

INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO SUDAMERICANO



TECNOLOGÍA SUPERIOR EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

“PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL ENFOCADO EN LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y ERGONÓMICOS PARA LA COOPERATIVA CACEL DE LA CIUDAD DE LOJA PARA EL AÑO 2021”

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE TECNÓLOGO EN LA CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

AUTORAS

Masaco Masaco Adriana de Jesús

Valarezo Aguirre María Lourdes

DIRECTOR

Ing. Joffre Vicente Sarmiento Chase, Mgs.

Loja, Octubre 2021

Certificación

Ing.

Joffre Vicente Sarmiento Chase, Mgs.

DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN

CERTIFICA:

Que ha supervisado el presente proyecto de investigación titulado, “PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL ENFOCADO EN LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y ERGONÓMICOS PARA LA COOPERATIVA CACEL DE LA CIUDAD DE LOJA PARA EL AÑO 2021”; el mismo que cumple con lo establecido por el Instituto Superior Tecnológico Sudamericano: por consiguiente, autorizo su presentación ante el tribunal respectivo.

Loja, Octubre 2021



Ing. Joffre Vicente Sarmiento Chase, Mgs.

C.I.: 1105040222

Declaración juramentada

Loja, Octubre 2021.

Nombres: Adriana de Jesús

Apellidos: Masaco Masaco

Cédula de Identidad: 1105048928

Carrera: Tecnología Superior en Gestión del Talento Humano

Semestre de ejecución del proceso de titulación: abril – septiembre 2021

Nombres: María Lourdes

Apellidos: Valarezo Aguirre

Cédula de Identidad: 1105684045

Carrera: Tecnología Superior en Gestión del Talento Humano

Semestre de ejecución del proceso de titulación: abril – septiembre 2021

Tema de proyecto de investigación de fin de carrera con fines de titulación:

“PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL ENFOCADO EN LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y ERGONÓMICOS PARA LA COOPERATIVA CACEL DE LA CIUDAD DE LOJA PARA EL AÑO 2021”

En calidad de estudiantes del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de la ciudad de Loja;

Declaramos bajo juramento que:

1. Somos autoras del trabajo intelectual y de investigación del proyecto de fin de carrera.
2. El trabajo de investigación de fin de carrera no ha sido plagiado ni total ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. El trabajo de investigación de fin de carrera presentado no atenta contra derechos de terceros.

4. El trabajo de investigación de fin de carrera no ha sido publicado ni presentado anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
5. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados. Las imágenes, tablas, gráficas, fotografías y demás son de nuestra autoría; y en el caso contrario aparecen con las correspondientes citas o fuentes.

Por lo expuesto; mediante la presente asumimos frente al INSTITUTO cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del trabajo de investigación de fin de carrera.

En consecuencia, nos hacemos responsable frente al INSTITUTO y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar al INSTITUTO o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causa en el trabajo de investigación de fin de carrera presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello.

Asimismo, por la presente nos comprometemos a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para EL INSTITUTO en favor de terceros por motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación de fin de carrera.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestra acción se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente dispuesta por la LOES y sus respectivos reglamentos y del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de la ciudad de Loja.

.....
Adriana de Jesús Masaco Masaco
C.I.: 1105048928

.....
María Lourdes Valarezo Aguirre
C.I.: 1105684045

Dedicatoria

Dedicatoria

El presente proyecto de titulación va dedicado principalmente a Dios como mi motor principal, gracias a su infinita misericordia ha hecho posible culminar una etapa más de mi formación académica, lo cual llena de regocijo mi corazón ya que he cumplido con un objetivo propuesto al inicio de este maravilloso desafío.

A mi madre Teresa Aguirre y a mi abuelita Esperanza Loaiza, gracias a ellas por ser mis pilares fundamentales, mi motivación para seguir adelante, las que me inspiran a no desfallecer y continuar por este trajinar llamado vida.

A mi compañera de tesis Adriana Masaco por toda su paciencia, consejo y amistad, me faltaría la vida para agradecer todo el apoyo que me brindó durante la realización de nuestro trabajo de tesis, gracias por nunca dejarme sola.

Este proyecto de tesis significa tres años de esfuerzo, malas noches y sacrificio, espero que sirva de motivación para realizar trabajo de investigación que aporten de manera altruista a tener una mejor sociedad y sobre todo a valorar el capital humano, el cual se encuentra muy desvalorizado hoy en día.

Con estima y consideración.

Lourdes Valarezo.

Dedicatoria

Mi trabajo de titulación se lo dedico primordialmente a Dios y a la Santísima Virgen por bendecirme todos los días de mi vida, por la salud y fortaleza para no decaer en los momentos difíciles y escuchar mis peticiones hasta permitirme cumplir con mis sueños.

A mis padres Gladys y José por creer en mí, por su apoyo y por motivarme a seguir adelante y cumplir con mis metas propuestas, a mi hermano Augusto quién hizo posible poder pertenecer al Instituto Sudamericano, a mi compañero de vida Leonel Ramón por haber estado estos años siendo mi inspiración, motivación y apoyo incondicional para seguir con impulso en el transcurso de mi formación académica.

A mi compañera Lourdes Valarezo, a quien con el pasar de los años se ha convertido en mi admiración y también quien ha sido mi empujoncito para dar lo mejor de mí, por ser mi guía, por su paciencia, su apoyo y comprensión porque con el pasar del tiempo me ha enseñado el valor de una sincera amistad.

Y como no dedicar nuestro proyecto de investigación a quienes hicieron posible lograr con éxito lo que para nosotros significo un desafío, la ejecución de nuestro proyecto de titulación al Ing. Hartman Torres ya al Ing. Joffre Sarmiento quienes nos acompañaron durante todo el proceso de nuestro proyecto de titulación.

Con estima y consideración

Adriana Masaco

Agradecimiento

El presente trabajo investigativo no hubiera sido posible llevarlo a cabo sin la ayuda generosa de las personas que nos guiaron en este proceso para hacer nuestro sueño realidad.

Primeramente, a nuestro director de tesis Ing. Joffre Sarmiento, por su guía y orientación, por la paciencia y motivación que nos impulsaba día a día a culminar nuestro proyecto de titulación.

A Cooperativa de Ahorro y Crédito Educadores de Loja, por la apertura predisposición y la participación de quienes conforman la Institución, que nos permitió culminar con éxito nuestro programa que contribuirá a mejorar los procesos internos.

Al Ing. Hartman Torres por su amistad, asesoramiento y apoyo a lo largo del desarrollo de nuestro proceso de titulación, sus conocimientos fueron el pilar fundamental para cumplir eficientemente con los objetivos propuestos al inicio de este proceso investigativo.

Finalmente, a todas las personas que fueron parte de nuestra formación académica, a las que nos encantaría agradecerles por su amistad, consejo, apoyo, ánimo y colaboración en los momentos más difíciles, las vivencias y experiencias de cada uno de ustedes son huellas que quedarán marcados en nuestros corazones. Solo nos queda decir gracias ya que, *“el agradecimiento es la memoria del corazón”*.

Con aprecio y estima.

Adriana y Lourdes

Acta de cesión de derechos

Conste por el presente documento la Cesión de los Derechos del proyecto de investigación de fin de carrera, de conformidad con las siguientes cláusulas:

PRIMERA. - Por sus propios derechos; el Ing. Joffre Vicente Sarmiento Chase, Mgs, en calidad de Director del proyecto de investigación de fin de carrera; Adriana de Jesús Masaco Masaco y María Lourdes Valarezo Aguirre, en calidad de autoras del proyecto de investigación de fin de carrera; mayores de edad emiten la presente acta de cesión de derechos.

SEGUNDA. - Adriana de Jesús Masaco Masaco y María Lourdes Valarezo Aguirre, realizaron la investigación titulada: “PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL ENFOCADO EN LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y ERGONÓMICOS PARA LA COOPERATIVA CACEL DE LA CIUDAD DE LOJA PARA EL AÑO 2021”, para optar por el título de Tecnólogas en la Tecnología Superior en Gestión del Talento Humano en el Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de Loja, bajo la dirección del Ing. Joffre Vicente Sarmiento Chase, Mgs.

TERCERA. - Es política del Instituto que los proyectos de investigación de fin de carrera se apliquen y materialicen en beneficio de la comunidad.

CUARTA. - Los comparecientes Ing. Joffre Vicente Sarmiento Chase, Mgs, en calidad de Director del proyecto de investigación de fin de carrera, Adriana de Jesús Masaco Masaco y María Lourdes Valarezo Aguirre, por medio del presente instrumento, tienen a bien ceder en forma gratuita sus derechos en proyecto de investigación de fin de carrera titulado: “PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL ENFOCADO EN LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y ERGONÓMICOS PARA LA COOPERATIVA CACEL DE LA CIUDAD DE LOJA PARA EL AÑO 2021”, a favor del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de Loja; y, conceden autorización para que el Instituto pueda utilizar esta investigación en su beneficio y/o de la comunidad, sin reserva alguna.

QUINTA. - Aceptación. - Las partes declaran que aceptan expresamente todo lo estipulado en la presente cesión de derechos.

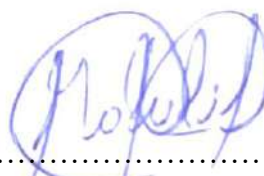
Para constancia suscriben la presente cesión de derechos, en la ciudad de Loja, en el mes de octubre del año 2021.



.....
Adriana de Jesús Masaco Masaco

AUTORA

C. I.: 1105048928



.....
María Lourdes Valarezo Aguirre

AUTORA

C.I.:1105684045



.....
Ing. Joffre Vicente Sarmiento Chase Mgs.

DIRECTOR

C.I.: 1105040222

Índice

Certificación.....	II
Declaración juramentada.....	III
Dedicatoria	V
Agradecimiento	VII
Acta de cesión de derechos	VIII
Índice.....	X
Índice de figuras.....	XII
Índice de tablas.....	XIV
1. Resumen.....	17
2. Abstract	18
3. Problemática.....	19
3.1 Problema:.....	19
4. Tema	21
5. Justificación	22
6. Objetivos	24
6.1 Objetivo General.....	24
6.2 Objetivos Específicos	24
7 Marco teórico	25
7.1 Marco Institucional.....	25
7.1.1 Reseña histórica CACEL.....	25
7.1.2 Filosofía Empresarial.....	26
7.1.3 Productos y servicios.....	27
7.1.4 Organigrama	28
7.2 Marco conceptual	30
7.2.1 Seguridad y Salud ocupacional	30
7.2.2 Definiciones.....	30
7.2.3 Importancia y objetivos de seguridad y salud en el trabajo.....	30
7.2.4 Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.....	31
7.2.5 Descripción de accidentes e incidentes laborales.....	33
7.2.6 Definición de riesgos laborales	33
7.2.7 Clasificación de riesgos laborales	33
7.2.8 Riesgos psicosociales	35

7.2.9	Principales factores de riesgos psicosociales	35
7.2.10	Método para la valoración de riesgos psicosociales	36
7.2.11	Soluciones para los factores de riesgos psicosociales	37
7.2.12	Ergonomía en el trabajo.....	37
7.2.13	Método para la valoración de riesgos ergonómicos	38
7.2.14	Soluciones ante los factores de riesgos ergonómicos.....	39
7.2.15	Normas regulatorias para la prevención de riesgos en Ecuador.....	40
8.	Metodología	41
8.1	Tipos de métodos.....	41
8.1.1	Método fenomenológico.....	41
8.1.2	Método hermenéutico	41
8.1.3	Método práctico proyectual.....	41
8.2	Técnicas de recolección de datos.....	42
8.2.1	Tipos de técnicas	42
8.2.1.1	Observación directa.....	42
8.2.1.2	Entrevista.....	42
8.2.1.3	Encuesta.....	42
8.3	Diseño Metodológico	42
8.3.1	Fase Preliminar: Levantamiento de información.....	42
8.3.2	Fase I: Levantamiento de información primaria	43
8.3.2.1	Determinación de la muestra.....	43
8.3.2.2	Encuesta.....	45
8.3.2.3	Entrevista.....	45
8.3.2.4	Observación directa	45
8.3.2.5	Fase II. Construcción de la propuesta	48
8.3.2.6	Fase III. Difusión de resultados.....	48
8.4	Interpretación de resultados de la entrevista	50
8.5	Tabla resumen de resultados.....	50
8.6	Interpretación de resultados de la encuesta	59
9	Resultados globales de los riesgos psicosociales y ergonómicos en CACEL	81
10	Propuesta de acción.....	82
10.1	Introducción.....	82
10.2	Presentación.....	82
10.3	Beneficiarios	83

10.4 Estructura.....	84
10.5. Medio de socialización	139
10.6. Material visual utilizado	140
11 Conclusiones	141
12. Recomendaciones.....	142
13. Bibliografía	143
14. Anexos	150
14.1 Presupuesto	150
14. 2 Cronograma	151
Certificación de aprobación – vicerrectorado	153
Certificado de ejecución del proyecto.....	154
Certificado de implementación del proyecto	155
Encuesta aplicada.....	156
Entrevista aplicada	160
Plan de socialización	162
Certificado de abstract	163
Evidencias fotográficas del proceso.....	164
Socialización	168
Entrega de resultados	169

Índice de figuras

Figura 1: Identidad CACEL.....	25
Figura 2: Organigrama CACEL.....	29
Figura 3: Estructura del levantamiento de Información	43
Figura 4: Mesa y silla ergonómica.....	46
Figura 5: Posturas inadecuadas	46
Figura 6: Entorno de trabajo	47
Figura 7: Puesto acondicionado con pantalla de protección.....	47
Figura 8: Flujograma de procesos del Programa de SSO	49
Figura 9: Género.....	59
Figura 10: Edad.....	60

Figura 11: Actividades causantes de estrés.....	61
Figura 12: Jornada laboral.....	62
Figura 13: Motivación.....	63
Figura 14: Participación.....	64
Figura 15: Ambiente laboral.....	65
Figura 16: Condiciones de trabajo.....	66
Figura 17: Colaboración en equipo.....	67
Figura 18: Reconocimiento.....	68
Figura 19: Bioseguridad.....	69
Figura 20: Protocolos de bioseguridad.....	70
Figura 21: Puestos adaptados para COVID-19.....	71
Figura 22: Condiciones de teletrabajo.....	72
Figura 23: Pausas activas.....	73
Figura 24: Trabajo prolongado sentado.....	74
Figura 25: Molestia osteomuscular”.....	75
Figura 26: Condiciones ambientales.....	76
Figura 27: Silla ergonómica.....	77
Figura 28: Niveles de ruido.....	78
Figura 29: Implementar buenas prácticas ergonómicas.....	79
Figura 30: Capacitación a los colaboradores.....	80
Figura 31: Flujograma de procesos del Programa de SSO.....	84
Figura 32: Acciones preventivas para los factores de riesgo psicosocial.....	102
Figura 33: Acciones preventivas para los factores de riesgo psicosocial.....	103
Figura 34: Diseño del puesto.....	109
Figura 35: Características del respaldo de la silla.....	110
Figura 36: Reposapiés.....	111
Figura 37: Características de la mesa de oficina.....	113
Figura 38: Forma correcta de sentarse frente a la pvd.....	114
Figura 39: Posturas inadecuadas.....	115
Figura 40: Posturas correctas para trabajar en oficinas.....	116
Figura 41: Movimientos de flexión.....	117
Figura 42: Movimientos de extensión.....	117
Figura 43: Movimientos de abducción.....	118
Figura 44: Estiramiento de pie y sentado.....	118

Figura 45: Ejercicio para la zona cervical	119
Figura 46: Ejercicio para los músculos del cuello	119
Figura 47: Ejercicio para disminuir la tensión cervical	120
Figura 48: Ejercicio para prevenir la fatiga visual	120
Figura 49: Ejercicio para los miembros superiores	121
Figura 50: Carga física y mental en las oficinas	122
Figura 51: Consejos básicos para prevenir los riesgos ergonómicos.....	126
Figura 52: Material de socialización	140
Figura 53: Socialización del proceso de titulación	164
Figura 54: Socialización de la estructura del anteproyecto	164
Figura 55: Reunión con el asesor externo de CACEL- Ing. Harman Torres.....	164
Figura 56: Asesoramiento para la ejecución del proyecto de titulación.	165
Figura 57: Elaboración de las encuestas	165
Figura 58: Entrevista a la Gerente de CACEL.....	166
Figura 59: Entrevistas a Ing. Harman Torres- Asesor Externo de CACEL	166
Figura 60: Entrevista con la Jefa del Departamento de Talento Humano de CACEL.....	167
Figura 61: Colaborador de CACEL	167
Figura 62: Tabulación de las encuestas aplicadas a los colaboradores de CACEL	168
Figura 63: Socialización del proyecto.....	168
Figura 64: Entrega de resultados CACEL	169

Índice de tablas

Tabla 1: Tipos de crédito que oferta la Cooperativa	27
Tabla 2: Servicio no financieros	28
Tabla 3: Riesgo y nivel de actuación ROSA.....	39
Tabla 4: Nómina CACEL	44
Tabla 5: Entrevista gerente de CACEL.....	50
Tabla 6: Entrevista asesor externo de CACEL	53
Tabla 7: Entrevista jefa de T.H de CACEL	55

Tabla 8: Género.....	59
Tabla 9: Edad.....	60
Tabla 10: Actividades causantes de estrés	61
Tabla 11: Jornada laboral.....	62
Tabla 12: Motivación.....	63
Tabla 13: Participación en la toma de decisiones	64
Tabla 14: Ambiente laboral.....	65
Tabla 15: Condiciones de trabajo.....	66
Tabla 16: Colaboración en equipo	67
Tabla 17: Motivación al desempeño laboral	68
Tabla 18: Bioseguridad	69
Tabla 19: Protocolos de bioseguridad.....	70
Tabla 20: Puestos adaptados para COVID-19	71
Tabla 21: Condiciones de teletrabajo.....	72
Tabla 22: Pausas activas	73
Tabla 23: Trabajo prolongado sentado.....	74
Tabla 24: Molestia osteomuscular	75
Tabla 25: Condiciones ambientales	76
Tabla 26: Silla ergonómica	77
Tabla 27: Niveles de ruido	78
Tabla 28: Implementar buenas practicas ergonómicas	79
Tabla 29: Capacitación a los colaboradores.....	80
Tabla 31: Resultados globales.....	81
Tabla 31: Beneficiarios	83
Tabla 30: Criterio de evaluación.....	92
Tabla 32: Escala de valoración	93
Tabla 33: Parámetros de calificación	93
Tabla 34: Riesgo psicosocial global.....	95
Tabla 35: Acciones para la prevención de riesgos psicosociales.....	97
Tabla 37: Escala de valoración	104
Tabla 38: Nivel de riesgo ergonómico	105
Tabla 39: Acciones preventivas a aplicar para mitigar los riesgos ergonómicos ...	106
Tabla 40: Acciones preventivas a aplicar	109
Tabla 41: Niveles sonoros.....	123

Tabla 42: Medidas para el nivel acústico.....	124
Tabla 43: Plan de capacitación.....	127
Tabla 44: Lista de verificación.....	129
Tabla 45: Costo del plan de capacitación.....	130
Tabla 46: Ahorro de los costes del plan de capacitación	130
Tabla 47: Costo de la implementación del programa	131
Tabla 48: Cronograma de aplicación para la implementación de las acciones.....	133
Tabla 49 : Presupuesto del proyecto de titulación	150
Tabla 50: Cronograma de actividades.....	151
Tabla 51: Plan de Socialización	162

1. Resumen

Las malas prácticas en seguridad y salud ocupacional dentro de las empresas dañan la imagen corporativa hasta un 85%, por ello, que las organizaciones toman medidas para prevenir y disminuir los daños que pueden afectar a los colaboradores. El presente trabajo de titulación denominado: “Programa de Seguridad y Salud Ocupacional enfocado en la prevención de los riesgos psicosociales y ergonómicos para la Cooperativa CACEL de la Ciudad de Loja para el año 2021”, tiene como objetivo principal prevenir los riesgos psicosociales y ergonómicos mediante la valoración en cada puesto de trabajo, contribuyendo a la mejora de los procesos internos y la satisfacción de los colaboradores.

