como responsables de brigadas de auxilio, emergencia.	30/07/2021		Seguridad y Salud en el trabajo. Registro de Reglamento de higiene y Seguridad en el trabajo y organismos prioritarios.
8	Contratar personas capacitadas en temas de Seguridad y Salud Ocupacional, para los talleres, seminarios o conferencias dirigidos al personal de la cooperativa.	30/08/2021		
9	Analizar la posibilidad de contratar un médico, con una especialidad de Médico Ocupacional	30/09/2021	Talento Humano	
10	Generar lineamientos, manuales, trípticos, instrucciones comprensibles para todo el personal de la empresa.	30/10/2021		
11	Evaluaciones periódicas para conocer el estado de salud ocupacional y riesgo laboral en la institución.	30/11/2021		

Tabla 26.4. Estrategias de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional 2020 Cooperativa de Ahorro y Crédito Chone Ltda.

Fuente. Elaboración propia.

VIII. Señalización

Características	Uso	Representación
<p>Prohibición: Redonda, con pictograma negro, fondo blanco, bordes y banda de color rojo.</p>	Indica prohibido el paso, prohibido estacionar, o fumar.	
<p>Obligaciones: Establece una obligación de un comportamiento, es redondo con pictogramas blancos y fondo azul.</p>	Uso de equipos de protección personal.	
<p>Socorro o Salvamento: Sirve para indicaciones de señales para evacuación, es rectangular o cuadrada con pictogramas blancos, fondo verde.</p>	Se usa en vías de evacuación, salidas de emergencias, puntos de primeros auxilios, teléfono de emergencia, ducha de seguridad, lavaojos.	
<p>Advertencia: Advierte peligros existentes. Su forma es de triángulo de borde y pictograma negro sobre fondo amarillo.</p>	Riesgo eléctrico, riesgo de ruido, hombres trabajando entre otras advertencias.	
<p>Relativas a equipos contra incendios: Indican la ubicación o lugar donde se encuentran los equipos de control de incendios. Son rectangulares o cuadradas, con pictograma negro y fondo.</p>	Extintores, hidrantes, monitores, pulsadores de alarmas.	

Tabla 27.4. Señalización propuesta a la Cooperativa de Ahorro y Crédito Chone Ltda.

Fuente. Cooperativa de Ahorro y Crédito Chone Ltda.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

Por medio del cumplimiento de los objetivos de la investigación, los autores concluyen lo siguiente:

- Al diagnosticar el estado actual de la seguridad y salud ocupacional de la Cooperativa de Ahorro y Crédito del cantón Chone, se determinó mediante una ficha de observación basada en el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, que los tipos de riesgos que tienen mayor incidencia son los ergonómicos y psicosociales donde constan un sobre esfuerzo físico, posición de cuerpo no adecuada, trabajo a presión, inestabilidad en el empleo, entre otros.
- Al evaluar los factores de riesgo psicosociales, ergonómicos y físicos se procedió aplicar un monitoreo de ruido mediante un sonómetro siendo uno de los riesgos con mayor intervención dentro de la institución, donde se obtuvo un nivel elevado de ruido en el piso uno y dos de 67,3. Posteriormente mediante la aplicación de la entrevista se determinó que manejan capacitaciones sobre la salud ocupacional establecida por el Ministerio de Trabajo; sin embargo, los resultados de la encuesta reflejan que los empleados realizan actividades que atentan con su salud y que el 15% han sufrido un tipo de accidente laboral.
- Al especificar la estructura del programa de intervención de acuerdo a las normativas aplicables vigentes se establece que dispone de acuerdos internacionales y leyes nacionales que promueven la seguridad y salud ocupacional de forma responsable. De igual forma por medio del IESS se dio a conocer la estructura del proyecto de intervención con el que debe constar una

institución misma que consta de los siguientes elementos: datos generales de proyecto, diagnóstico y problema, objetivos, viabilidad y plan de sostenibilidad, presupuesto, estrategia de ejecución y estrategia de seguimiento y evaluación.

- A través de los resultados obtenidos dentro de la investigación se procedió a la elaboración de un plan de prevención de riesgos ocupacionales que contribuya de manera eficiente la seguridad y salud del talento humano para el mejoramiento de la calidad de vida de la Cooperativa de Ahorro y Crédito del cantón Chone. De igual forma contribuye a que los empleados conozcan las causas y tipos de riesgos que pueden sufrir al realizar las actividades y la señalización correspondiente.

5.2. RECOMENDACIONES

Por medio del cumplimiento de los objetivos de la investigación, los autores recomiendan los siguientes:

- Es recomendable que se aplique un programa de intervención con relación al diagnóstico de la seguridad y salud ocupacional de la Cooperativa de Ahorro y Crédito del cantón Chone, con el fin de determinar los factores de riesgos, medidas de prevención y señalización mediante las técnicas o herramientas de investigación correspondientes y conocer el estado actual que posee la seguridad y salud de la institución.
- Es importante que se evalúen los factores de riesgos psicosociales, ergonómicos y físicos de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Ltda. del cantón Chone, ya que de esta forma se obtendrá información de cuáles son los riesgos que pueden dificultar la aplicación de las actividades de los empleados de la institución y así diseñar medidas de prevención.
- Es recomendable antes de realizar un programa de intervención delinear de forma eficiente las normas vigentes aplicables que evidenciaron su diseño, y de igual forma mediante criterios científicos determinar la estructura que consta dentro del mismo; con el fin de llevar un control de los accidentes y enfermedades en la Cooperativa.
- Es aconsejable que el Gerente y directivos de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Ltda. del cantón Chone aplique el plan de prevención de riesgos ocupacionales, ya que le permitirá contribuir a la seguridad y salud del talento humano, aplicados adecuadamente promoviendo la prevención colectiva e individual y un ambiente de trabajo idóneo con la finalidad de minimizar incidentes, accidentes y enfermedades ocupacionales.

BIBLIOGRAFÍA

- Andrade, J., y Marcillo, G. (2014). *Factores de riesgo (ruido, iluminación) del entorno laboral en unidades de docencia, investigación y vinculación. Carrera agroindustrias – ESPAM MFL* [tesis pregrado, Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López]. Repositorio institucional ESPAM.
- Aranguren, W. (2014). Carga mental en el trabajo. *Sapiencia Organizacional*, 1(1), 11, 9-20.
- Arenas, Á., y Riveros, C. (2017). Aspectos éticos y jurídicos de la salud ocupacional. *Persona y Bioética*, 21(1), 62-77.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de Investigación* (6.^a ed.). Episteme.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2014). Código Orgánico Monetario y Financiero. [http://www.pge.gob.ec/documents/Transparencia/antilavado/REGISTRO OFICIAL332.pdf](http://www.pge.gob.ec/documents/Transparencia/antilavado/REGISTRO_OFICIAL332.pdf)
- Baena, G. (2014). *Metodología de la investigación* (1.^a ed.). Grupo Editorial Patria.
- Barrado, V., y Prieto, J. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. *Perspectivas*, (38), 25-44.
- Bermejo, M. (2017). Alineamiento de las competencias laborales desde un enfoque sistémico. *Retos de la Dirección*, 11(1).
- Carro, R., y González, D. (2012). *Diseño y Medición de Puestos de Trabajo*. http://nulan.mdp.edu.ar/1609/1/04_medicion_puestos_trabajo.pdf.

- Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Formas de trabajo y su retribución*. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2008/6716.pdf>.
- Cooperativa de Ahorros Chone Ltda. (2015). COOP ONLINE. *Cooperativa de Ahorro y Crédito*. Chone. <http://www.coopchone.fin.ec/>.
- Díaz, V., y Calzadilla, A. (2016). Artículos científicos, tipos de investigación y productividad científica. *Revista Ciencias de la Salud*, 14(1), 115-121.
- Duran, M. (2016). *Influencia de la Jornada Laboral en la Calidad de Vida del Trabajador y en la Calidad de Vida Laboral* [tesis pregrado, Universidad Santo Tomás]. Repositorio institucional USTA. <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/2877/Corredormair a2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Félix, M., Ormaza, M., Real, G., y Parra. (2017). Procedimiento para el diagnóstico del diseño físico de los puestos de trabajo. *Ingeniería Industrial*, 36(3), 253-262.
- Galvis, J., Pérez, J., Ramírez, Y., Betancur, C., y Gómez, L. (2015). Carga Física en trabajadores del área de acabados en Industria Metalmeccánica. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 5(4), 23-26.
- Gamine, J., Almeida, L., Robazzi, M., Valenzuela, S., y Faleiro, S. (2010). El ruido como riesgo laboral: una revisión de la literatura. *Revista enfermería global*, (19). http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412010000200020.
- García, C., y Agilar, P. (2013, nov.-dic.). Vigilancia epidemiológica en salud. *Archivo Médico de Camagüey*, 17(6), 18-19. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-02552013000600013