En la investigación se utilizó diferentes metodologías y técnicas, como la observación directa in situ, aplicación de encuestas y entrevistas haciendo uso método fenomenológico, el método hermenéutico para la recolección de información bibliográfica pertinente que plantea nuestro tema de estudio y el método práctico proyectual para la elaboración de acciones viable que contribuyan a minimizar los riesgos detectados actualmente en CACEL.

De las encuestas aplicadas a los colaboradores y entrevistas dirigidas a los responsables de seguridad laboral, se obtuvo información válida para elaborar las actividades y medidas a adoptar para mitigar los riesgos detectados, permitiendo obtener una propuesta de acción aplicable a la institución como: pausas activas, control del estrés, organización de trabajo, diseño ergonómico del puesto de trabajo, posturas adecuadas, técnicas de relajación y factores motivacionales para reconocer el esfuerzo de los colaboradores.

El nivel de riesgos en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Educadores de Loja es de un 68% en la dimensión psicosocial y el 71 % en la dimensión ergonómica, por lo tanto, el programa de SSO mejora los procesos internos referentes a la seguridad laboral y el bienestar integral de los colaboradores, recomendando el involucramiento de gerentes y jefes de unidades mediante la sensibilización de campañas que permita obtener el compromiso de los colaboradores para aplicación de las actividades propuestas enfocados a mitigar los posibles riesgos dentro de su puesto de trabajo.

2. Abstract

The bad practices in occupational health and safety within companies damage the corporative image up to 85%, therefore, organizations take measures to prevent and reduce the damages that can affect the collaborators. The present degree work called: “Occupational Health and Safety Program focused on the prevention of psychosocial and ergonomic risks for the CACEL Cooperative of the City of Loja for the year 2021”, has as main objective prevent psychosocial and ergonomic risks through the assessment at each workstation, contributing to the improvement of the internal processes and the satisfaction of collaborators.

In the research used different methodologies and techniques, such as direct observation in situ, application of surveys and interviews using the phenomenological method, the hermeneutic method for the collection of pertinent bibliographic information that raises our topic of study and the practical project method for the elaboration of viable actions that contribute to minimize the risks currently detected in CACEL.

From the surveys applied to collaborators and interviews aimed at those responsible for occupational safety, valid information was obtained to elaborate the activities and measures to be adopted to mitigate the risks detected, allowing to obtain a proposal for action applicable to the institution such as: active breaks, stress control, work organization, ergonomic design of the workplace, appropriate postures, relaxation techniques and motivational factors to recognize the effort of employees.

The level of risks in the Cooperativa de Ahorro y Crédito Educadores de Loja is 68% in the psychosocial dimension and 71% in the ergonomic dimension, therefore, the SSO program improves the internal processes related to occupational safety and wellbeing of employees, recommending the involvement of managers and heads of units through awareness campaigns that allows to obtain the commitment of the collaborators for the application of the proposed activities focused on mitigating the possible risks within

3. Problemática

3.1 Problema:

El Departamento de Talento Humano tiene como función garantizar a las y los trabajadores un ambiente propicio para el desempeño de sus actividades, pero, se debe hacer énfasis que diariamente millones de colaboradores a nivel local, nacional e internacional se ven expuestos a agentes que generan accidentes en el trabajo provocando cuantiosas pérdidas a las organizaciones.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en visión de velar por los derechos de los trabajadores, indica que, pese a los esfuerzos por implantar medidas en materia de Seguridad y Salud Ocupacional (SSO) estas siguen siendo precarias tanto en empresas públicas como privadas. Un artículo publicado en el 2019 da a conocer que en el mundo mueren 1.000 personas por día debido a accidentes laborales mientras que otras 6.500 fallecen debido a enfermedades profesionales incrementando las cifras globales en tasas de accidentabilidad (OIT, 2019).

Los países europeos reportan un alto índice de decesos por accidentes de trabajo y bajas por incidentes graves, en España entre enero y junio del 2018 se registraron más de 650.000 accidentes laborales de los cuales 300.000 fueron con baja. La tasa de accidentabilidad de persona se registra principalmente en empresas manufactureras con 50281 casos; comercio y reparación de vehículos con 35797; construcción con 3210; hostelería 23613 entre otras (Albendea, 2018).

La carga laboral, el estrés, el trabajo a presión, la falta de conciliación entre vida laboral y familiar son otros factores que afectan reciamente la salud de los colaboradores, los infartos y derrames cerebrales se presentan como la primera causa de muerte (UTG, 2019). En el Ecuador, los problemas de salud relacionados con el trabajo ocasionan pérdidas entre el 4% al 6% del PIB, además el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), ente regulatorio en prevención y riesgos laborales ha identificado 60 enfermedades laborales.

Los resultados en prevención de riesgos laborales en las empresas denotan una gestión poca eficiente por parte de los empleadores, ya que en el año 2018 en el país se registraron alrededor de 22.232 casos de accidentes laborales; tomando en cuenta que solo entre el 1% y el 5% de las enfermedades profesionales se notifican efectivamente, según los datos de la Dirección General de Riesgos del Trabajo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, IESS (Riesgos laborales preocupan el Ecuador, 2019).

En cuanto a la ciudad de Loja las estadísticas del Seguro Social, indica que la mayor parte de accidentes se presentan en establecimientos financieros, de seguros y en empresas de construcción con un total de 1330 casos, frente a estas cifras se demuestra que existe un grave problema de salud pública, privada y laboral, incumpliendo con las leyes en materia de seguridad laboral en su totalidad.

Cabe señalar que las malas prácticas de seguridad y salud laboral dañan la imagen del 85% de empresas, catalogándolas como tóxicas, presentando factores de riesgo dado al trabajo mal distribuido, estilos de liderazgos no adecuados, violencia laboral, estrés, ambiente de trabajo inadecuado y malas prácticas ergonómicas como lo explica Erika Villavicencio Ayub, de la Facultad de Psicología (FP) de la UNAM (Méndez & Mendoza, 2019).

Por ello, desde la academia queremos aportar con una investigación que contribuya a los directivos de la Cooperativa CACEL, mediante un programa de seguridad y salud ocupacional enfocado a la prevención de riesgos laborales, considerando que los colaboradores constantemente están expuestos a factores de riesgos psicosociales y ergonómicos que repercuten directamente en la salud y bienestar laboral.

4. Tema

“Programa de Seguridad y Salud Ocupacional enfocado en la prevención de los riesgos psicosociales y ergonómicos para la Cooperativa CACEL de la Ciudad de Loja para el año 2021”

5. Justificación

La justificación son las razones que justifican la viabilidad y aplicabilidad de un proyecto ya sea académico, tecnológico, social, económico, etc., y como este puede resultar atractivo para las empresas. Este proceso es útil y necesario especialmente para la presentación y valoración de todo proyecto investigativo (Florido, 2018).

El presente proyecto de investigación se justifica académicamente ya que permitirá a los estudiantes del Instituto Tecnológico Superior Sudamericano obtener el título superior en Tecnólogos en Gestión de Talento Humano, poniendo en práctica los conocimientos adquiridos al brindar soluciones y herramientas que se incluirán en un programa de SSO para la prevención de los riesgos psicosociales y ergonómicos, de esta manera se cumple con el objetivo 1.7 del Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021, el cual garantiza el acceso a un trabajo digno y la seguridad social de todas las personas.

Se justifica tecnológicamente debido a la utilización de herramientas técnicas que ayudarán a determinar nuestro objeto de estudio, para innovar en los procesos internos en materia seguridad laboral, gestionando eficientemente el recurso humano lo cual evitará pérdidas económicas que afecten el progreso de la Cooperativa, destacando la importancia y relevancia a la tecnología como factor de éxito, productividad y competitividad para las organizaciones del siglo XXI.

Así mismo, se justifica en términos de impacto social puesto que los factores de riesgos que existen en la Cooperativa CACEL, afectan negativamente en el desarrollo de las actividades de los trabajadores y empleados disminuyendo su rendimiento y causando estrés laboral, siendo este el motivo para implementar estrategias en prevención de riesgos laborales. El tema de investigación permitirá evaluar los entornos de trabajo y las necesidades de los colaboradores, mejorando sus condiciones actuales permitiendo a la institución crear un clima laboral idóneo consiguiendo una imagen corporativa atrayente para los socios.

Se justifica económicamente por la apertura que existe por parte de la Cooperativa CACEL, dado que, el estudio de los riesgos psicosociales y ergonómicos reducirá el impacto negativo que estos producen, contribuyendo a la productividad y rendimiento de los colaboradores, optimizando recursos y dando mayor rentabilidad a los procesos que maneja la Institución.

6. Objetivos

6.1 Objetivo General

Realizar un programa de seguridad y salud ocupacional enfocado a la prevención de los riesgos psicosociales y ergonómicos, mediante la valoración del impacto en cada puesto de trabajo, contribuyendo a la mejora de los procesos internos y la satisfacción de los colaboradores de la Cooperativa CACEL durante el año 2021.

6.2 Objetivos Específicos

1. Identificar los factores de riesgos psicosociales y ergonómicos mediante la recopilación de información detallada en un marco conceptual, para determinar su impacto en el nivel de productividad de los colaboradores de CACEL.
2. Recolectar información mediante el uso de encuestas y entrevistas que determinen los factores de riesgos psicosociales y ergonómicos que nos permitan proponer soluciones viables para el buen desempeño de las actividades y funciones que se desarrollan en la institución.
3. Elaborar un programa de seguridad y salud ocupacional mediante el diagnóstico e identificación de los factores de riesgos psicosociales y ergonómicos existentes en cada puesto de trabajo, para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores de CACEL.
4. Dar a conocer y presentar mediante una socialización el Programa de Seguridad y Salud Ocupacional enfocado a la Prevención de Riesgos Psicosociales y Ergonómicos como recomendación a la Cooperativa CACEL de tal manera que se puedan tomar decisiones acertadas y gestionar procesos enfocados a mejorar la salud del colaborador.

7 Marco teórico

7.1 Marco Institucional

7.1.1 *Reseña histórica CACEL*

Figura 1: Identidad CACEL.



Fuente: Página institucional CACEL

En la ciudad de Loja en el año de 1964 varios maestros de la localidad precedidos por el profesor David Pacheco Ochoa, Director de la escuela “Miguel Riofrío”, tuvieron la ilustrada idea de depositar sus ahorros en una cuenta común, con el paso del tiempo estos ahorros crecieron sumándose más docentes a esta iniciativa. Este acontecimiento dio paso a que se instituyera una institución cooperativista, que posteriormente obtendría la personería jurídica para dar mayor credibilidad a los profesionales del magisterio lojano, quienes se iban incorporando a esta institución en calidad de socios.

En 1966 se reúne el magisterio primario de la ciudad de Loja para sesionar y elegir el primer directorio de la ya creada Cooperativa de Ahorro y Crédito del Magisterio Lojano, designación que recae en el Prof. David Pacheco Ochoa como presidente, Prof. Juan Salvador Vivanco vicepresidente, Prof. Esperanza Paladines secretaria, Lic. Guillermo Espinosa, Lic. Franco Lino Palacios como tesorero y vocal respectivamente; cabe señalar que estas reuniones inicialmente se desarrollaron en la escuela Miguel Riofrío.

Con el Acuerdo Ministerial N° 5790, el Ministerio de Previsión Social aprueba los estatutos y se inscribe a la institución en el Registro General de Cooperativas con el número de orden 1480, con este acuerdo comienza la vida jurídica de la Cooperativa desarrollando sus operaciones inicialmente en la ciudad y expandiendo sus servicios a los cantones de la provincia de Loja.

Hoy en día CACEL cuenta con alrededor de cinco mil socios, los cuales son educadores de todos los niveles: pre-primario, primario, medio y superior que ejercen la docencia, así como el personal administrativo de la educación.

7.1.2 Filosofía Empresarial

Misión

“Somos una Cooperativa de Ahorro y Crédito solvente, solidaria e innovadora, que brinda soluciones financieras promoviendo el desarrollo socioeconómico de sus asociados”

Visión

“Somos una Cooperativa de Ahorro y Crédito solvente, solidaria e innovadora, que brinda soluciones financieras promoviendo el desarrollo socioeconómico de sus asociados”.

Valores

- ✓ Responsabilidad
- ✓ Solidaridad
- ✓ Eficiencia
- ✓ Respeto
- ✓ Honestidad
- ✓ Lealtad

7.1.3 Productos y servicios

La cooperativa con el afán de atender a sus socios y al magisterio amplió sus productos y servicios es por ello que hoy en día encontramos:

7.1.3.1 Productos

- ✓ Ahorro a la vista
- ✓ Ahorro programado especial
- ✓ Ahorro de cesantía
- ✓ Depósito a plazo fijo
- ✓ Créditos

- Tipos de Créditos

Tabla 1: Tipos de crédito que oferta la Cooperativa

Tipos de crédito que oferta la Cooperativa		
Crédito	Concepto	Tasa de interés
Credi-ahorro	Solventar necesidades	10.5%
Credi-consumo	Compra de bienes o servicios	11.5%
Credi-vivienda	Adquisición de vivienda	9%
Credi-vehículo	Adquisición de vehículo	11.5%
Credi-salud emergente	Solventar necesidades relacionadas con el tema de salud.	11.5%
Credi- extraordinario	Solventar necesidades personales	11.5%
Credi-educación	Solventar necesidades relacionadas con temas educativos.	11.5%

Fuente: Página Institucional de CACEL

Elaborado por: Las autoras

7.1.3.2 Servicios No Financieros

Con la finalidad de dinamizar las relaciones entre los socios y la Cooperativa, esta entidad financiera ofrece servicios complementarios a sus socios sin recargo alguno.

Tabla 2: Servicio no financieros

Tipos de servicios no financieros	
Dispensario médico	Servicios médicos para los socios y los familiares de CACEL
Servicios exequiales	Sala de velaciones para socios y familiares
Salón social	Salón social puesto a disposición de los socios para el desarrollo de eventos sociales, culturales e institucionales
Centro recreacional	Canchas deportivas, piscinas y zona de picnic
Incentivos y ayudas económicas	Incentivo económico por el día del Maestro Cooperado y Navidad económicas
Otros servicios bancarios.	Calificada por el Banco Central para el pago de sueldos al Magisterio y sector público.
Convenios	Con instituciones de la localidad para el otorgamiento de descuentos especiales

Fuente: Página institucional de CACEL

Elaborado por: Las autoras

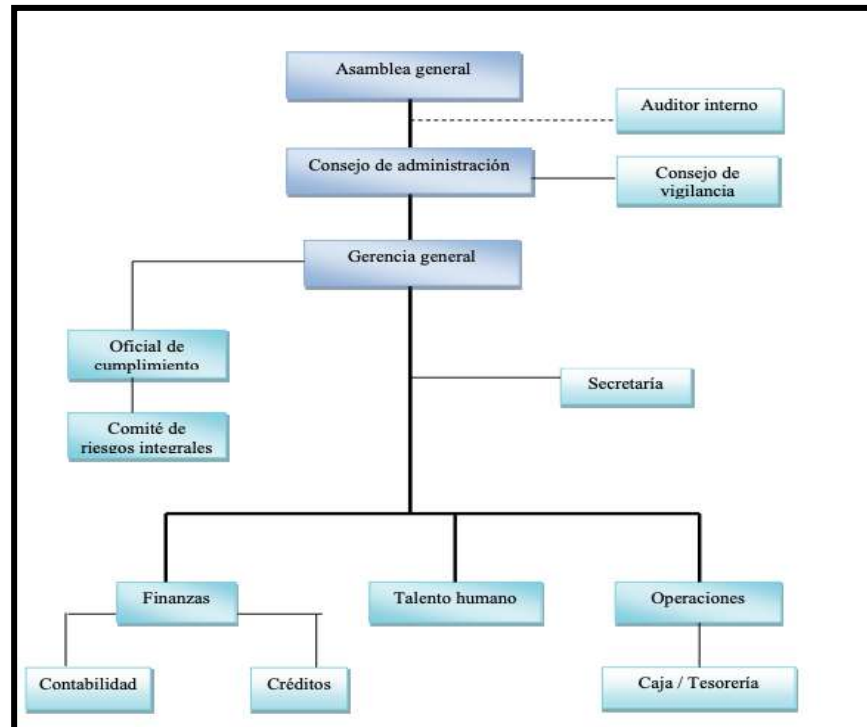
La cooperativa CACEL se encuentra en la calificación de riesgo A, tiene un sólido récord financiero y es bien recibida en los mercados naturales de dinero.

7.1.4 Organigrama

El capital humano de CACEL está representado en el organigrama que se presenta a continuación (Figura 2); al ser una institución pequeña el organigrama es de tipo jerárquico, el cual describe el tipo de comunicación que lleva la institución desde sus mandos gerenciales hasta los puestos operativos.