- García, F. (2019). *Regulación de la prevención de riesgos laborales ante la exposición a agentes biológicos durante el trabajo*. <https://www.iberley.es/temas/exposicion-agentes-biologicos-durante-trabajo-8501>.
- Gómez, A., y Suasnavas, P. (2015, abril). Incidencia de accidentes de trabajo declarados en Ecuador en el periodo 2011-2012. *Revista Ciencia y Trabajo*, 17(52). https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492015000100010.
- González, D., y Jiménez, D. (2017). *Factores de riesgo ergonómicos y sintomatología músculo esquelética asociada en trabajadores de un cultivo de flores de la Sabana de Bogotá: una mirada desde enfermería* [tesis de maestría, Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales U.D.C.A.]. Repositorio institucional U.D.C.A.
- Granados, I. calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *Revista IIPSI*, 14(2), 271-276.
- Hernández, A. (2009). Gestión de la calidad y gestión del conocimiento. *Boletín científico técnico INIMET*, (2), 28-33.
- Hernández, S., y Pulido, A. (2011). *Fundamentos de gestión empresarial* (1.ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Instituto de Seguridad Laboral (2014). *Enfermedad profesional Instituto de Seguridad Laboral Ministerio del Trabajo y Previsión Social*. https://www.isl.gob.cl/wpcontent/uploads/2014/04/Enfermedad_Profesional.pdf.
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (IESS) (2016). *Normativa aplicable a la seguridad y salud en el trabajo*. https://sart.iess.gob.ec/DSGRT/norma_interactiva/IESS_Normativa.pdf.

- Lituma, G. (2016). *Enfermedades Profesionales* [tesis de pregrado, Universidad Flacso Andes].
Repositorio Institucional flacsoandes.
<http://repositorio.flacsoandes.edu.ec:8080/bitstream/10469/10213/2/TFL%20ACSO-2016GILV.pdf>.
- López, A. (2015). *Diseño y Organización de Trabajo* [tesis pregrado, Universidad Rafael Landívar]. Repositorio recursos bibliográficos.
- López, L. (2015). *Enfermedades ocupacionales o relacionadas al trabajo* (2.^a ed.). Programa Financiado por la Unión Europea.
<https://repositorio.una.ac.cr/bitstream/handle/11056/12012/cartilla6%20web.pdf?sequence=1>.
- López, P., y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*.
https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf.
- Macías, L. (2014). *Gestión por procesos*. <https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/3>
- Mallar, M. (2010). La gestión por proceso: un enfoque de gestión eficiente. *Revista Científica visión de futuro*, 13(1).
- Marinao, S. (s.f.). Fundamentos de higiene y seguridad. *Revista piensa en aprender*.
https://www.academia.edu/34445775/FUNDAMENTOS_DE_HIGIENE_Y_SEGURIDAD.
- Martínez, A. (2015). Las cooperativas y su acción sobre la sociedad.
<http://webs.ucm.es/info/revesco/txt/REVESCO%20N%20117.2%20Alejandro%20MARTINEZ%20CHARTERINA.htm>.

- Mejía, C., Scarsi, O., Chavez, W., Verastegui, A., Quiñones, D., Allpas, H., y Gomero, R. (2016). Conocimientos de seguridad y salud en el trabajo en dos hospitales de Lima- Perú. *Revista de la asociación española de especialistas en medicina del trabajo*, 25(4). http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&
- Mendoza, C. (2016). *Evaluación del cumplimiento de los niveles de presión sonora (ruido ambiental) en la universidad Libre Sede el Bosque* [tesis pregrado, Universidad Libre]. Repositorio institucional Unilibre.
- Ministerio de Trabajo. (2018). *Formato de inspección*. <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/FORMATO-DE-INSPECCI%C3%93N-10-Y-M%C3%81S-TRABAJADORES.xls>.
- Montes, Y. (2015). Apatía, desmotivación, desinterés, desgano y falta de participación en adolescentes mexicanos. *Enseñanza e investigación en psicología*, 20(3).
- Mora, N. (2018). *La adquisición de la lectoescritura en el proceso de enseñanza-aprendizaje de los niños y niñas de segundo año de educación general básica de la unidad educativa Alicia Marcuard de Yerovi del cantón Salcedo provincia de Cotopaxi* [tesis pregrado, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio institucional UTA.
- Morales, O. (2017). *Programa de seguridad y salud ocupacional para prevenir riesgos y accidentes laborales del personal de la alcaldía Municipal de Huizúcar, departamento de la Libertad* [tesis de pregrado, Universidad de el Salvador]. Repositorio institucional ri.ues.
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(1). http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002.