La estructura organizacional de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “Educadores de Loja” CACEL está encabezada por la Asamblea General de socios, posteriormente en jerarquía está el Consejo de Administración liderado por su presidente Lic. Galo Edgar López Flores, seguido está el Consejo de Vigilancia encabezado por el Lic. Jorge Alcívar Poma Elizalde, actualmente su gerente es la Econ. María de Lourdes Masache C.

Figura 2: Organigrama CACEL



Fuente: Departamento de Talento Humano

7.2 Marco conceptual

7.2.1 *Seguridad y Salud ocupacional*

La Seguridad y Salud Ocupacional (SSO) es una multidisciplina en cuestiones de seguridad dirigida a precautelar la protección, salud y bienestar de las personas, aportando a la consecución de ambientes de trabajo seguros y saludables, protegiendo a empleadores, colaboradores, familiares, clientes y otros inmersos directamente en el ámbito laboral. (Apaza, 2012).

7.2.2 *Definiciones*

Seguridad Laboral: se comprende al conjunto de medidas técnicas, formativas, médicas y psicológicas utilizadas para disminuir los entornos inseguros de trabajo, mediante la aplicación de medidas preventivas, instrucción y cooperación de personas.

Salud ocupacional: se refiere al conjunto de actividades que involucran a diferentes disciplinas con el propósito de impulsar y mantener un elevado bienestar físico, mental y social de todos los empleados independientemente de su profesión, promoviendo una adaptación eficiente del trabajo al hombre y del hombre a su trabajo. (Ramírez & María Peña, 2020).

Prevención: es el conjunto de actividades o medidas adoptadas o pre- vistas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. (Gómez ,B. 2016).

7.2.3 *Importancia y objetivos de seguridad y salud en el trabajo*

Importancia de la seguridad y salud en el trabajo: la seguridad y salud en el trabajo es un aspecto relevante que debe ser priorizado en las empresas, su importancia radica en la implementación de medidas apropiadas para afrontar riesgos provenientes de la actividad laboral y de esta forma evitar cuantiosas pérdidas que repercutan en la rentabilidad de las organizaciones.

Por tanto, la seguridad en el trabajo da como resultados; disminución de costes sociales, sanitarios y de seguridad social, mejorando el clima laboral, la participación, motivación de los colaboradores, incrementando la productividad, competitividad y desarrollo.

Objetivos de la seguridad y salud en el trabajo: el objetivo general de la Seguridad Laboral es velar y garantizar que todos los trabajadores y empleados dispongan de condiciones laborales dignas y suficientes para proteger su salud y seguridad.

Así también:

- ✓ Definir los riesgos existentes en los lugares de trabajo.
- ✓ Analizar la naturaleza de los riesgos y las medidas a tomar para su control.
- ✓ Corregir la situación y ejecutar las mejoras necesarias.
- ✓ Controlar que las medidas implementadas sean apropiadas y que producen el resultado deseado.
- ✓ Controlar la aparición de posibles nuevos riesgos. (CCIFA, 2014)

7.2.4 **Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo**

El Sistema de gestión de la seguridad y salud (SG-SST) en el trabajo abarca una disciplina proyectada a prevenir lesiones y enfermedades ocasionadas por las condiciones de trabajo, consiste en un proceso legal y por etapas que buscan la mejora continua en temas de prevención de riesgos, enfocados en prever, reconocer, evaluar y controlar aquellos accidentes e incidentes que puedan afectar la seguridad y la salud de las personas.

Los principios del SG-SST deben estar enfocados al PHVA (planificar, hacer, verificar y actuar).

Planificar: mejorar la seguridad y la salud de los colaboradores delimitando procesos mal realizados encaminando a la búsqueda de soluciones.

Hacer: Implementar las medidas planificadas.

Verificar: efectuar la revisión de los procedimientos y gestiones implantadas para alcanzar resultados esperados.

Actuar: ejecutar acciones de progreso en con el propósito de lograr mayores beneficios de seguridad y salud de los empleados.

Obligaciones de los jefes dentro de SG-SST:

- ✓ Definir, firmar y divulgar la política de seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ Rendir cuentas a las personas que conforman la organización.
- ✓ Cumplir con los requisitos normativos
- ✓ Realizar el plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ Fomentar la participación de los empleados.
- ✓ Asignar los responsables y comunicarlo a todos los miembros de la organización.
- ✓ Definir y asignar los recursos necesarios para establecer, mantener y mejorar el SG-SST.
- ✓ Gestionar los riesgos y los peligros que se puedan dar en la organización.
- ✓ Prevenir los riesgos laborales.
- ✓ Darle rumbo al SG-SST en la organización.
- ✓ Integrar los aspectos de seguridad y salud en el trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones de la organización.

Obligaciones de la administración en cuanto a riesgos laborales:

- ✓ Capacitar al vigilante de seguridad y salud en el trabajo en los aspectos relativos al SG-SST.
- ✓ Prestar asesoría y asistencia técnica a las organizaciones afiliadas, para implementar el SG-SST.
- ✓ Realizar la vigilancia delegada del cumplimiento del SG-SST e informar a las direcciones territoriales los casos en los que la evidencia no ofrezca cumplimiento por parte de sus organizaciones filiadas.

Obligaciones de los colaboradores dentro de SG-SST:

- ✓ Procurar el cuidado integral de nuestra salud.
- ✓ Suministrar información clara, veraz y completa sobre nuestro estado de salud.
- ✓ Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión en el Trabajo.

- ✓ Informar de manera oportuna al jefe sobre los peligros y los riesgos que pueden encontrar en su puesto de trabajo.
- ✓ Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud definido dentro del plan de capacitación del SG-SST.
- ✓ Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del SG-SST. (ISOTools EXCELLENCE, 2016)

7.2.5 Descripción de accidentes e incidentes laborales

Accidente de trabajo: en el Art. 348 del Código de trabajo de Ecuador, nos da a conocer que accidente de trabajo es todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, con ocasión o por consecuencia el trabajo que ejecuta por cuenta ajena.

Los accidentes de trabajo que puede sufrir una persona dependiendo de su gravedad conllevan a; incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial, invalidez e incluso la muerte. (Álvarez Heredia , 2012).

Incidente: El Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ecuador) indica que Incidente Laboral: es aquel suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con el trabajo, en el que la persona afectada no sufre lesiones corporales, o en el que éstas sólo requieren cuidados de primeros auxilios.

7.2.6 Definición de riesgos laborales

Los riesgos laborales se traducen en probabilidades que una persona tiene para sufrir una calamidad, (accidentes o enfermedades) derivadas durante la actividad laboral.

7.2.7 Clasificación de riesgos laborales

La clasificación de los riesgos en función de los efectos para la salud e integridad de las personas, entre ellos están:

-Riesgos físicos: representan un cambio brusco de energía entre la persona y el ambiente, en una compensación mayor a la que el organismo es capaz de soportar; entre estos se encuentran: el ruido, vibración, temperatura, humedad, ventilación,

presión, iluminación, radiaciones no ionizantes (infrarrojas, ultravioleta, baja frecuencia); radiaciones ionizantes, (rayos X, alfa, beta, gama).

- **Riesgos químicos:** se da debido a sustancias orgánicas, inorgánicas, naturales o sintéticas que pueden presentarse en diversos estados físicos en el ambiente de trabajo, con efectos irritantes, corrosivos, asfixiantes o tóxicos y en cantidades que tengan probabilidades de lesionar la salud de las personas que entran en contacto con ellas. Entre estas sustancias están: gases, vapores, aerosoles, polvos, humos, fume, hollín, niebla y neblina o bruma.

- **Riesgos biológicos:** Se refiere a un grupo de microorganismos vivos, que están presentes en determinados ambientes de trabajo y que al ingresar al organismo pueden desencadenar enfermedades infectocontagiosas, reacciones alérgicas o intoxicaciones, este riesgo se presenta con mayor frecuencia en trabajos de ganadería, manipulación de residuos, laboratorios, hospitales, entre otros. Los microorganismos y agentes de enfermedades presentes están: las bacterias, virus, hongos, parásitos y más.

- **Riesgos mecánicos:** repercuten con frecuencia en los lugares o espacios con máquinas, herramientas y demás objetos para desarrollar trabajos mecánicos y pueden producir: caídas, aplastamientos, cortes, atrapamientos o proyecciones de partículas en los ojos.

- **Riesgos ergonómicos:** dependen de las cargas de trabajo que a su vez depende de otros factores como: cantidad, peso excesivo, características personales, mayor o menor esfuerzo físico o intelectual, duración de la jornada, ritmos de trabajo, comodidad del puesto de trabajo.

- **Riesgos psicosociales:** están determinados por aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de las tareas, y que afectan el bienestar o a la salud (física, psíquica y social) del trabajador.

- **Riesgos de insalubridad y ambientales deficientes:** se caracterizan por ser fuente de molestias o de posibles enfermedades para el trabajador debido al deficiente servicio, falta o estado inadecuado de sanidad locativa y ambiental deficientes.

- ✓ Desechos y olores desagradables.
- ✓ Acumulación de basuras.

- ✓ Falta o mal estado de servicios sanitarios.
- ✓ Alcantarillado faltante o en mal estado.
- ✓ Ropa de trabajo deteriorada o sucia.
- ✓ Suministro de agua desprotegido.

-Riesgos eléctricos: presentes en sistemas eléctricos de las máquinas, equipos e instalaciones locativas que conducen o generan energía dinámica o estática y que, al entrar en contacto con las personas puede provocar quemaduras, SOC o fibrilación ventricular, según sean la intensidad y el tiempo de contacto. (Álvarez Heredia , 2012).

7.2.8 *Riesgos psicosociales*

Los riesgos psicosociales son aquellas condiciones laborales en las se desarrolla la actividad de un empleado, esas repercuten directamente en la salud física o psíquica de la persona deduciendo en la calidad de trabajo que este aporta.

7.2.8.1 **Características de riesgos psicosociales.**

Los riesgos psicosociales están directamente asociados con las características del trabajo y la organización laboral, factores que inciden en la salud y bienestar emocional de los empleados; la tarea, la estructura de la organización, el empleo, sanidad, organización del tiempo de trabajo, la calidad de las relaciones laborales, son aquellas variantes que influyen en las experiencias y percepciones del empleado, siendo estas significativas para el desempeño efectivo de las actividades encomendadas (Jiménez , s.f.).

7.2.9 *Principales factores de riesgos psicosociales*

- | | |
|--|---------------------|
| ✓ Carga mental | ✓ Desempeño del rol |
| ✓ Tiempo de trabajo | ✓ Estilo de mando |
| ✓ Exigencias emocionales | ✓ Comunicación |
| ✓ Apoyo social y relaciones
interpersonales | |
| ✓ Burnout | |

7.2.10 Método para la valoración de riesgos psicosociales

Para la valoración de los riesgos psicosociales nos apoyaremos en el **Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales**, elaborado por el Ministerio de Trabajo el cual analiza los factores de riesgo que afectan a la salud a los trabajadores.

7.2.10.1 Método Cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales.

Evalúa los riesgos Intralaborales y extralaborales de forma científica y sistemática con el fin de elaborar planes que permitan superar de manera priorizada los factores negativos que afectan en el entorno laboral de los trabajadores para promover el compromiso y la productividad del capital humano.

El cuestionario se basa en la utilización de la Escala Likert que va desde completamente de acuerdo con una puntuación de 1, parcialmente de acuerdo con una puntuación de 2, poco de acuerdo y en desacuerdo, con una puntuación de 3 y 4 respectivamente.

Proceso para la aplicación del cuestionario.

Para el proceso de aplicación del cuestionario se tomará en cuenta los siguientes pasos:

- a) Conformar el equipo de trabajo para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial, el cual estará integrado por un técnico o responsable de SSO, un médico ocupacional, responsable de talento humano y una trabajadora social.
- b) Preparar, difundir y socializar información con todo el personal.
- c) Aplicar el cuestionario, en este paso se debe considerar aspectos como el personal capacitado, material necesario para la aplicación, evitar distracciones, brindar la asistencia necesaria, entre otros.

Aspectos claves a considerar sobre el cuestionario de evaluación de riesgos psicosocial:

- ✓ El cuestionario es anónimo
- ✓ Se debe mantener la confidencialidad de la información obtenida.
- ✓ Cada ítem del cuestionario tiene 4 opciones de respuesta
- ✓ El equipo responsable debe solventar dudas e inquietudes de los participantes.

7.2.11 Soluciones para los factores de riesgos psicosociales

Las organizaciones deben desarrollar un plan de acción con el fin de establecer las medidas de prevención e intervención para prevenir o minimizar el riesgo psicosocial, en este sentido Health and Safety Executive de Gran Bretaña propone medidas de control que pueden ser aplicadas en las organizaciones con el fin de mejorar el ambiente de trabajo (HSE, Ejecutivo de Seguridad y Salud, 2021).

- ✓ Disminuir tareas monótonas
- ✓ Asegurar que exista una carga razonable de trabajo (Ni mucho ni poco)
- ✓ Asegurar una buena comunicación y reporte de problemas dentro de la empresa.
- ✓ Fomentar el trabajo en equipo
- ✓ Controlar y monitorear el trabajo por turnos y horas extra
- ✓ Proporcionar una adecuada capacitación a trabajadores, supervisores, jefes y gerentes.

7.2.12 Ergonomía en el trabajo

Se basa fundamentalmente en el proceso para adaptar el trabajo al trabajador, con el objetivo de mantener la presión de trabajo a un nivel mínimo de movimiento posible, protegiendo a los trabajadores de una fatiga inútil y el envejecimiento prematuro, obteniendo mayor rendimiento en el menor tiempo posible, mejorando aspectos negativos que puedan incidir en el equilibrio, bienestar y confort de la vida personal y laboral de una persona. (Gea-Izquierdo, 2017, págs. 363-364).

7.2.12.1 Características de los riesgos ergonómicos

Los riesgos ergonómicos se caracterizan por la interacción entre el trabajador, el puesto, el ambiente de trabajo, las condiciones físicas de la tarea; postura, fuerza, repetición, duración y tiempo de duración.

7.2.12.2 Principales factores de riesgos ergonómicos

Los principales factores de riesgos ergonómicos surgen cuando el trabajador se encuentra sujeto a:

- ✓ Movimientos repetitivos
- ✓ Trabajos prolongados de pie
- ✓ Trabajos prolongados sentados
- ✓ Levantamiento de carga

7.2.13 Método para la valoración de riesgos ergonómicos

Los métodos de valoración están dirigidos a obtener información necesaria de aquellos riesgos existentes en los diferentes puestos de trabajo que pueden ser evitados y mediante esto los directivos puedan tomar medidas eficientes para contrarrestarlos, para evaluar los riesgos ergonómicos se utilizará el método ROSA.

7.2.13.1 Método ROSA.

El método ROSA (Rapid Office Strain Assessment o Evaluación Rápida de Esfuerzo para Oficinas), es una herramienta desarrollada por Michael Sonne, PhD de la Universidad de McMaster, Canadá, y el profesor David Andrews, Presidente de Liderazgo de Investigación del Departamento de Kinesiología de la Universidad de Windsor, Canadá. Esta permite la evaluación de posturas identificando áreas de intervención prioritaria orientado a reducir el riesgo de los colaboradores en los diferentes puestos de trabajo (Ramos Moscos, s.f.).

Este método se aplica para valorar:

- ✓ Trabajo frente a una pantalla de visualización de datos (PVD)
- ✓ Trabajos prolongados sentados (silla, superficie de trabajo)

- ✓ Movimientos repetitivos (teclado, mouse, teléfono, y otros periféricos)
- ✓ Posturas incómodas o de presión.

Puntuación ROSA

La siguiente tabla describe los distintos niveles, la puntuación, el nivel de actuación y la descripción de cada puntuación para la aplicación del método y la valoración en cada puesto de trabajo.

Tabla 3: *Riesgo y nivel de actuación ROSA*

Niveles de Puntuación-Método ROSA			
Nivel de riesgo	Puntuación	Nivel de actuación	Actuación
Inapreciable	1	0	No es necesario actuación
Mejorable	2-3-4	1	Pueden mejorarse algunos elementos del puesto
Alto	5	2	Es necesaria la actuación
Muy alto	6-7-8	3	Es necesario la actuación rápida
Extremo	9-10	4	Es necesaria la actuación urgente

Fuente: *Sitio Web Ergonautas (<https://www.ergonautas.upv.es/metodos/rosa/rosa-ayuda.php>)*

Elaborado por: *Las autoras*

7.2.14 Soluciones ante los factores de riesgos ergonómicos

Entre las soluciones para minimizar los efectos de los riesgos ergonómicos el sitio web AP Accio Preventiva (2021), propone las siguientes:

- ✓ Colocar correctamente la pantalla del ordenador
- ✓ Rediseñar el puesto de trabajo (silla, mesa, iluminación, temperatura)
- ✓ Posicionar bien el teclado
- ✓ Utilizar un mouse ergonómico
- ✓ Corregir carga postural
- ✓ Mejorar las condiciones ambientales

- ✓ Adaptar horarios de descanso.

7.2.15 Normas regulatorias para la prevención de riesgos en Ecuador

En Ecuador el tema de seguridad y salud laboral está regulado y normado en las siguientes legislaciones y disposiciones que se aplicarán en toda actividad laboral, teniendo como objetivo la prevención, disminución o eliminación de los riesgos de trabajo.

- ✓ Constitución de la República del Ecuador, en sus Arts. 33, 43 y 46.
- ✓ Convenio OIT 121 relativo a las prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- ✓ Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Reglamento al Instrumento Andino de Seguridad y Salud
- ✓ Código de Trabajo, en sus Arts. 38 y 41.
- ✓ Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Ambiente de Trabajo.

8. Metodología

Se entiende por metodología a un proceso de técnicas y procedimientos ordenados que se lleva a cabo mediante la aplicación de un método científico o experimental sistemático basado en técnicas de observación, razonamiento y predicción, dirigido a la consecución de información valorable para idear, evidenciar o corregir el conocimiento de un tema de estudio. (Riquelme, 2018).

8.1 Tipos de métodos

8.1.1 Método fenomenológico

Determinar el método fenomenológico es enfocarse al estudio de la conciencia humana, valorando la subjetividad, tomando como principio fundamental la expresión textual de su esencia, y la forma de apreciar la vida a través de sus experiencias basadas en su realidad (Fuster Guillen, 2019), inspirado en las metodologías de la interpretación filológica y de la interpretación estética. (Aránguez, 2016).

8.1.2 Método hermenéutico

Este método plantea las condiciones en las que se produce la comprensión de un fenómeno u objeto de estudio, integrando las diferentes técnicas de investigación como medio para alcanzar el conocimiento. La hermenéutica se enfoca en la subjetividad y objetividad de la interpretación lingüística de los actores implicados en el objeto de estudio. (marco conceptual).