- Murillo, M. (2016). Sistema de seguridad y salud ocupacional en la empresa química Indules de Riobamba. (Tesis de Maestría. Universidad Nacional de Chimborazo). Recuperado 28 de Junio 2020, de: <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/1939/1/UNACH-IPG-SISO-2016-0004.pdf>
- Neffa, J. (2015). Condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT) y salud. *Revista orientación y sociedad*, 1515-6877. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/19544>.
- Organización Mundial de la Salud. (2017). *Salud de los trabajadores*. https://www.who.int/topics/occupational_health/es/.
- Parra, A., Noboa, P., Campoverde, C., Botto, M., y Avilés, M. (2017). Análisis de ruido en área de entrenamiento de la Compañía Talleres PMIASA – Guayaquil. *Revista Ciencia e Investigación*, 2(7), 15-22.
- Peña, E., y Navarrete, A. (2017). *Seguridad y salud en el trabajo en México: avances, retos y desafíos*, 978-607-8455-13-3. México Gobierno de la República. [http://www.ith.mx/documentos/Libro-Seguridad%20y%20salud%20en%20el%20trabajo%20en%20M%C3%A9xico-Avances,%20retos%20y%20desafios%20\(Digital\).pdf](http://www.ith.mx/documentos/Libro-Seguridad%20y%20salud%20en%20el%20trabajo%20en%20M%C3%A9xico-Avances,%20retos%20y%20desafios%20(Digital).pdf).
- Pérez, M. (2013). *Excel 2013 en profundidad*, 978-84-941801-0-1. RC Libros. <https://www.rclibros.es/pdf/capitulo9788494180101.pdf>.
- Pérez, M. (2014). *El Cuestionario*. http://cvonline.uaeh.edu.mx/Cursos/Maestria/MGIEV/MGIEV15/Unidad_1/lec_b010216_Recomendaciones%20para%20cuestionario.pdf.

- Prevalia. (2013). *Riesgos Ergonómicos y Medidas Preventivas*. http://www.ajemadrid.es/wp-content/uploads/aje_ergonomicos.pdf.
- Prieto, J. (2011). *Gestión estratégica organizacional* (3.ª ed.). Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Pulido, M. (2015). Ceremonial y protocolo: métodos y técnicas de investigación científica. *Opción*, 31(1), 1137-1156.
- Quintero, K., y Villa, L. (2015). *Implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para una empresa de servicios en mantenimientos eléctricos en la ciudad de Guayaquil* [tesis de pregrado, Universidad Politécnica Salesiana]. Repositorio institucional UPS.
- Riaño, M., Hoyos, E., y Valero, I. (2016). Evaluación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo e impacto en la accidentalidad laboral: estudio de caso en empresas del sector petroquímico en Colombia. *Revista de Ciencia y trabajo*, 18(55). https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492016000100011.
- Rivera, A. (2017). *Efecto de la carga de trabajo en el desempeño de los trabajadores* [tesis pregrado, Universidad Militar Nueva Granada]. Repositorio unimilitar.
- Rivera, E. (2014). *Estudio de tiempos y movimientos para alcanzar la productividad en la elaboración de cortes típicos en el municipio de Salcajá* [tesis pregrado, Universidad Rafael Landívar]. Repositorio institucional url.
- Rodríguez, D. (2015). *Vigilancia epidemiológica o vigilancia en salud pública*. <https://files.sld.cu/vigilancia/files/2015/10/milord-infohem.pdf>

Sánchez, M., García, M., y De Lourdes, E. (2017, 2 de junio). Satisfacción laboral en los entornos de trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Revista Scientia Et Technica*, 22(2), 161-166.