8.1.3 Método práctico proyectual

Consiste en articular una serie de procedimientos necesarios, mediante un orden lógico para la ejecución de un trabajo en pro de resolver los problemas de un diseño, con la finalidad de conseguir un máximo resultado con un mínimo esfuerzo, se caracteriza por facilitar la modificación de un proyecto no representa ser algo absoluto y determinante. (SÁNCHEZ BLASCO, 2011)

8.2 Técnicas de recolección de datos

Las técnicas de investigación son aquellos instrumentos de los que se puede hacer uso con la finalidad de obtener datos cuantitativos y cualitativos para un proceso de investigación, estos son fundamentales para un desarrollo efectivo del tema de estudio.

8.2.1 Tipos de técnicas

8.2.1.1 Observación directa.

Esta técnica consiste en la percepción directa del objeto de investigación, permitiendo obtener una información real de los comportamientos, situaciones y acontecimientos en situ, resulta útil durante toda la ejecución del proyecto investigativo aportando al diseño de la investigación y a la comprobación de la hipótesis.

8.2.1.2 Entrevista

Se basa en una conversación profesional entre el investigador y el o los participantes, está orientada a la recopilación de información clave para el avance del proceso investigativo, esta puede ser o no estructurada mediante un cuestionario previamente elaborado, contribuyendo a destacar aspectos intangibles y acontecimientos suscitados en el contexto específico.

8.2.1.3 Encuesta

Esta técnica permite obtener información de interés sociológico, consiste en la aplicación de un cuestionario previamente elaborado donde los colaboradores tras la recepción y análisis del mismo podrán dar a conocer su dictamen por escrito, cuenta con una estructura lógica, rígida e inalterable a lo largo del proceso investigativo. (Ramos Chagoya, 2018)

8.3 Diseño Metodológico

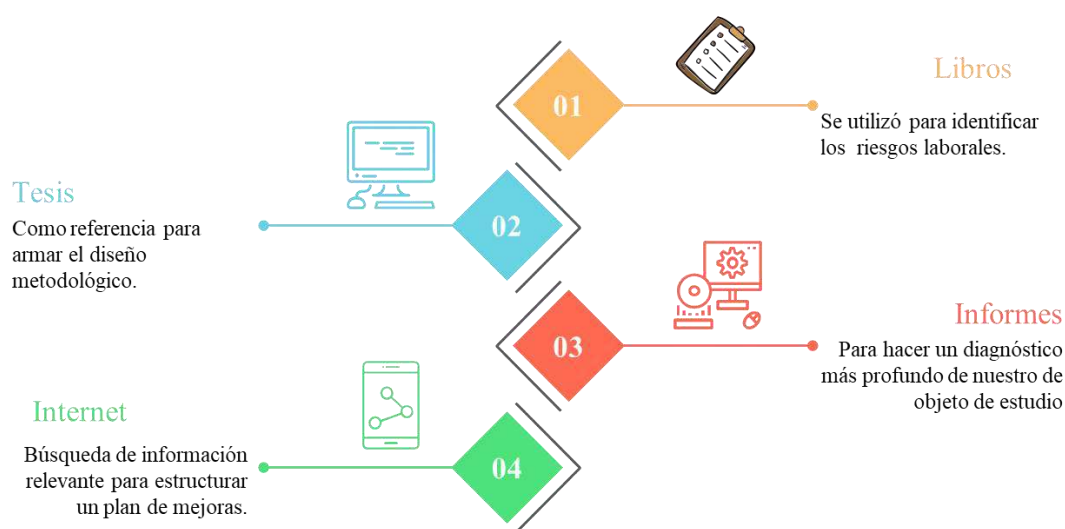
8.3.1 Fase Preliminar: Levantamiento de información

Para cumplir el primer objetivo se empleó el método hermenéutico en el presente proyecto de titulación para el levantamiento de información teórica relevante

para reconocer los diferentes factores de riesgo psicosocial y ergonómico y como estos afectan en el desempeño de las actividades de los trabajadores de CACEL, e indagar las diferentes técnicas que evalúan los riesgos mencionados de tal manera que permitió obtener el nivel de riesgo que existe en nuestro objeto de estudio.

Figura 3: Estructura del levantamiento de Información

Fuentes de información bibliográfica



Elaborado por: Las autoras.

8.3.2 Fase I: Levantamiento de información primaria

Para la recolección de información, se realizó un diagnóstico de la situación real que atraviesa la cooperativa, con el objetivo de conocer el contexto actual en la que se encuentran los colaboradores en materia de seguridad laboral y las actividades que cumplen diariamente, para ello, se empleó el método fenomenológico iniciando con la aproximación a los colaboradores de CACEL, prosiguió con la aplicación de encuestas a los mismos y entrevista a los responsables de seguridad laboral culminando con la descripción de resultados.

8.3.2.1 Determinación de la muestra

La Institución financiera cuenta con 28 colaboradores, por tanto, se trabajó con una muestra cerrada, es decir con el total de nómina de la empresa estudio con la

finalidad de obtener información que contribuya a valorar los riesgos existentes en CACEL, como se detalla a continuación:

Tabla 4: Nómina CACEL

Puestos de trabajo CACEL				
Apellidos y Nombres	Puestos	Correo		
María de Lourdes Masache Cueva	Gerente General	mmasache@cacel.com.ec		
Jamilene Claribel Peña Aguirre	Administrativo y Financiera	jpena@cacel.com.ec		
Adriana del Cisne Sánchez Montaña	Jefe de Crédito	asanchez@cacel.com.ec		
María José Tenesaca García	Oficial de Crédito	mtenesaca@cacel.com.ec		
Beatriz María Pasaca Carpio	Oficial de Crédito	bpasaca@cacel.com.ec		
Janina Elizabeth León Ramón	Oficial de Crédito	jleon@cacel.com.ec		
Dennys Joselito Sinchire Jiménez	Jefe de Negocios	dsinchire@cacel.com.ec		
Vinicio Rafael Vera Barba	Asistente de Cobranzas	vvera@cacel.com.ec		
Yamil Eduardo González Zuñiga	Asistente de Cobranzas	ygonzalez@cacel.com.ec		
María Luisa Cordero Calva	Asistente de Contabilidad	mcordero@cacel.com.ec		
María Alexandra Córdova Córdova	Contadora General	mcordova@cacel.com.ec		
Yenny Maribel Chamorro Troya	Asistente de Contabilidad	ytroya@cacel.com.ec		
Mayra Alexandra Valle Alvarado	Atención al Cliente	mvalle@cacel.com.ec		
Fernanda Elizabeth Torres Cueva	Supervisora de Cajas	fcueva@cacel.com.ec		
Andrea Victoria Cajilima Vega	Asistente de Cajas	acajilima@cacel.com.ec		
María Lorena Monroy Vivar	Asistente de Gerencia	lmonroy@cacel.com.ec		
Eunicie Geomar Chamba Tacuri	Secretaria General	echamba@cacel.com.ec		
Bayardo Renán Encarnación Ordóñez	Jefe de la UTIC	bencarnacion@cacel.com.ec		
Yhadina Marisol Granda Soto	Jefa de Riesgos	ygranda@cacel.com.ec		
Oscar Orlando Mena de la Cueva	Asistente de Riesgos	omena@cacel.com.ec		
Gonzalo Vinicio Álvarez Celi	Asesor Legal	galvarez@cacel.com.ec		
Javier Arturo Espinoza Galvez	Custodio de Archivo	jespinoza@cacel.com.ec		
Ruperto Antonio León Rodríguez	Auditor Interno	rleon@cacel.com.ec		
Anita del Rocío Lima Llivigañay	Enfermera	alima@cacel.com.ec		

Mariuxi Katherine Moreno Samaniego	Laboratorio Clínico	mmoreno@cacel.com.ec
Edgar Santiago Andrade	Carrasco Médico Clínico	scarrasco@cacel.com.ec
Max Fernando Loaiza Vegas	Médico Pediatra	mloaiza@cacel.com.ec
Darío Javier Cango Camacas	Servicios Generales	

Fuente: Página Institucional CACEL

Elaborado por: Las autoras

8.3.2.2 Encuesta

La encuesta se estructuró en base a 20 preguntas cerradas que evaluaron la parte psicosocial, ergonómica y el factor de bioseguridad en el trabajo, determinando la situación actual y la influencia de los cambios suscitados por la pandemia, orientada a proponer soluciones viables para la mejora continua y contribuir con el equilibrio laboral - familiar preservando su salud psicológica e integral.

8.3.2.3 Entrevista

La entrevista se constituyó por 12 preguntas abiertas que permitieron conocer la gestión que realizan los responsables de la seguridad laboral, así como los procesos que lleva la cooperativa para la prevención de riesgos y las estrategias para promocionar la seguridad laboral en los colaboradores inmersos en la institución, por ende entrevista sirvió para proponer estrategias que faciliten la toma decisiones desde la parte directiva hacia la promoción de políticas internas que mejoren los procesos en SSO, con la finalidad de incrementar la productividad y rentabilidad de la institución.

8.3.2.4 Observación directa

La observación directa que se realizó a los puestos estratégicos de CACEL, permitió complementar la investigación que se realizó mediante encuestas y entrevistas a los colaboradores y directivos de la institución, de tal manera que contribuyó a conocer de primera mano cómo se encuentran la institución, las condiciones laborales y la actuación de cada trabajador frente a los riesgos laborales dentro de su puesto de trabajo.

Figura 4: Mesa y silla ergonómica



Fuente: CACEL

Algunos puestos en CACEL están equipados ergonómicamente, por tal motivo el nivel de riesgo es mínimo, tal como la evidencia la valoración de los resultados obtenidos en la encuesta.

Figura 5: Posturas inadecuadas



Fuente: CACEL

Se puede observar como los colaboradores pasan largas jornadas de trabajo prolongado sentado, lo cual provoca posturas inadecuadas, este es un factor de riesgos que se debe tomar mayor atención, ya que puede provocar lesiones musculoesqueléticas.

Figura 6: Entorno de trabajo



Fuente: CACEL

Las condiciones ambientales, la iluminación y el ruido es un factor que se debe revisar en la institución puesto que a la larga genera malestar en el colaborador y aumenta la tensión al finalizar la jornada laboral.

Figura 7: Puesto acondicionado con pantalla de protección



Fuente: CACEL

CACEL, al ser una empresa de servicios financieros constantemente debe estar en contacto con el público, por lo tanto, existe mayor riesgo de contagio, por ello han equiparado los puestos de trabajo que tiene atención al público con pantallas de protección con la finalidad de evitar contagios derivados del COVID-19.

8.3.2.5 Fase II. Construcción de la propuesta

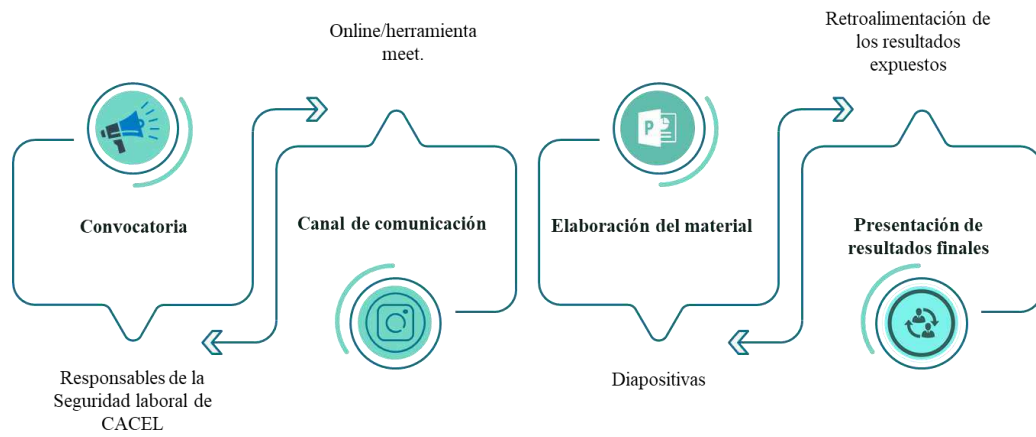
Para la construcción de la propuesta de acción se utilizó el método práctico proyectual el mismo que contribuyó a estructurar el programa de seguridad y salud laboral enfocado a la prevención de los riesgos psicosociales y ergonómicos, el mismo cuenta con objetivos, diagnóstico situacional, una propuesta de mejora, las acciones a aplicar para reducir los riesgos valorados, el presupuesto y el cronograma donde se detalla cada actividad a cumplir mes a mes por todos quienes integran CACEL, este método fue fundamental para la construcción de la propuesta de acción que garantiza condiciones de trabajo seguras y acordes a la necesidad del empleador y trabajador.

8.3.2.6 Fase III. Difusión de resultados

La socialización del programa se realizó conjuntamente con los responsables de la seguridad laboral en CACEL, donde se dio a conocer los niveles de riesgo psicosocial y ergonómico que existen actualmente, así como las medidas para mitigar los riesgos detectados y la meta que se pretende llegar con las acciones planteadas, de esta manera se pone en práctica los conocimientos adquiridos en materia de SSO brindando técnicas para la aplicación interna en la cooperativa, con la finalidad de crear una cultura de prevención donde los colaboradores y gerencia tengan hábitos relacionados a la seguridad dentro de sus actividades diarias constituyendo de esta forma un aporte desde la academia hacia la institución.

Figura 8: Flujograma de procesos del Programa de SSO

DIFUSIÓN



Elaborado por: Las autoras

8.4 Interpretación de resultados de la entrevista

Entrevistados

Entrevista 1

Nombre: Eco. Lourdes Masache Cueva
Gerente General de CACEL

Entrevista 2

Nombre: Ing. María del Carmen Apolo.
Jefa de Talento Humano

Entrevista 3

Nombre: Ing. Hartman Torres.
Asesor externo de Seguridad Laboral

8.5 Tabla resumen de resultados

Entrevista 1

Tabla 5: Entrevista gerente de CACEL

Nombres y Apellidos del entrevistado	Econ. Lourdes Masache Cueva
Cargo que desempeña	Gerente General de CACEL
Preguntas	Respuesta
¿La institución posee un Programa de Seguridad y Salud Ocupacional enfocado a la prevención de los riesgos laborales?	La gerente general Lourdes Masache gerente dio a conocer que si cuenta con un programa de Seguridad y Salud ocupacional.
¿Considera usted importante que la Institución cuente con un Programa de Seguridad y Salud Ocupacional enfocado a la prevención de los riesgos laborales?	Manifestó que la importancia de contar con un programa de Seguridad y Salud Ocupacional es velar por el bienestar del Talento Humano y priorizar que ellos cuenten con las condiciones físicas y necesarias que les permitan desempeñarse en su puesto de trabajo y prevenir enfermedades laborales.
¿Cuáles son los beneficios que usted considera, que se obtendrían al implementar un Programa de Seguridad y Salud Ocupacional enfocado a la prevención de los	La gerente considera que los beneficios de implementar el programa es el incremento de la productividad, mejora el rendimiento en los colaboradores de CACEL, aumenta la credibilidad mejorando la imagen de la

riesgos psicosociales y ergonómicos que influyan en la productividad de sus colaboradores?

¿Se ha realizado un estudio ergonómico para el diseño de los puestos de trabajo existentes en CACEL, (cuales son los lineamientos tomados en cuenta para la realización de los mismos)?

¿Se toma en cuenta las necesidades y demanda de los colaboradores en la toma de decisiones de CACEL? (participación de los colaboradores, implementación de nuevos procesos, cambios, reestructuración)

¿Considera que una cultura corporativa enfocada en prevención de riesgos es trascendental para la competitividad frente a otras Instituciones?

¿Existe un plan de motivación en CACEL, que permita aumentar el compromiso del colaborador y el sentido de pertinencia hacia la organización?... como se recompensa a los trabajadores cuando cumplen con objetivos y metas que se plantean en la Institución.

¿Cuáles son las acciones que se han implementado y le ha permitido promocionar la seguridad y salud de los colaboradores?

empresa, crea una cultura preventiva y una mejora continua de los procesos.

Manifestó que sí se ha realizado un estudio ergonómico de acuerdo a las recomendaciones del emitidas por técnico de seguridad tomando en cuenta las necesidades de los colaboradores, adaptando de esta forma el puesto de trabajo a las condiciones ergonómicas y las especificaciones determinadas en el manual del sistema de gestión y salud en el trabajo.

La gerente expresó que sí se toma en cuenta la participación de los colaboradores enfatizando la importancia de la participación para cumplir con los objetivos institucionales.

La gerente considera que es importante que exista una cultura en prevención de riesgos laborales, es por ello que la Institución realiza una gestión adecuada del Talento Humano que conforma la cooperativa, haciéndola acreedora en el 2020 de la certificación GREAT PLACE TO WORK, reconocimiento que premia el buen ambiente laboral, donde se valora el trabajo y el esfuerzo de los colaboradores.

En CACEL si existe un plan de motivación, estos se basan en incentivos económicos y no económicos, señalando que la parte operativa al cumplir las metas el incentivo es netamente económico, además se desarrolla eventos para celebrar y reconocer el compromiso de los colaboradores.

La gerente señaló que cuentan con un centro médico donde son atendidos los colaboradores de CACEL, existiendo apertura para los familiares de los mismos quienes cancelan un rubro accesible en

consideración con otros servicios médicos, además, cuentan con un médico ocupacional quién realiza seguimiento continuo a las personas contagiadas por COVID-19, de tal manera que se garantiza el bienestar físico y mental del colaborador.

Otra acción que se lleva a cabo es brindar a los colaboradores elementos de bioseguridad para el desempeño de sus actividades, como mamparas, mascarillas, visores, alcohol y gel.

Las pausas activas es otra acción que se realiza para promocionar la salud de los colaboradores, otorgando diez minutos de descanso tanto en la mañana como en la tarde, lo que les permite recuperar energía para cumplir con sus actividades.

¿Existe un plan de contingencia para posibles desastres naturales o emergencias sanitarias?, de existir este, ¿fue socializado con los colaboradores de CACEL y están preparados para la implementación en caso de posibles siniestros?

En cuanto al plan de contingencia dio a conocer que antes de la emergencia sanitaria no contaban con un plan de contingencia, pero actualmente ya cuentan con uno y se encuentran preparados para implementarlo en caso de posibles siniestros.

¿Cada que tiempo se capacita al personal de la institución en temas de riesgos laborales?

En cuanto a la capacitación del personal se lo realiza frecuentemente, en un periodo comprendido de cada tres meses.