Sociedad Ecuatoriana de Salud Ocupacional. (2016, 4 de marzo). Resolución C.D. 513. Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo I.E.S.S (2016). <http://www.seso.org.ec/index.php/component/content/article/101-noticias/137-resolucion-cd-513>.

Tejada, N., Gisbert, V., y Pérez, A. (2017) metodología de estudio de tiempo y movimiento; introducción al GSD. *3C empresa, investigación y pensamiento crítico*, Edición Especial, 39-49.

Vallejo, L. (2016). *Gestión de Talento Humano*. <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>.

Velasco, A. (2017). Modelo de salud y seguridad en el trabajo con gestión integral para la sustentabilidad de las organizaciones. *Ciencias y trabajo*, 19(59).

Velesaca, M. (2014). *Diseño de una Estructura Organizacional y Funcional*. <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/1143/1/tad994.pdf>

Ventura, J. (2017). Población o Muestreo: una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(4).

ANEXOS

ANEXO 1

Entrevista aplicada a la jefa de Talento Humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Chone Ltda.



ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ
MANUEL FÉLIX LÓPEZ

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

UNIDAD DE TITULACIÓN ESPECIAL DE PROGRAMAS DE GRADO

DÉCIMO SEMESTRE

ENTREVISTA DIRIGIDA A LA JEFA DE TALENTO HUMANO DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO CHONE LTDA.

Objetivo del trabajo de titulación

Desarrollar un modelo de seguridad y salud ocupacional para la gestión de los riesgos laborales que afectan la salud y el rendimiento productivo de la Cooperativa de Ahorro y Crédito del Cantón Chone.

Instrucciones Generales

- Lea detenidamente cada una de las preguntas y responda de acuerdo a su criterio.
- Conteste las preguntas no deje ninguna sin respuesta, la información será utilizada únicamente por las investigadoras.

ENTREVISTA

Nombre: _____

Fecha: _____

Lugar: _____



ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ
MANUEL FÉLIX LÓPEZ

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

UNIDAD DE TITULACIÓN ESPECIAL DE PROGRAMAS DE GRADO

DÉCIMO SEMESTRE

1. ¿Qué opinión tiene usted acerca de la salud y seguridad de los que trabajan en la Cooperativa?

2. ¿Cómo es en general el ambiente laboral de las personas que trabajan en la Cooperativa?

3. ¿Tiene conocimiento si la Cooperativa de Ahorro y Crédito Chone maneja algún sistema de seguridad y salud ocupacional?

4. ¿Maneja la Cooperativa alguna planificación de capacitación en temas de seguridad y salud ocupacional?

5. ¿A su opinión, que considera usted que podría alterar el bienestar laboral de las personas que trabajan en la Cooperativa?

ANEXO 2

Encuesta aplicada a los empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Chone Ltda.



ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ
MANUEL FÉLIX LÓPEZ CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS

UNIDAD DE TITULACIÓN ESPECIAL DE PROGRAMAS DE GRADO
DÉCIMO SEMESTRE

ENCUESTA

	SI	NO	NO APLICA
1) ¿Conoce usted el programa de salud y seguridad ocupacional de la Cooperativa?			
2) ¿La Cooperativa posee un reglamento de seguridad y salud ocupacional?			
3) ¿Tiene conocimiento sobre las medidas de prevención en el trabajo?			
4) ¿Considera usted que la seguridad y salud ocupacional son de gran importancia para el desempeño de sus actividades?			
5) ¿Dentro de la Cooperativa existen salidas de emergencia y señaléticas?			
6) ¿Usted ha recibido alguna capacitación sobre salud y seguridad ocupacional?			
7) ¿Conoce usted sobre el manejo de un extintor?			
8) ¿Considera usted conveniente que se implemente un modelo de gestión de seguridad y salud ocupacional dentro de la Cooperativa?			
9) ¿El espacio físico donde usted realiza su trabajo es el adecuado y cuenta con iluminación adecuada?			
10) ¿Dentro de las actividades que realiza existe la manipulación de equipos y materiales que atenten con su salud?			
11) ¿En algún momento realizando sus actividades ha sufrido algún tipo de accidente?			
12) ¿En caso de ocurrir algún accidente de trabajo, sabe usted a quien dirigirse?			
13) ¿Conoce usted acerca de los distintos tipos de riesgos a los que se encuentra expuesto?			
14) ¿Posee usted conocimiento alguno sobre que es el riesgo psicosocial, físico y ergonómico?			
15) ¿Han recibido cursos de ergonomía para modificar las posiciones de trabajo?			
16) ¿La Cooperativa cuenta con servicio médico y dental?			
17) ¿Tienen planificados simulacros de accidentes?			
18) Escoja que factores de ambiente laboral son los que más afectan al trabajo:			
• La temperatura			
• Ruido			
• Higiene ambiental			

Tabla 28. Encuesta aplicada a los empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Chone Ltda.

Fuente: Los autores de la investigación

ANEXO 3

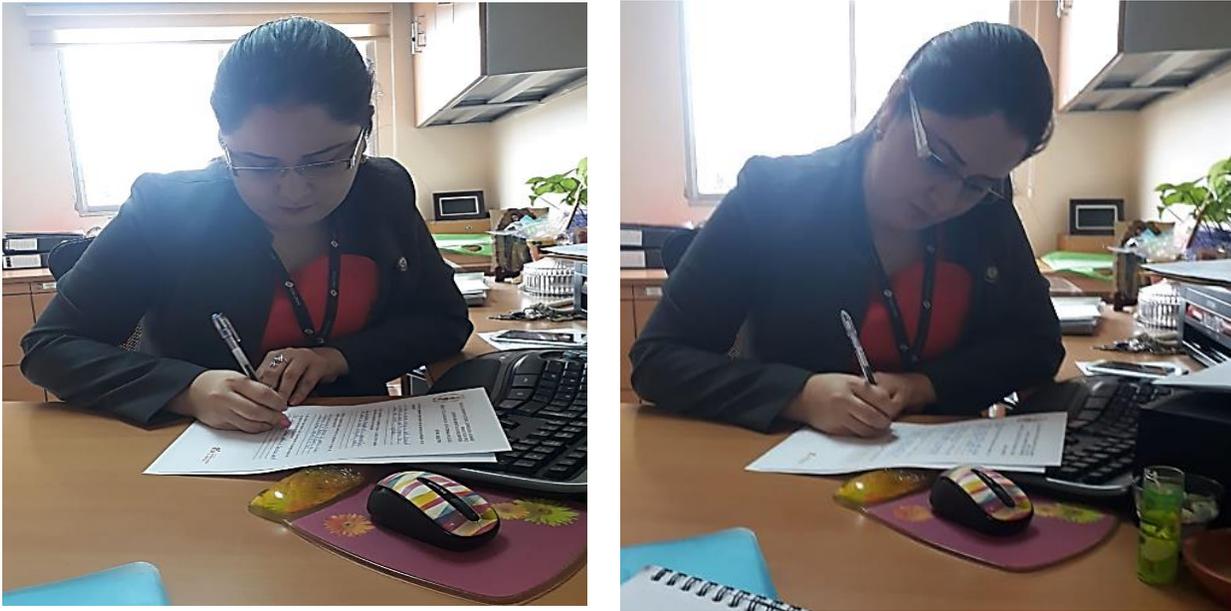


Foto 3. Entrevista a la Jefa de Talento Humano.