¿Existe un comité paritario que se encargue de velar por la seguridad laboral de todos los miembros que integran la entidad financiera CACEL?

En CACEL si existe un comité paritario según lo manifestado por la gerente el cual está conformado por un representante de los colaboradores y directivos, un médico ocupacional y el técnico en seguridad laboral.

¿En la Institución se realiza un control en accidentes e incidentes que han ocurrido en el desarrollo de las actividades laborales?, indíquenos su proceso.

Expresó que no se han suscitado accidentes laborales, por lo que no ha surgido la necesidad de llevar dicho control dado que al ser una Institución financiera y el trabajo es netamente realizado en oficinas.

Fuente: La entrevistada

Elaborado por: Las autoras

Entrevista 2

Tabla 6: *Entrevista asesor externo de CACEL*

Nombres y Apellidos del entrevistado	Ing. Harman Torres
Cargo que desempeña	Asesor externo de CACEL
Preguntas	Respuesta
¿La institución posee un Programa de Seguridad y Salud Ocupacional enfocado a la prevención de los riesgos laborales?	El asesor externo afirmó que desde el año 2018, si cuentan con un programa de Seguridad y Salud Ocupacional.
¿Considera usted importante que la Institución cuente con un Programa de Seguridad y Salud Ocupacional enfocado a la prevención de los riesgos laborales?	Señaló que si es importante ya que la seguridad laboral debe ser vista como una inversión mas no como un gasto, ya que es fundamental para que la empresa sea más productiva.
¿Cuáles son los beneficios que usted considera, que se obtendrían al implementar un Programa de Seguridad y Salud Ocupacional enfocado a la prevención de los riesgos psicosociales y ergonómicos que influyan en la productividad de sus colaboradores?	El asesor considera que los beneficios de implementar el programa es por un tema de responsabilidad social ya que al talento humano se le debe otorgar un ambiente seguro donde puedan realizar sus actividades, así como lo garantiza la Constitución.
¿Se ha realizado un estudio ergonómico para el diseño de los puestos de trabajo existentes en CACEL, (cuales son los lineamientos tomados en cuenta para la realización de los mismos)?	Señaló que hasta el año 2018 se ha realizado un estudio ergonómico y se avanzando en el diseño de puestos de trabajo, pero con la pandemia se readecuo los espacios dentro de la cooperativa, las especificaciones para el diseño de puestos son tomadas del método ROSA, y a partir del marzo de 2020 se ha implementado mejoras continuas.
¿Se toma en cuenta las necesidades y demanda de los colaboradores en la toma de decisiones de CACEL? (participación de los colaboradores, implementación de nuevos procesos, cambios, reestructuración)	Manifestó que acatando lo que señala el art. 14 del Decreto ejecutivo 2393, y como es una empresa mayor a 15 trabajadores, mediante el comité paritorio cada 30 días recoge las novedades del colaborador para empezar a implementar y el mismo colaborador es parte de parte de la solución ya que trata de dar soluciones a los problemas que se generan, lo que es muy bueno para la cooperativa.

¿Considera que una cultura corporativa enfocada en prevención de riesgos es trascendental para la competitividad frente a otras Instituciones?

Él asesor considera que, si es muy bueno que exista una cultura corporativa enfocada a la prevención de los riesgos laborales, ya que muchas empresas a nivel internacional se enfocan por la seguridad industrial, en CACEL todavía esta cultura no está implementada ya que se necesita de la colaboración de los tres pilares fundamentales (gerentes, colaboradores y socios) y ese el trabajo que se realiza actualmente.

¿Existe un plan de motivación en CACEL, que permita aumentar el compromiso del colaborador y el sentido de pertinencia hacia la organización?... cómo se recompensa a los trabajadores cuando cumplen con objetivos y metas que se plantean en la Institución.

En CACEL, desde el 2019 se observó esta necesidad, pero por la pandemia se paralizó las actividades para implementar este plan de motivación, además la falta de indicadores de gestión no permite que se establezca recompensas al trabajador, cabe señalar que esto es la apreciación del asesor externo, ya que por su mismo trabajo el no pasa directamente en la cooperativa.

¿Cuáles son las acciones que se han implementado y le ha permitido promocionar la seguridad y salud de los colaboradores?

Las acciones que se han implementado son capacitaciones, bailo terapias, campañas, pero por la pandemia esto se dejó de hacerlo y ahora las acciones que se hacen son virtualmente para ello se ha creado un grupo de chat donde se promocionan campañas para cuidar de la salud del colaborador.

¿Existe un plan de contingencia para posibles desastres naturales o emergencias sanitarias?, de existir este, ¿fue socializado con los colaboradores de CACEL y están preparados para la implementación en caso de posibles siniestros?

De forma general existe un plan de emergencia institucional, pero por la pandemia no se la implementado porque la capacitación de este plan es forma presencial ya que se brinda las acciones a seguir en caso de siniestros, pero ahora no hay como exponer al trabajador, se espera en un futuro poder capacitar este plan e implementarlo dentro de la institución.

¿Cada que tiempo se capacita al personal de la institución en temas de riesgos laborales?

En cuanto a la capacitación del personal se lo realiza frecuentemente, mediante campañas informativas donde se indican las acciones para prevenir los riesgos, estas campañas informativas son cada mes.

¿Existe un comité paritario que se encargue de velar por la seguridad laboral de todos los miembros que integran la entidad financiera CACEL?

En CACEL si existe un comité paritario y está conformado según lo determina el decreto ejecutivo 2393, por tres representantes del empleador de manera directa y tres representantes del empleado elegido de manera democrática cada quien cuenta con suplentes y sus funciones están determinadas en el artículo 15 del decreto ejecutivo antes mencionado, hay un cronograma dentro CACEL para cumplir las actividades que debe realizar este comité.

¿En la Institución se realiza un control en accidentes e incidentes que han ocurrido en el desarrollo de las actividades laborales?, indíquenos su proceso.

La institución tiene un procedimiento para reportar los accidentes e incidentes, pero como no se han dado estos casos por lo tanto no se ha reportado, en caso de darse se reporta inmediatamente al IESS.

Fuente: El entrevistado

Elaborado por: Las autoras

Entrevista 3

Tabla 7: Entrevista jefa de T.H de CACEL

Nombres y Apellidos del entrevistado	Ing. María del Carmen Apolo
Cargo que desempeña	Jefe de Talento Humano
Preguntas	Respuesta
¿La institución posee un Programa de Seguridad y Salud Ocupacional enfocado a la prevención de los riesgos laborales?	La jefa de Talento Humano de CACEL afirmó que, si existe un programa de Seguridad y Salud Ocupacional, siendo el técnico en seguridad y el médico ocupacional los responsables directos de estos.
¿Considera usted importante que la Institución cuente con un Programa de Seguridad y Salud Ocupacional	Dio a conocer que los programas son importantes para prevenir los riesgos y enfermedades profesionales para contar con colaboradores sanos.

enfocado a la prevención de los riesgos laborales?

¿Cuáles son los beneficios que usted considera, que se obtendrían al implementar un Programa de Seguridad y Salud Ocupacional enfocado a la prevención de los riesgos psicosociales y ergonómicos que influyan en la productividad de sus colaboradores?

¿Se ha realizado un estudio ergonómico para el diseño de los puestos de trabajo existentes en CACEL, (cuales son los lineamientos tomados en cuenta para la realización de los mismos)?

¿Se toma en cuenta las necesidades y demanda de los colaboradores en la toma de decisiones de CACEL? (participación de los colaboradores, implementación de nuevos procesos, cambios, reestructuración)

¿Considera que una cultura corporativa enfocada en prevención de riesgos es trascendental para la competitividad frente a otras Instituciones?

¿Existe un plan de motivación en CACEL, que permita aumentar el compromiso del colaborador y el sentido de pertinencia hacia la organización?... como se recompensa a los trabajadores cuando cumplen con objetivos y metas que se plantean en la Institución.

¿Cuáles son las acciones que se han implementado y le ha permitido promocionar la seguridad y salud de los colaboradores?

La jefa de Talento Humano expresó que el programa implementado va directamente enfocado a cuidar la salud de los colaboradores, influyendo para un desempeño normal de los empleados.

En cuanto al diseño de los puestos ergonómicos manifestó que es un trabajo netamente desarrollado por el técnico de seguridad responsable, por lo que desconoce dichos lineamientos.

Expresó que siempre se toma en cuenta la participación de los colaboradores en todos los procesos y para cualquier cambio reestructuración y toma de decisiones como parte fundamental de la institución.

En cuanto a la cultura corporativa en prevención de riesgos como base trascendental para la competitividad frente a otras instituciones la jefa de T.H considera que contar con esta, es posible para ser competitivos.

Para un plan de motivación, manifestó que se basan en incentivos económicos y no económicos, dirigidos a la parte operativa, jefes departamentales y actualmente se están enfocando a todas las áreas de la organización.

Señaló que las acciones se llevan mediante campañas digitales, capacitaciones virtuales en temas de SSO para mantener actualizado a los colaboradores, tomando en cuenta la emergencia sanitaria que actualmente atravesamos, acciones socializadas con

<p>¿Existe un plan de contingencia para posibles desastres naturales o emergencias sanitarias?, de existir este, ¿fue socializado con los colaboradores de CACEL y están preparados para la implementación en caso de posibles siniestros?</p>	<p>el técnico en seguridad y el médico ocupacional.</p>
<p>¿Cada que tiempo se capacita al personal de la institución en temas de riesgos laborales?</p>	<p>Expresó que tienen implementado un plan de contingencia para para afrontar cualquier suceso imprevisto, y en cuanto a la pandemia actuaron proactivamente con la implementación de protocolos de bioseguridad.</p>
<p>¿Existe un comité paritario que se encargue de velar por la seguridad laboral de todos los miembros que integran la entidad financiera CACEL?</p>	<p>Para las capacitaciones del personal expresó que se cuentan con una planificación mensual para todo el año, estas capacitaciones son de forma virtual y campañas digitales según sea la socialización.</p>
<p>¿En la Institución se realiza un control en accidentes e incidentes que han ocurrido en el desarrollo de las actividades laborales?, indíquenos su proceso.</p>	<p>Manifestó que en CACEL si existe un comité paritario conformado por representantes del empleador como de los colaboradores.</p>
<p>¿En la Institución se realiza un control en accidentes e incidentes que han ocurrido en el desarrollo de las actividades laborales?, indíquenos su proceso.</p>	<p>En cuanto al control de accidentes e incidentes, dio a conocer que en la institución no se han suscitado, por lo cual no ha hecho falta llevar un control, pero cuentan con aquellas fichas para el levantamiento en caso de ser necesario.</p>

Fuente: La entrevistada

Elaborado por: Las autoras

Análisis de resultados

Una vez finalizada la entrevista con la Gerente General de CACEL, Econ. Lourdes Masache, Técnico de Seguridad Ing. Hartman Torres y la jefa de Talento Humano Ing. María del Carmen Apolo, concluimos que, existe una gestión adecuada en materia de seguridad laboral, siendo prioridad de los directivos de la entidad financiera velar por el bienestar integral de quienes integran la institución, por ello, mediante el comité paritario buscan la implementación de la mejora continua en los procesos de SSO, siempre tomando en cuenta a las necesidades que surgen en los puestos de trabajo.

Así mismo, la institución toma en cuenta la parte psicosocial del colaborador, por ello su participación e involucramiento es uno de los pilares fundamentales para el cumplimiento de los objetivos institucionales, dicho compromiso con la institución se reconoce mediante incentivos económicos y no económicos que involucra a todas las áreas de la organización, estas acciones motivan y aumentan el sentido de pertinencia y compromiso hacia la cooperativa.

Como medida para precautelar la salud de los colaboradores se brinda atención médica, se proporciona materiales de bioseguridad y se realiza seguimiento a las personas que se hayan contagiado de COVID-19, señalando que otra de las acciones que realiza la cooperativa para cuidar el bienestar de los colaboradores son las pausas activas durante el lapso de 10 minutos tanto en la mañana como en la tarde, con la finalidad de recuperar energía durante la jornada laboral, no obstante, algunos de los colaboradores no hacen uso de estas por cuestiones adversas a lo determinado por la institución.

Según el punto de vista del Ing. Hartman asesor externo de CACEL, considera que es importante crear una cultura enfocada a la prevención de los riesgos laborales, por ello, es necesario la participación de todos quienes conforman la cooperativa, (parte gerencial, administrativa y socios), en pro de instituir un ambiente favorable donde todos se involucren ya que, las acciones que se tomen en la parte gerencial no tienen razón de ser si no se cuenta con la predisposición todos los colaboradores para mejorar dicha cultura.

El programa de SSO enfocado a la prevención de los riesgos psicosociales y ergonómicos permitirá a los colaboradores de CACEL estar preparados para afrontar posibles riesgos que puedan suscitarse en la institución, los beneficios de su implementación son múltiples, entre ellos: aumentar la productividad, crear una cultura preventiva, una imagen corporativa más atractiva para los socios y la mejora continua de los procesos, contando con pautas eficiente para la actuación y la capacitación, de esta manera se aporta con material bibliográfico que contribuirá con el comité paritario cuya función es velar por un ambiente seguro en el lugar del trabajo.

8.6 Interpretación de resultados de la encuesta

Género

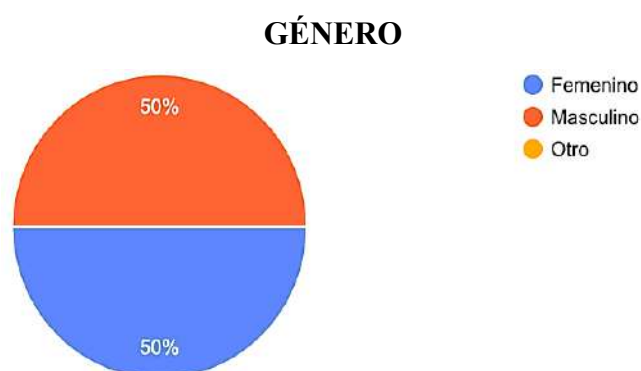
Tabla 8: Género

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	14	50%
Masculino	14	50 %
Total	28	100 %

Fuente: Encuesta a colaboradores de CACEL

Elaborado por: Las autoras

Figura 9: Género



Fuente: Encuesta a colaboradores de CACEL

Elaborado por: Las autoras

Análisis Cuantitativo

Del 100% de encuestados el 50% de colaboradores en CACEL son de género masculino y el 50% restante son de género femenino.

Análisis cualitativo

De los resultados obtenidos se observa que en CACEL los puestos de trabajo están equiparados igualitariamente tanto en mujeres y hombres, ya que existe el mismo porcentaje.

Edad

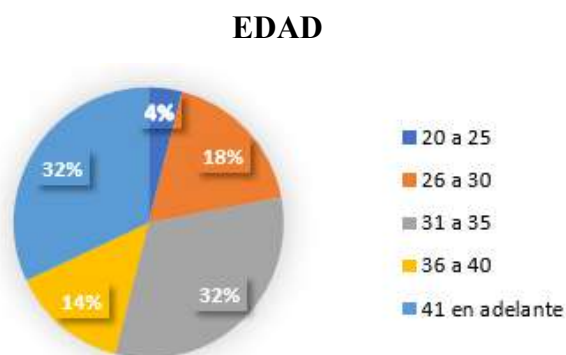
Tabla 9: Edad

Variable	Frecuencia	Porcentaje
20 a 25	1	4%
26 a 30	5	18%
31 a 35	9	32%
36 a 40	4	14%
41 en adelante	9	32%
Total	28	100%

Fuente: Encuesta a colaboradores de CACEL

Elaborado por: Las autoras

Figura 10: Edad



Fuente: Encuesta a colaboradores de CACEL

Elaborado por: Las autoras

Análisis Cuantitativo

Del 100% de encuestados que laboran en CACEL se obtiene un porcentaje mayoritario de la siguiente manera, el 32% (18 personas) de 31 a 35 años y de 41 en adelante; 18% (5 personas) de 26 a 30 años; 14% (4 personas) de 36 a 40 años; mientras que solo el 4% que corresponder a una persona tiene la edad comprendida de 20 a 25 años.

Análisis cuantitativo

De los resultados obtenidos en CACEL, se observa que la mayor parte de colaboradores que están en los puestos de trabajo son personas adultas comprendidas entre las edades de 20 a 40 años.

PREGUNTAS:

1. Las actividades y/o responsabilidades asignadas en su puesto de trabajo son causantes de estrés.

Tabla 10: Actividades causantes de estrés

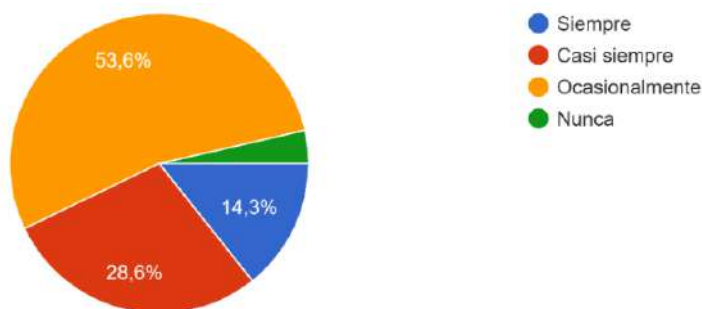
Variable	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	4	14,3%
Casi siempre	8	28,6 %
Ocasionalmente	15	53,6%
Nunca	1	3,6%
Total	28	100 %

Fuente: Encuesta a colaboradores de CACEL

Elaborado por: Las autoras

Figura 11: Actividades causantes de estrés

ACTIVIDADES CAUSANTES DE ESTRÉS



Fuente: Encuesta a colaboradores de CACEL

Elaborado por: Las autoras

Análisis cuantitativo

Del 100% de colaboradores encuestados de CACEL, se observa que un 53,6% (15 personas) consideran que las actividades y responsabilidades asignadas en su puesto de trabajo ocasionalmente son causantes de estrés, el 28,6% (8 personas) casi siempre, siempre en un 14,3% (4 personas) y nunca solo el 3,6% (1 persona) determinando que las funciones en la cooperativa si son causantes de estrés.

Análisis cualitativo

Se determina que las actividades y responsabilidades que son asignadas a los colaboradores de CACEL si son causantes de estrés en un porcentaje mayoritario, lo que denota que existe un problema en cuanto a la distribución de las actividades en cada puesto de trabajo.

2. En su jornada laboral cuenta con suficiente tiempo para realizar todas las actividades que le son encomendadas en su puesto de trabajo.

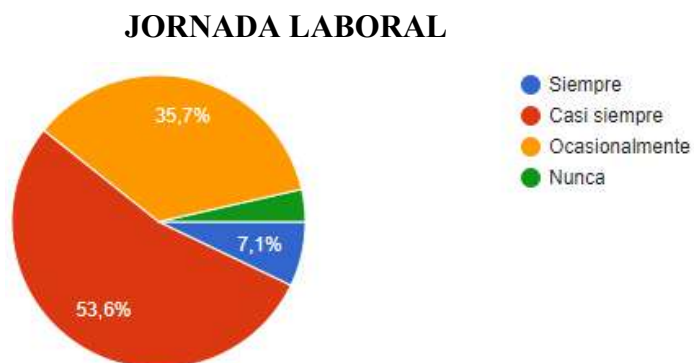
Tabla 11: Jornada laboral

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	7,1%
Casi siempre	15	53,6%
Ocasionalmente	10	35,7%
Nunca	1	3,6%
Total	28	100%

Fuente: Encuesta a colaboradores de CACEL

Elaborado por: Las autoras

Figura 12: Jornada laboral



Fuente: Encuesta a colaboradores de CACEL

Elaborado por: Las autoras

Análisis cuantitativo

Del 100% de colaboradores encuestados que laboran en CACEL, se obtuvo como resultado que el 53,6% (15 personas) casi siempre y el 7,1% (2 personas) siempre cuentan con tiempo suficiente para realizar las actividades encomendadas en su puesto de trabajo, el 35,7% (10 personas) ocasionalmente, mientras que el 3,6% (1 persona) da a conocer que nunca tiene tiempo suficiente.

Análisis cualitativo

Dado al número significativo de colaboradores de CACEL que cuentan con tiempo suficiente para realizar las actividades encomendadas en sus puestos, esto denota que la organización de trabajo en la entidad se lleva efectivamente lo cual favorece al cumplimiento de responsabilidad.

3. Su jefe inmediato lo motiva, apoya, brinda soporte y se preocupa en el desarrollo de sus actividades.

Tabla 12: Motivación

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	11	39,3%
Casi siempre	11	39,3%
Ocasionalmente	6	21,4%
Nunca	0	0%
Total	28	100 %

Fuente: Encuesta a colaboradores de CACEL

Elaborado por: Las autoras

Figura 13: Motivación



Fuente: Encuesta a colaboradores de CACEL

Elaborado por: Las autoras

Análisis cuantitativo

Del 100% de colaboradores, se obtiene como resultado que el 39,3% que representa a siempre y casi siempre con un total de (22 personas) consideran que su jefe inmediato los motiva, los apoya, les brindan soporte y se preocupa en el desarrollo de sus actividades, mientras que el 21,4% (6 personas) consideran que ocasionalmente lo hace.

Análisis cualitativo

Esto denota que colaboradores de CACEL en su mayoría consideran que sus jefes inmediatos siempre y ocasionalmente los motivan, los apoyan, les brindan soporte y se preocupan por el desarrollo de las actividades, demostrando que existe un buen liderazgo en la cooperativa.

4. Se le permite participar con ideas que contribuyan a mejorar las actividades y la organización del trabajo, así como en la toma de decisiones importantes para la institución.

Tabla 13: Participación en la toma de decisiones

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	7	25%
Casi siempre	12	42,9%
Ocasionalmente	8	28,6%
Nunca	1	3,6%
Total	28	100%

Fuente: Encuesta a colaboradores de CACEL

Elaborado por: Las autoras

Figura 14: Participación



Fuente: Encuesta a colaboradores de CACEL

Elaborado por: Las autoras

Análisis cuantitativo

De total de encuestados se deriva como resultado que un 42,9% (12 personas) casi siempre, un 25% (7 personas) siempre, coinciden que se les permite participar con ideas para mejorar la organización del trabajo, el 28,6% (8 personas) ocasionalmente y el 3,6% (1 persona) considera que no es participe en aspectos relevantes de la organización.

Análisis cualitativo

En CACEL la importancia de la participación de los colaboradores en los aspectos relevantes, denota a una mayoría que estima que su aporte es importante en la Institución lo cual contribuye al sentido de pertenencia, razón para mejorar estos procesos como estrategias de empoderamiento y competitividad.

5. El ambiente laboral en la institución se ajusta a sus expectativas personales y le permiten alcanzar sus metas profesionales.

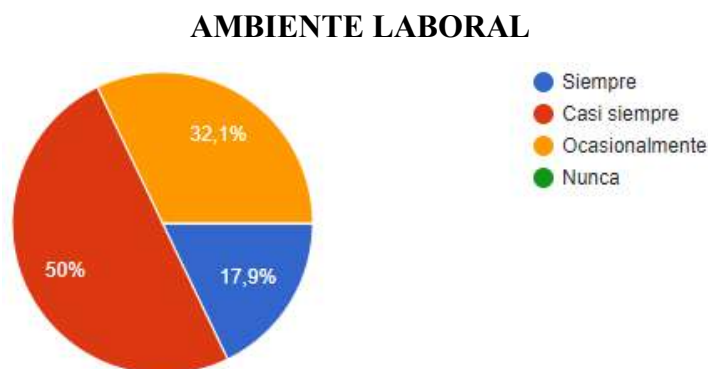
Tabla 14: Ambiente laboral

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	5	17,9%
Casi siempre	14	50%
Ocasionalmente	9	32,1%
Nunca	0	0%
Total	28	100 %

Fuente: Encuesta a colaboradores de CACEL

Elaborado por: Las autoras

Figura 15: Ambiente laboral



Fuente: Encuesta a colaboradores de CACEL

Elaborado por: Las autoras

Análisis cuantitativo

Del 100% de colaboradores de CACEL, el 50% (14 personas) consideran que casi siempre el ambiente laboral se ajusta a las expectativas personales, ocasionalmente el 32,1% (9 personas) y siempre el 17,9% (5 personas) demostrando que el ambiente laboral les permite alcanzar sus metas profesionales.

Análisis cualitativo

Los resultados mayoritarios denotan que el ambiente laboral en CACEL se ajusta a las expectativas personales de los colaboradores lo cual les permite alcanzar sus metas profesionales, es por ello, que existe un mercado laboral atractivo que mantiene comprometidos a los colaboradores.

6. Las condiciones de trabajo le permiten mantener un equilibrio entre la parte laboral y familiar brindándole estabilidad laboral y emocional a pesar de cambios que puedan suscitarse.

Tabla 15: Condiciones de trabajo

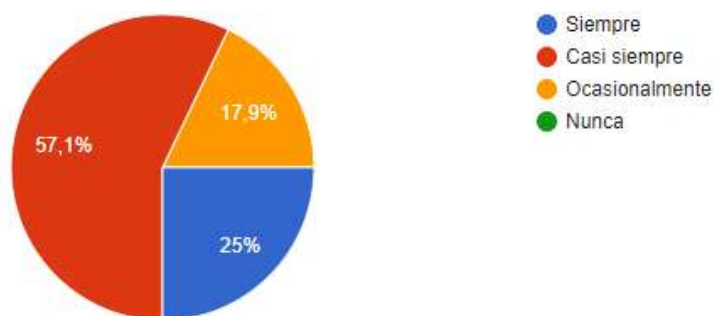
Variable	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	7	25%
Casi siempre	16	57,1%
Ocasionalmente	5	17,9%
Nunca	0	0,0%
Total	28	100%

Fuente: Encuesta a colaboradores de CACEL

Elaborado por: Las autoras

Figura 16: Condiciones de trabajo

CONDICIONES DE TRABAJO



Fuente: Encuesta a colaboradores de CACEL

Elaborado por: Las autoras

Análisis cuantitativo

De las personas encuestadas de CACEL, dio como resultado que un 25% (7 personas) siempre y 57.1% (16 personas) casi siempre cuentan con condiciones de trabajo que les permite mantener el equilibrio profesional, mientras que un 17,9% (5 personas) consideran que ocasionalmente estas condiciones llegan a ser posibles.

Análisis cualitativo

El número significativo da a conocer que las condiciones de trabajo en CACEL les permiten mantener estabilidad laboral y emocional, factor fundamental para conseguir una imagen corporativa atractiva, que le permite abrirse paso hacia una ventaja competitiva.

7. Las actividades laborales están organizadas de tal manera que fomente la colaboración en equipo y el diálogo con otras personas.

Tabla 16: Colaboración en equipo

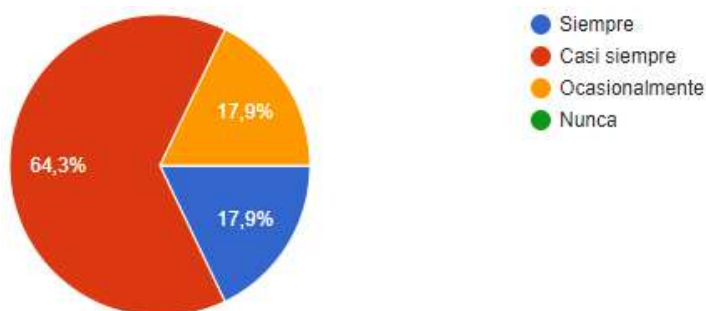
Variable	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	5	17,9%
Casi siempre	18	64,3%
Ocasionalmente	5	17,9%
Nunca	0	0%
Total	28	100 %

Fuente: Encuesta a colaboradores de CACEL

Elaborado por: Las autoras

Figura 17: Colaboración en equipo

COLABORACIÓN EN EQUIPO



Fuente: Encuesta a colaboradores de CACEL

Elaborado por: Las autoras

Análisis cuantitativo

Del 100% de personas encuestadas, se deriva que un 64,3% consideran que casi siempre las actividades laborales están organizadas de tal manera que fomente el diálogo y la colaboración en equipo, mientras que el 17,9% de colaboradores consideran que ocasionalmente y siempre respectivamente las actividades les permite tener colaboración de sus compañeros.

Análisis cualitativo

El número significativo denota una adecuada gestión en cuanto a la organización de las actividades laborales permite fomentar la colaboración en equipo y el diálogo con otras unidades lo cual mantiene motivado al personal en CACEL.

8. En su trabajo se reconoce y se motiva el buen desempeño laboral, se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo y logran los objetivos institucionales.

Tabla 17: Motivación al desempeño laboral

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	4	14,3%
Casi siempre	13	46,4%
Ocasionalmente	10	35,7%
Nunca	1	3,6%
Total	28	100%

Fuente: Encuesta a colaboradores de CACEL

Elaborado por: Las autoras

Figura 18: Reconocimiento



Fuente: Encuesta a colaboradores de CACEL

Elaborado por: Las autoras

Análisis cuantitativo

Del 100% de colaboradores de CACEL, se determina que el 14,3% siempre y el 46,4% casi siempre, concuerdan se reconoce y se motiva el buen desempeño laboral dando crédito, un 35,7% discurren que ocasionalmente, mientras que un 3,6% que da a conocer que nunca se realiza motivación ni reconocimiento por el desempeño en el trabajo.

Análisis cualitativo

En base a los datos obtenidos se considera que en CACEL se da crédito al compromiso de los colaboradores con los objetivos institucionales, esto es importante ya que un colaborador motivado es trascendental para alcanzar el éxito y desarrollo de la cooperativa.

9. La Institución le facilita los equipos de protección personal de bioseguridad necesarios para el desarrollo de sus actividades.

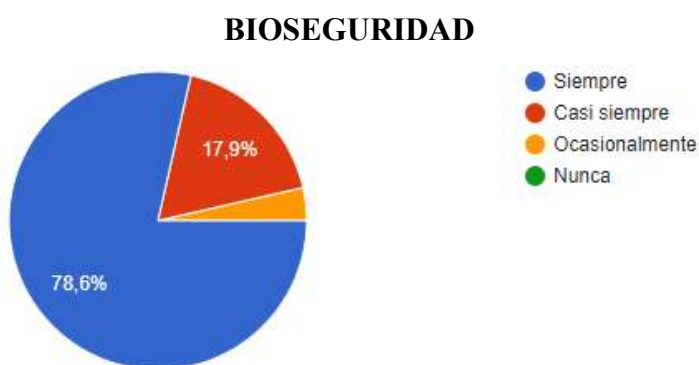
Tabla 18: Bioseguridad

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	22	78,6%
Casi siempre	5	17,9%
Ocasionalmente	1	3,6%
Nunca	0	0%
Total	28	100 %

Fuente: Encuesta a colaboradores de CACEL

Elaborado por: Las autoras

Figura 19: Bioseguridad



Fuente: Encuesta a colaboradores de CACEL

Elaborado por: Las autoras

Análisis cuantitativo

Los colaboradores de CACEL, un 78,6% siempre y el 17,9% casi siempre concuerdan que la institución les facilita los equipos de protección personal de bioseguridad necesarios, mientras que el 3,6% señala que ocasionalmente la institución dota de los equipos de protección para la realización de las actividades.

Análisis cualitativo

De los resultados obtenidos y en base al número diferenciador se determina que en CACEL si se provee de los equipos de protección personal de bioseguridad necesarios para el desarrollo de las actividades, de esta manera se evidencia que hay preocupación de la parte gerencial al cuidar la integridad de sus colaboradores.

10. En su trabajo se cumplen con los protocolos de bioseguridad (uso de mascarillas, alcohol, gel antibacterial y distanciamiento físico), y ha implementado con normalidad un sistema de limpieza y desinfección para minimizar efectivamente el posible riesgo de contagio COVID-19.

Tabla 19: *Protocolos de bioseguridad*

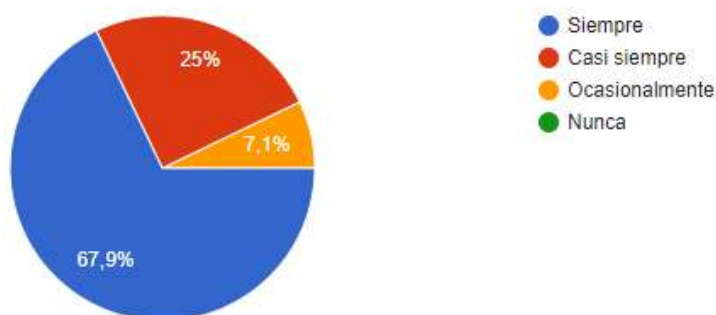
Variable	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	19	67,9%
Casi siempre	7	25%
Ocasionalmente	2	7,1%
Nunca	0	0,0%
Total	28	100%

Fuente: Encuesta a colaboradores de CACEL

Elaborado por: Las autoras

Figura 20: *Protocolos de bioseguridad*

PROTOCOLOS DE BIOSEGURIDAD



Fuente: Encuesta a colaboradores de CACEL

Elaborado por: Las autoras

Análisis cuantitativo

Quienes laboran en CACEL, un total de 67,9% siempre y un 25% casi siempre consideran que la institución cumple con los protocolos de bioseguridad, manteniendo un sistema de limpieza y desinfección para minimizar el posible riesgo de contagio COVID-19, mientras que el 7,1% correspondiente a dos personas concuerdan que ocasionalmente.

Análisis cualitativo

Se evidencia que la institución se ha preocupado por tomar acciones que contribuyen a mantener una buena imagen corporativa, con responsabilidad y compromiso, garantizando salud de los colaboradores.

11. El puesto de trabajo donde usted labora está adaptado para evitar posibles contagios de COVID-19.

Tabla 20: Puestos adaptados para COVID-19

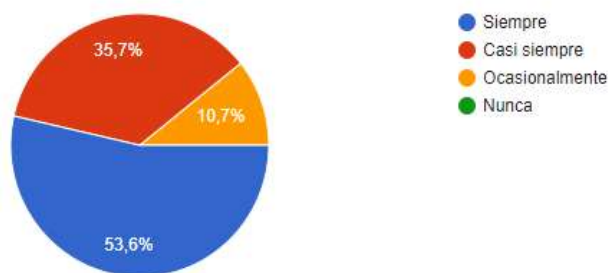
Variable	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	15	53,6%
Casi siempre	10	35,7%
Ocasionalmente	3	10,7%
Nunca	0	0%
Total	28	100 %

Fuente: Encuesta a colaboradores de CACEL

Elaborado por: Las autoras

Figura 21: Puestos adaptados para COVID-19

PUESTOS ADAPTADOS



Fuente: Encuesta a colaboradores de CACEL

Elaborado por: Las autoras

Análisis cuantitativo

Los colaboradores de CACEL consideran que el puesto de trabajo que ocupan está adaptado para evitar posibles contagios de COVID-19 con el 53,6% que corresponde a siempre, el 35,7% casi siempre y el 10,7% ocasionalmente.

Análisis cualitativo

Se evidencia que la Institución ha desarrollado acciones pertinentes para adaptar cada puesto de trabajo que hay en CACEL y de esta manera evitar que existan posibles contagios de COVID-19, ya que esta enfermedad provoca pérdidas a nivel financiero social.

12. Las condiciones de teletrabajo le permiten realizar sus actividades de manera normal, permitiéndole un equilibrio entre la parte laboral y familiar.

Tabla 21: Condiciones de teletrabajo.

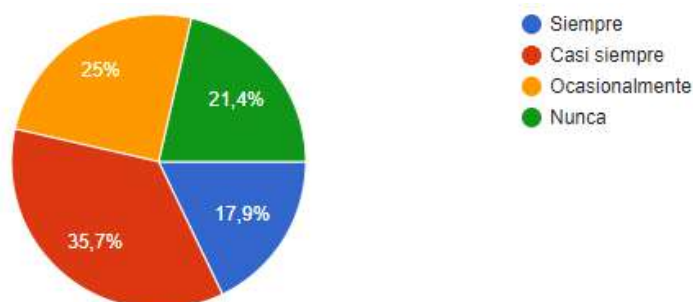
Variable	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	5	17,9%
Casi siempre	10	35,7%
Ocasionalmente	7	25%
Nunca	6	21,4%
Total	28	100%

Fuente: Encuesta a colaboradores de CACEL

Elaborado por: Las autoras

Figura 22: Condiciones de teletrabajo

CONDICIONES DE TELETRABAJO



Fuente: Encuesta a colaboradores de CACEL

Elaborado por: Las autoras

Análisis cuantitativo

En CACEL, los resultados obtenidos fueron un 17,9% siempre y el 35,7% casi siempre consideran que cuenta con buenas condiciones de teletrabajo que les permite realizar sus actividades de manera normal, el 25% opinan que ocasionalmente, mientras que el 21,4% concuerdan que no cuentan con dichas condiciones.