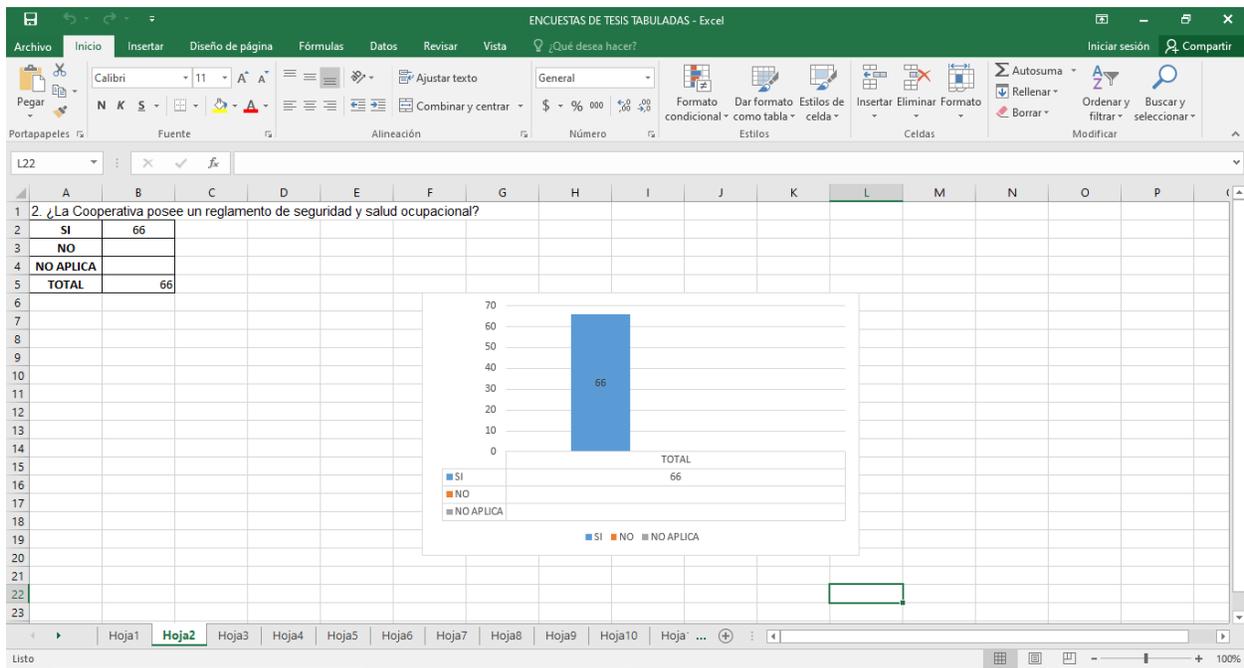


Foto 4. Tabulación de datos mediante la herramienta de Excel

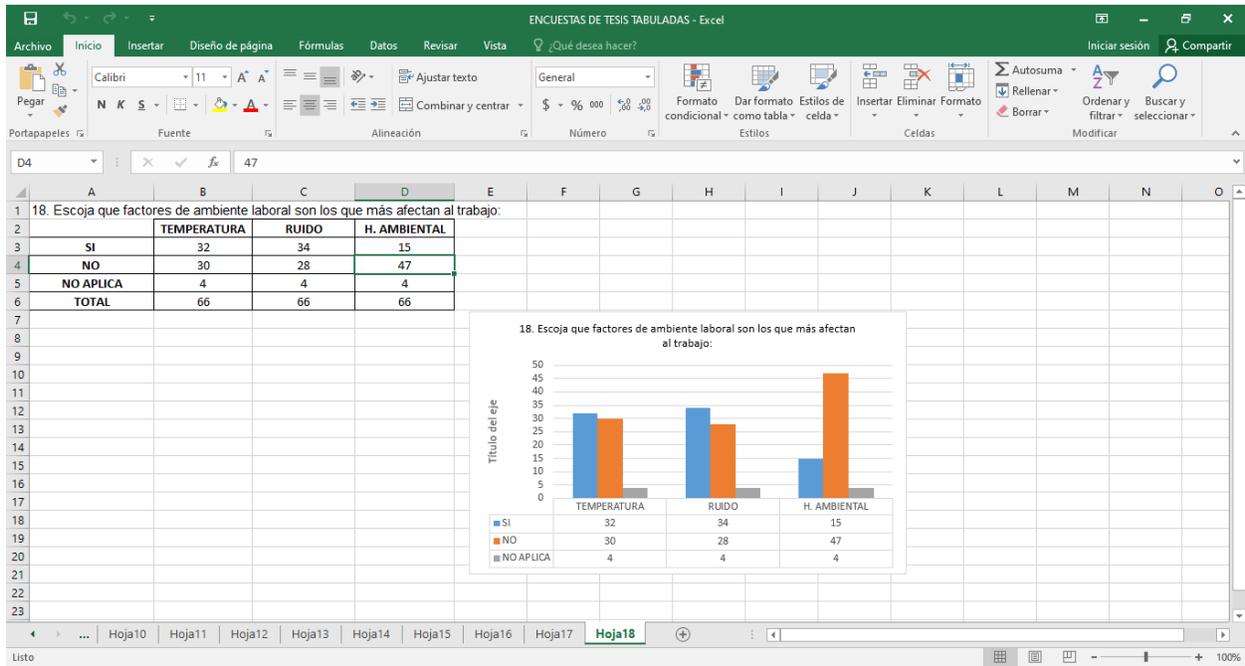


Foto 5. Tabulación de Encuestas

ANEXO 4



Foto 6. Monitoreo de Ruido en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Chone Ltda.



Foto 7. Sonómetro 407736 Exttech