Análisis cualitativo

Las condiciones de teletrabajo y dado a ser mínima la diferencia entre aspectos positivos y negativos se debe priorizar condiciones aptas enfocados a conservar la salud para que los colaboradores no lleguen a ser víctimas del burnout que actualmente afecta a nuestra sociedad.

13. En su trabajo practican pausas activas de periodo corto o dinámicas de receso para renovar y recuperar la energía.

Tabla 22: Pausas activas

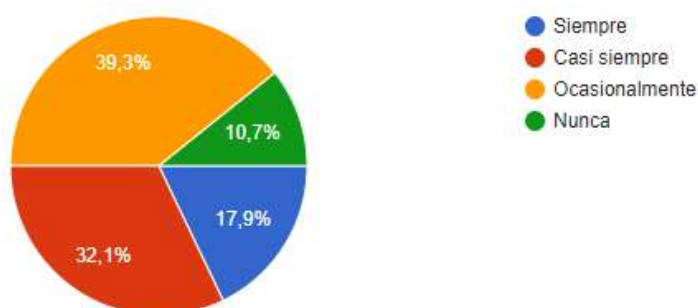
Variable	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	5	17,9%
Casi Siempre	9	32,1%
Ocasionalmente	11	39,3%
Nunca	3	10,7%
Total	28	100 %

Fuente: Encuesta a colaboradores de CACEL

Elaborado por: Las autoras

Figura 23: Pausas activas

PAUSAS ACTIVAS



Fuente: Encuesta a colaboradores de CACEL

Elaborado por: Las autoras

Análisis cuantitativo

En CACEL ocasionalmente se practican pausas activas para renovar y recuperar la energía en un 39,3%, casi siempre representa el 32,1%, siempre el 17,9%, mientras que el 10,7% representando a 3 personas opinan lo contrario, es decir, que nunca practican las pausas activas en la institución.

Análisis cualitativo

Se puede apreciar que la parte gerencial promueve las pausas activas a todos sus colaboradores, ya que esta acción les permite recargar energías para el desempeño de sus actividades, pero también se evidencia que no todos los colaboradores hacen uso de estas pausas activas lo cual puede generar insatisfacción en sus puestos de trabajo.

14. Las funciones que usted realiza en su puesto de trabajo conllevan a tener largas jornadas de trabajo prolongado sentado.

Tabla 23: Trabajo prolongado sentado

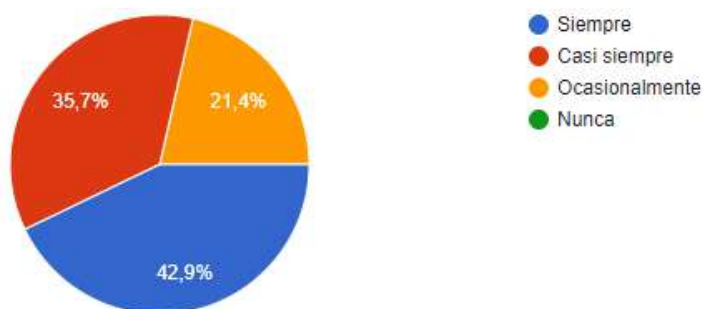
Variable	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	12	42,9%
Casi Siempre	10	35,7%
Ocasionalmente	6	21,4%
Nunca	0	0,0%
Total	28	100%

Fuente: Encuesta a colaboradores de CACEL

Elaborado por: Las autoras

Figura 24: Trabajo prolongado sentado

TRABAJO PROLONGADO SENTADO



Fuente: Encuesta a colaboradores de CACEL

Elaborado por: Las autoras

Análisis cuantitativo

Del total de personas encuestada se deriva el 42,9% siempre, el 35,7% casi siempre y el 21,4% ocasionalmente concuerdan que las funciones que realizan en su puesto de trabajo conllevan a tener largas jornadas de trabajo prolongado sentado.

Análisis cualitativo

El número significativo de personas que cuentan con largas jornadas de trabajo prolongado sentado para la realización de sus actividades, son indicadores para implementar pautas que contribuyan al mejoramiento de prácticas de Salud Ocupacional con el objetivo de preservar la salud integral de los colaboradores.

15. Siente alguna molestia osteomuscular al finalizar su jornada laboral (cansancio, dolor de mano, dolor de cuello, dolor de espalda).

Tabla 24: Molestia osteomuscular

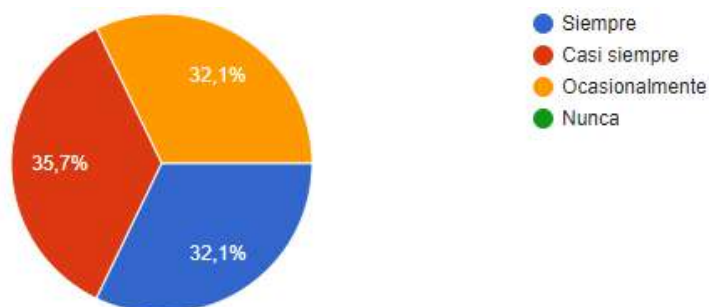
Variable	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	9	32,1%
Casi Siempre	10	35,7%
Ocasionalmente	9	31,1%
Nunca	0	0%
Total	28	100 %

Fuente: Encuesta a colaboradores de CACEL

Elaborado por: Las autoras

Figura 25: Molestia osteomuscular

MOLESTIA OSTEOMUSCULAR



Fuente: Encuesta a colaboradores de CACEL

Elaborado por: Las autoras

Análisis cuantitativo

Del 100% de personas encuestada se determina que el 35,7% que representa siempre, el 32,1% siempre y ocasionalmente respectivamente, sienten alguna molestia osteomuscular al finalizar su jornada, y esto se debe a que los trabajos son repetitivos y frente a una PVD.

Análisis cualitativo

Un número significativo de personas indican que sienten molestia osteomuscular al finalizar su jornada, lo cual debería ser analizado para tomar los correctivos necesarios con la finalidad de preservar la salud integral de los colaboradores.

16. Su estación de trabajo posee buena iluminación y las condiciones ambientales resultan idóneas para realizar y organizar sus actividades garantizando la conservación de su salud.

Tabla 25: Condiciones ambientales

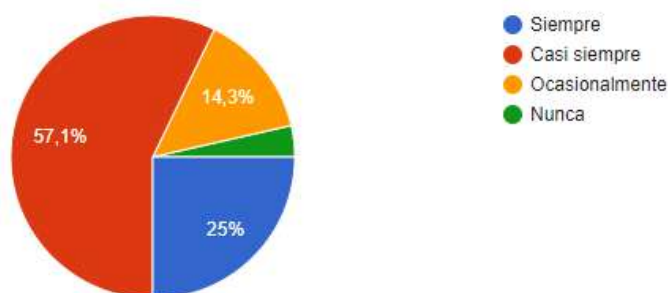
Variable	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	7	25%
Casi siempre	16	57,1%
Ocasionalmente	4	14,3%
Nunca	1	3,6%
Total	28	100%

Fuente: Encuesta a colaboradores de CACEL

Elaborado por: Las autoras

Figura 26: Condiciones ambientales

CONDICIONES AMBIENTALES



Fuente: Encuesta a colaboradores de CACEL

Elaborado por: Las autoras

Análisis cuantitativo

En CACEL, el 57,1% consideran que casi siempre su estación de trabajo posee las condiciones idóneas aportando a la conservación de su salud, el 25% afirman que siempre, el 14,3% ocasionalmente y el 3,6% deduce que nunca cuenta con dichas condiciones.

Análisis cualitativo

Tomando en cuenta el resultado obtenido, la cifra positiva que se evidencia determina que la cooperativa brinda las condiciones ambientales que resulten idóneas para realizar y organizar las actividades de los colaboradores, esto contribuye a la conservación de la salud y a la prevención de enfermedades laborales.

17. **La silla que utiliza en su puesto de trabajo está diseñada con material ergonómico que contribuya a mantener el confort durante la ejecución de sus actividades diarias.**

Tabla 26: Silla ergonómica

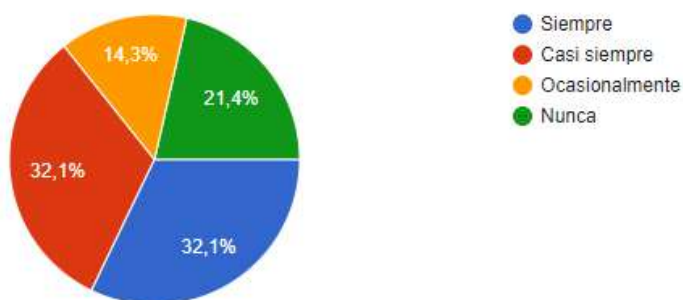
Variable	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	9	32,1%
Casi siempre	9	32,1%
Ocasionalmente	4	14,3%
Nunca	6	21,4%
Total	28	100 %

Fuente: Encuesta a colaboradores de CACEL

Elaborado por: Las autoras

Figura 27: Silla ergonómica

SILLA ERGONÓMICA



Fuente: Encuesta a colaboradores de CACEL

Elaborado por: Las autoras

Análisis cuantitativo

En CACEL, las sillas están diseñada con material ergonómico según la percepción de un 32,1% siempre y casi siempre, mientras que ocasionalmente 14,3% y nunca 21,4% (6 personas), evidenciando que no todos cuentan con dichas sillas.

Análisis cualitativo

Se puede evidenciar que no todos los colaboradores cuentan con sillas diseñadas con material ergonómico lo que genera malestar en muchos colaboradores al momento de desarrollar sus actividades diarias, esto puede ser causante de provocar lesiones que afecte la salud del colaborador.

18. En su área de trabajo los niveles de ruido le provocan distracción en las actividades que usted realiza.

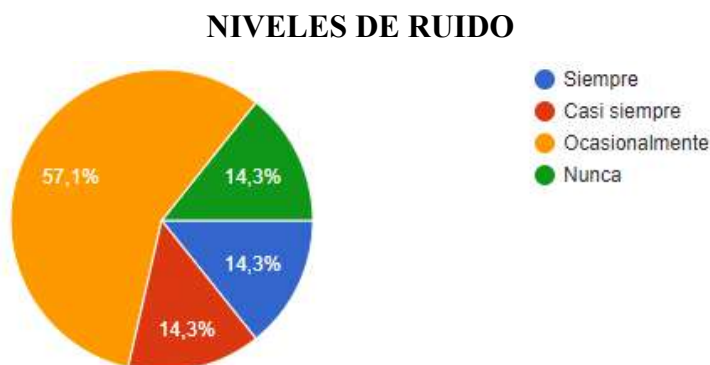
Tabla 27: Niveles de ruido

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	4	14,3%
Casi siempre	4	14,3%
Ocasionalmente	16	57,1%
Nunca	4	14,3%
Total	28	100%

Fuente: Encuesta a colaboradores de CACEL

Elaborado por: Las autoras

Figura 28: Niveles de ruido



Fuente: Encuesta a colaboradores de CACEL

Elaborado por: Las autoras

Análisis cuantitativo

Tomando en cuenta los niveles de ruido que provocan distracción en las actividades que las personas realizan en el puesto de trabajo, del 100% de personas que laboran en CACEL el 14,3% concuerdan que siempre y casi siempre. El 57,1% ocasionalmente y el otro 14,3% consideran que nunca se da esto en su puesto de trabajo.

Análisis cualitativo

Debido a que ocasionalmente presenta un índice significativo en cuanto a los niveles de ruido que provocan distracción en las actividades que realizan los colaboradores, se debería crear estrategias que minimicen estos efectos que pueden llegar afectar la productividad de los colaboradores.

19. Considera usted que los directivos se han preocupado por implementar buenas prácticas ergonómicas con el objetivo de preservar la salud de todos quienes integran la Institución.

Tabla 28: Implementar buenas practicas ergonómicas

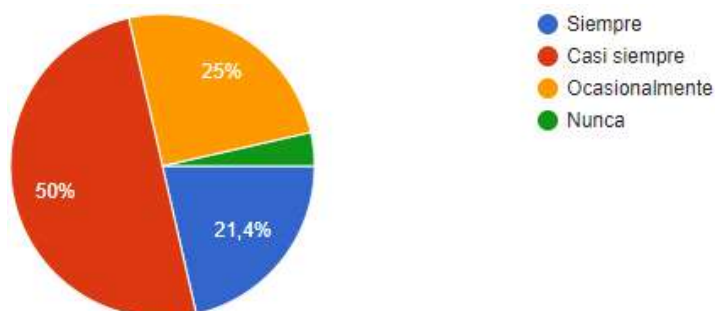
Variable	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	6	21,4%
Casi siempre	14	50%
Ocasionalmente	7	25%
Nunca	1	3,6%
Total	28	100 %

Fuente: Encuesta a colaboradores de CACEL

Elaborado por: Las autoras

Figura 29: Implementar buenas prácticas ergonómicas

BUENA PRACTICAS ERGONÓMICAS



Fuente: Encuesta a colaboradores de CACEL

Elaborado por: Las autoras

Análisis cuantitativo

Los colaboradores de CACEL, el 50% consideran que casi siempre la parte gerencial se ha preocupado por implementar buenas prácticas ergonómicas, el 21,4% concuerdan que siempre, el 25% ocasionalmente, mientras que el 3,6% representa a una persona expresa que esto nunca se ha dado.

Análisis cualitativo

Los directivos se han preocupado por implementar buenas prácticas ergonómicas lo cual es positivo para la institución, de esta manera se protege la salud de todos quienes integran la institución, pero se deberían mejorar procesos que permitan a los colaboradores sentirse protegidos y valorados por la institución.

20. Considera usted que es importante que se capacite a los colaboradores de la Institución en temas relacionados a la prevención de riesgos ergonómicos.

Tabla 29: Capacitación a los colaboradores

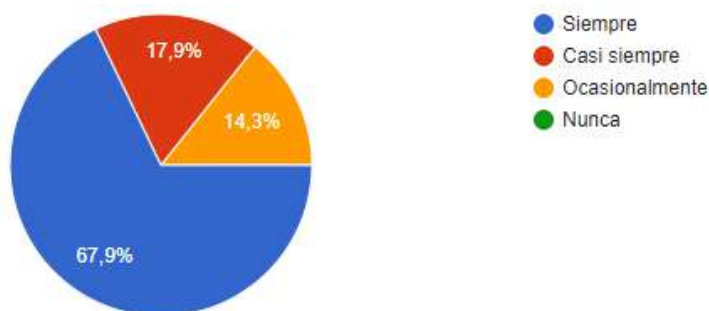
Variable	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	19	67,9%
Casi siempre	5	17,9%
Ocasionalmente	4	14,3%
Nunca	0	0,0%
Total	28	100%

Fuente: Encuesta a colaboradores de CACEL

Elaborado por: Las autoras

Figura 30: Capacitación a los colaboradores

CAPACITACIÓN A LOS COLABORADORES



Fuente: Encuesta a colaboradores de CACEL

Elaborado por: Las autoras

Análisis cuantitativo

Del 100% de colaboradores de CACEL, el 67,9% consideran que es importante que se capacite en temas relacionados a la prevención de riesgos ergonómicos, el 17,9% considera que casi siempre esto sería importante mientras que el 14,3% discurren que ocasionalmente estas capacitaciones deberían llevarse a cabo.

Análisis cualitativo

La importancia de la capacitación se denota en un gran número, pero se debe crear en los colaboradores una cultura valorativa de la importancia de las capacitaciones, ya que, conocer de temas de SSO contribuyen a la preservación de la salud y a prevenir posibles sucesos que puedan repercutir en pérdida de talento y económicos por ende en el desarrollo de la cooperativa.

9 Resultados globales de los riesgos psicosociales y ergonómicos en CACEL

El resultado obtenido de la aplicación de la encuesta contribuyó para el diagnóstico e identificación del nivel de riesgo psicosocial y ergonómico existente en la cooperativa, lo cual sirvió para elaborar una propuesta de mejora.

Por consiguiente, se presentan los resultados globales obtenidos en el proceso de recolección de datos con el objetivo de tomar en cuenta para aplicar medidas factibles:

Tabla 30: Resultados globales

RESULTADOS GLOBALES			
Riesgo	Factores de riesgo	Nivel de riesgo	Indicador del nivel de riesgo
Riesgos Psicosociales	Estrés	Riesgo medio	68%
	Carga y ritmo de trabajo		
	Motivación y apoyo		
	Participación y liderazgo		
	Desarrollo de competencias		
	Organización del trabajo		
	Relaciones interpersonales		
Riesgos Ergonómicos	Entorno físico	Riesgo medio	71%
	prolongada sentado		
	Carga Posturales		
Factor bioseguridad	Condiciones ambientales	Riesgo bajo	61%
	Equipos de protección de seguridad (EPP) de bioseguridad		
	Protocolos de bioseguridad		
	Puesto adaptado para prevenir contagios		
	Condiciones de teletrabajo		
Riesgo global en CACEL		Riesgo medio	75%

Fuente: Encuestas aplicada a los colaboradores de CACEL

Elaborado por: Las autoras

10 Propuesta de acción

10.1 Introducción

Prevenir los riesgos laborales en las empresas es importante para garantizar el progreso de las mismas, por ello con el pasar del tiempo la SSO se ha vuelto un tema de gran relevancia para mejorar la imagen de las empresas, la prevención de riesgos no solo contribuye a evitar pérdidas humanas y económicas, también constituye a las empresas como socialmente responsables y garantizando la ventaja competitiva en el mercado globalizado.

Por consiguiente, el presente programa enfocado a la prevención de los riesgos psicosociales y ergonómicos es un aporte para la Cooperativa Educadores de Loja, con la finalidad de mejorar los procesos de Seguridad laboral y de esta forma pueda constituirse como una institución idónea para trabajar, aumentando el desempeño laboral y el sentido de pertinencia de los colaboradores.

Señalando que las acciones propuestas en pro de mejora están direccionadas a aquellas debilidades detectadas en los puestos de trabajo tras el proceso de recolección de datos, fase importante donde se obtuvo aquella información necesaria que permitió proponer acciones encaminadas a corregir indicadores negativos.

10.2 Presentación

El programa de SSO presenta las acciones para la prevención de los riesgos psicosociales y ergonómicos en CACEL, aportando con conocimientos básicos en materia seguridad laboral de modo que permita mejorar las condiciones de trabajo, con el objetivo de mitigar los riesgos detectados y aprovechar los beneficios que se presentan a continuación:

- ✓ Aumentar la productividad laboral y la satisfacción de los colaboradores hacia la institución.

- ✓ Contribuir a la organización de trabajo favoreciendo al cumplimiento efectivo de las responsabilidades y obligaciones asignadas.
- ✓ Incrementar la productividad optimizando la calidad de sus operaciones como resultado de mejorar los procesos internos de la organización.
- ✓ Mejorar el compromiso en los colaboradores y la parte directiva para la creación de una cultura preventiva reduciendo las probabilidades de riesgos en el trabajo.
- ✓ Brindar protección a los colaboradores de CACEL sobretodo en los puestos de trabajo donde existe mayor nivel de riesgo.
- ✓ Mejorar la imagen corporativa de la institución generando procesos que mejoren la calidad de vida de todos quienes integran la cooperativa CACEL.

10.3 Beneficiarios

Los beneficiarios de la aplicación del presente programa de seguridad, son todos quienes integran la Cooperativa de Ahorro y Crédito Educadores de Loja, y a su vez quienes hacen uso de los productos y servicios que oferta la Institución.

Tabla 31: Beneficiarios

Tipo de beneficiario	A quien está dirigido	Resultado
Directo	Colaboradores y directivos CACEL.	Mejores prácticas en seguridad laboral para crear una cultura preventiva.
Indirecto	Socios y público en general que utilizan los servicios de la cooperativa.	Mejor atención y una imagen corporativa establecida en referencia a otras instituciones financieras.


Elaborado por: Las autoras

10.4 Estructura

Figura 31: Flujograma de procesos del Programa de SSO



Elaborado por: Las autoras



**PROGRAMA DE SEGURIDAD Y
SALUD OCUPACIONAL
ENFOCADO A LA PREVENCIÓN
DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES
Y ERGONÓMICOS PARA LA
COOPERATIVA CACEL**

Autoras:

Adriana Masaco

Lourdes Valarezo

2021

LOJA-ECUADOR



CACEL
Cooperativa de Ahorro y Crédito
Educadores de Loja

Introducción

Los riesgos laborales hoy en día provocan pérdidas tanto económicas como humanas, por ello las empresas comenzaron por replantearse la importancia de la prevención de los riesgos laborales. Por ejemplo, los riesgos psicosociales perjudican la salud de los trabajadores y empleados, causando estrés y a largo plazo enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, mentales, etc; de la misma manera los riesgos ergonómicos son los principales causantes de lesiones, accidentes laborales y trastornos musculoesqueléticos (Instituto Sindical de Trabajo, 2021).

La prevención de los riesgos laborales permite mejorar las condiciones de los puestos de trabajo garantizando la salud y seguridad de los colaboradores, por ello es necesario resaltar la importancia de que toda organización cuente con un manual para la prevención de accidentes e incidentes que pueden suscitar internamente.

Se ha evidenciado que las organizaciones exitosas y con mejores resultados son aquellas que se han preocupado por garantizar que los colaboradores cuenten con un lugar seguro, acondicionado ergonómicamente y con un ambiente de trabajo que les permita crecer tanto personal como profesionalmente. En este contexto, los líderes son los precursores de gestionar efectivamente los procesos enfocados a la seguridad laboral, estableciendo acciones para comprometer al colaborador en la búsqueda de soluciones prácticas que motiven a crear una cultura preventiva ante los riesgos laborales.

En CACEL, para conocer la situación actual se recolectó información fundamental para diagnosticar el nivel de riesgo psicosocial y ergonómico existente en las diferentes áreas departamentales que conforman la cooperativa, evidenciando de esta forma las necesidades de los colaboradores en cada puesto de trabajo.

Por ende, este programa propone estrategias participativas para mitigar los riesgos psicosociales y ergonómicos que afectan en la salud del colaborador, las aplicaciones de estas acciones pretenden incrementar la productividad mejorando la imagen corporativa y la rentabilidad de la institución.

Glosario de términos

A

Actividad: Ejercicio u operaciones industriales o de servicios desempeñadas por el empleador en concordancia con la normatividad vigente.

Acción Preventiva: Acción tomada o a tomar para eliminar los riesgos identificados en un determinado puesto de trabajo.

Ambiente: Condiciones o circunstancias físicas, humanas, sociales, culturales, etc., que rodean a las personas, animales o cosas.

Ambiente de Trabajo: Condiciones ambientales y psicológicas a las que se somete un trabajador/a al desempeñar un puesto de trabajo.

C

Carga de Trabajo: Conjunto de requerimientos físicos y mentales a los que se ve sometido el trabajador durante la jornada laboral.

Carga Dinámica: Nivel de carga que tiene un trabajo debido a los desplazamientos, esfuerzos musculares y manutención de carga que se realizan en el trabajo.

Carga Estática: Nivel de carga que tiene un trabajo debido a las posturas que debe

adoptar la persona y el tiempo que se mantienen.

Control de riesgos: Es el proceso de toma de decisión, basado en la información obtenida en la evaluación de riesgos. Se orienta a reducir los riesgos, a través de proponer medidas correctoras,

exigir su cumplimiento y evaluar periódicamente su eficacia.

Condición de trabajo: Cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo, además de los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo.

E

Ergonomía: Ciencia multidisciplinaria que tiene por objetivo adaptar la realización de un trabajo a las condiciones fisiológicas y psicológicas del individuo, a través de la investigación y la adecuación del puesto de trabajo y su entorno. Sus funciones son: atender y analizar la organización y las condiciones del trabajo, los horarios, los turnos, los ritmos de producción, los descansos y las

pausas, el diseño del puesto de trabajo, la comunicación interna, así como las limitaciones físicas y psíquicas de los empleados.

Estrés: Cambios reversibles o irreversibles en el organismo, provocados por un desequilibrio entre las demandas de factores externos (tanto ambientales como psicológicos o sociales) y los recursos que provocan una disminución del rendimiento.

Evaluación de riesgos: Proceso posterior a la identificación de los peligros, que permite valorar el nivel, grado y gravedad de los mismos, proporcionando la información necesaria para que la empresa esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la oportunidad, prioridad y tipo de acciones preventivas que debe adoptar.

F

Fatiga: Disminución de la productividad, del rendimiento o de la capacidad a proseguir una tarea debida a un gasto energético físico o psicológico previo; conjunto de factores que afectan el rendimiento humano.

Factor de riesgo psicosocial: Factores presentes en una situación de trabajo que pueden afectar más específicamente a la salud psicológica o mental del trabajador,

repercutiendo en su rendimiento laboral, así como en la satisfacción en el trabajo. También se les conoce con el nombre de “factores de la organización del trabajo” o “factores organizativos”.

Fatiga provocada por el trabajo: Manifestación general o local, no patológica, de la tensión provocada por el trabajo que puede ser eliminada completamente mediante el descanso adecuado.

G

Gestión de Riesgos: Es el procedimiento, que permite una vez caracterizado el riesgo, la aplicación de las medidas más adecuadas para reducir al mínimo los riesgos determinados y mitigar sus efectos, al tiempo que se obtienen los resultados esperados.

L

Lesión: Alteración física u orgánica que afecta a una persona como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional.

Liderazgo: Es la capacidad de promover el seguidismo voluntario de otras personas; el líder es una persona que tiene influencia demostrable sobre el grupo; incluye, pues, dos términos: el agente que influye y las personas influidas.

M

Medidas de Prevención: Acciones que se adoptan ante los riesgos identificados con el fin de evitar lesiones a la salud y/o disminuir los riesgos presentes en el trabajo, dirigidas a proteger la salud de los trabajadores. Medidas cuya implementación constituye una obligación y deber de parte de los empleadores.

P

Postura de trabajo: Posición que mantiene cada persona durante su jornada laboral en el entorno de su puesto de trabajo.

¹Prevención de riesgos laborales: Es la disciplina que busca promover la seguridad y salud de los trabajadores mediante la identificación, evaluación y control de los peligros y riesgos asociados a un proceso productivo, además de fomentar el desarrollo de actividades y medidas necesarias para prevenir los riesgos derivados del trabajo.

Programa anual de seguridad y salud: Conjunto de actividades de prevención en SST que establece la

organización servicio, empresa para ejecutar a lo largo de un año.

R

Riesgo: Probabilidad de que un peligro se materialice en unas determinadas condiciones y sea generador de daños a las personas, equipos y al ambiente

Riesgo Laboral: La posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.

Riesgo Psicosocial: Posibilidad de sufrir un daño derivado de las condiciones presentes en el trabajo directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea.

Riesgo Ergonómico: Corresponden a aquellos riesgos que se originan cuando el trabajador interactúa con su puesto de trabajo y cuando las actividades laborales presentan movimientos, posturas o acciones que pueden producir daños a su salud.

¹ Adaptado del Glosario básico de términos sobre riesgo y salud laboral (Laboral, 2021)

Ruido Ambiental: Sonido exterior no deseado o nocivo generado por las actividades humanas, incluido el ruido emitido por los medios de transporte, por el tráfico rodado, ferroviario y aéreo y por emplazamientos de actividades industriales.

S

Salud Ocupacional: Rama de la Salud Pública que tiene como finalidad promover y mantener el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones; prevenir riesgos en el trabajo.

Satisfacción laboral: Es el grado de bienestar que experimenta el trabajador con motivo de su trabajo. Es expresión de la medida en que se acomodan las características del trabajo a los deseos, aspiraciones, expectativas o necesidades del trabajador.

Seguridad: Son todas aquellas acciones y actividades que permiten al trabajador laborar en condiciones de no agresión tanto ambientales como personales, para preservar su salud y conservar los recursos humanos y materiales.

Síndrome de burnout: Se ha conceptualizado como un agotamiento físico y mental y se caracteriza por tres dimensiones: agotamiento emocional,

despersonalización y baja realización personal en el trabajo. Denominado también Síndrome de estar quemado.

V

Valoración del Riesgo: Mediante la información obtenida en el análisis del riesgo, es el proceso en el que se emiten los juicios sobre la tolerabilidad al riesgo, teniendo en cuenta factores socioeconómicos y aspectos medioambientales.

Programa de seguridad y salud ocupacional

Objetivos del programa de SSO enfocado a la prevención de riesgos psicosociales y ergonómicos.

Objetivo general

Prevenir los riesgos psicosociales y ergonómicos en los colaboradores de la cooperativa CACEL mediante pautas estratégicas alineadas a las normativas vigentes en materia de SSO que contribuyan a mejorar las condiciones de trabajo y salud de todos quienes integran la entidad financiera.

Objetivo específico

- ✓ Aportar con un programa enfocado a la prevención de riesgos psicosociales y ergonómicos en base al diagnóstico de necesidades en los puestos de trabajo de la cooperativa CACEL para contribuir a la mejora continua.
- ✓ Proponer el programa con medidas que fomenten a crear una cultura preventiva en materia de SSO para mejorar la imagen de la cooperativa e incrementar su competitividad.
- ✓ Dar a conocer a los colaboradores mediante capacitaciones continuas los riesgos laborales para prevenir y contribuir a la prevención y minimizar los efectos de contraer una enfermedad profesional u ocupacional.

Plan de prevención

El presente programa para la prevención de los riesgos laborales psicosociales y ergonómicos, se adapta a las leyes vigentes en materia de seguridad y salud ocupacional, los cuales se describe a continuación:

Reglamentos de Seguridad y Salud ocupacional enfocado a la prevención de los riesgos psicosocial y ergonómico.

Las resoluciones dispuestas El Decreto Ejecutivo 2393 Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, así como en el en la Resolución C.D. 513 Reglamento del Seguro General De Riesgos Del Trabajo IESS y la Gestión de la Seguridad y Salud en los Centros de Trabajo son de cumplimiento obligatorio en empresas públicas y privadas enfocadas a mejorar las prácticas de SSO reduciendo los accidentes e incidentes que afectan a los trabajadores y empleados mejorando de esta forma la imagen e idoneidad de las empresas.

En el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, la DECISIÓN 584 capítulo III, Gestión de la Seguridad y Salud en los Centros de Trabajo que hace referencia a las obligaciones de los empleadores en el *Art. 11* dispone que en todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales, para tal fin, las empresas elaborarán planes integrales y las siguientes acciones:

Literal b) Identificar y evaluar los riesgos, en forma inicial y periódicamente, con la finalidad de planificar adecuadamente las acciones preventivas.

Literal k) Fomentar la adaptación del trabajo y de los puestos de trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental, teniendo en cuenta la ergonomía y las demás disciplinas relacionadas con los diferentes tipos de riesgos psicosociales en el trabajo.

Criterios de evaluación para los niveles de riesgo psicosocial y ergonómico

Tabla 32: Criterio de evaluación

Riesgo	Factor de riesgo	NIVEL DE RIESGO		
		Riesgo alto	Riesgo medio	Riesgo bajo
		76 a 100%	66 a 75%	55 a 65%

Fuente: las autoras

Elaborado por: Las autoras

El porcentaje del indicador de riesgo determinará el color a reflejar en base al nivel de riesgo detectado, el color rojo con un porcentaje alto indica que es desfavorable y se debe tomar medidas de carácter urgente para minimizar su efecto.

El color amarillo con un porcentaje superior indica que existe en la institución un riesgo medio por ello, se debe aplicar medidas de mejora y evitar que este indicador se incremente afectando la seguridad y salud de los colaboradores.

Mientras que, el color azul indica que el nivel de riesgo existente está controlado y no representa mayor impacto en la salud de los colaboradores.

Valoración de riesgos psicosociales y ergonómicos

Los riesgos psicosociales como ergonómicos fueron valorados haciendo uso de una escala de Likert representada del 1 al 4 donde; 4 representaba riesgo alto y 1 riesgo bajo en las preguntas negativas; mientras que para las preguntas positivas la valoración fue contraria; 4 representaba riesgo bajo y 1 riesgo alto respectivamente.

Tabla 33: Escala de valoración

Escala de valoración	
Calificación	Frecuencia
Siempre	4
Casi siempre	3
Ocasionalmente	2
Nunca	1

Fuente: Cuestionario del ministerio de trabajo

Elaborado por: Las autoras

Así mismo, para la determinación y calificación del nivel de riesgo se realizó el cálculo respectivo entre el número de ítems planteados en la encuesta en relación a cada riesgo por el número mayor de la frecuencia de la escala de valoración de Likert, obteniendo el siguiente resultado:

Tabla 34: Parámetros de calificación

Parámetros de calificación			
Nivel de riesgo	Calificación	Color	Descripción
Riesgo alto	8 a 16	Rojo	Es aquel riesgo potencial sobre la seguridad y salud de los colaboradores, generando daño a la

			integridad de las personas de manera inmediata, para mitigar este riesgo en las organizaciones es necesario priorizar la aplicación de medidas urgentes y continuas que contribuyan a la prevención de efectos negativos en la salud y desarrollo económico de la institución.
Riesgo medio	17 a 23	Amarillo	Se presenta como un riesgo moderado que puede comprometer la seguridad y salud de los colaboradores a mediano plazo generando afecciones a la integridad física y enfermedades profesionales, en caso de no aplicar medidas para contrarrestarlo el impacto puede incrementarse causando mayores incidencias.
Riesgo bajo	24 a 32	Azul	El riesgo es un impacto potencial mínima que se presenta afectando la seguridad y salud de los colaboradores, este efecto puede ser evitado con monitoreo periódico para garantizar que la frecuencia detectada se mantenga, evitando la probabilidad de que ocurran enfermedades profesionales.

Fuente: Cuestionario del ministerio del trabajo

Elaborado por: Las autoras

PSICOSOCIAL

Valoración de riesgos psicosociales

Para la valoración de los riesgos psicosociales se plantearon 8 preguntas, estas direccionadas a detectar el nivel de riesgo que expone la salud de los colaboradores de CACEL, por ello, con los resultados obtenidos se pudo proceder a la valoración global detectando la afección en los puestos de trabajo y determinando si la situación actual en la que se encuentran es favorable, poco favorable o desfavorable.

Así mismo, para establecer los factores de riesgo psicosocial se tomó en cuenta la naturaleza de las actividades diarias en la entidad financiera en pro de contar con el aporte efectivo de las personas evaluadas y obtener información veraz que permitió aportar con estrategias de mejora.

Posteriormente se presenta los indicadores obtenidos, señalando que, el riesgo psicosocial global se encuentra con un nivel de riesgo medio, tomando como referencia para la aplicación de medidas correctivas y disminuir el porcentaje que se presenta en la siguiente tabla:

Tabla 35: Riesgo psicosocial global

Factores de riesgo valorados	Riesgo Psicosocial			
	Nivel de riesgo global			
	Alto	Medio	Bajo	
Estrés		3%	68%	29%
Carga y ritmo de trabajo				
Motivación y apoyo				
Participación y liderazgo				
Desarrollo de competencias				
Organización del trabajo				
Relaciones interpersonales				
Reconocimiento				

Fuente: Análisis de las encuestas aplicadas a los colaboradores de CACEL

Elaborado por: Las autoras

Acciones para la prevención de riesgos psicosociales

El nivel de riesgo evidenciado constituye un indicador de actuación que deben tomar en cuenta los responsables directos de la SSO de CACEL para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, por ello, como aporte proponemos acciones que van orientadas a contrarrestar el impacto negativo que puede generar daño a la salud de los colaboradores.

Por consiguiente, se presenta la propuesta de actividades concretas direccionadas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, las mismas que al ser ejecutadas estratégicamente mejorarán las condiciones de riesgo actual detectado en la institución.

Tabla 36: Acciones para la prevención de riesgos psicosociales

Acciones para la prevención de los riesgos psicosociales						
Riesgo	Factores de riesgo	Objetivo	Acciones preventivas²	% actual detectado	% meta a minimizar acciones propuestas	Interpretación
Psicosocial	Estrés	Reducir el nivel de estrés en los colaboradores de CACEL, en su jornada laboral.	Hacer un checklist (lista de verificación) de las tareas asignadas. Realizar capacitaciones enfocadas a aumentar la resiliencia y manejo de estrés laboral. Mantener ordenado el entorno de trabajo.	43%	25%	Las acciones planteadas pretenden mejorar las prácticas reduciendo los niveles de estrés detectados, valorando alternativas de planificación de tareas para el cumplimiento efectivo atribuyendo el valor a las capacitaciones para poder adquirir conocimientos que contribuyan a manejar los niveles de estrés y mantener ordenado los puestos de trabajo para lograr entornos más atractivos.
Psicosocial	Carga y ritmo de trabajo	Disminuir en los colaboradores la carga de trabajo mediante estrategias factibles que contribuyan a organizar efectivamente las tareas.	Practicar técnicas de relajación. Delegar funciones entre los integrantes del equipo de trabajo. Promover una comunicación asertiva para que el colaborador pueda	40%	30%	La carga de trabajo y el ritmo al que se ven expuestos algunos de los colaboradores puede ser perjudicial, ya que esto genera estrés, desmotivación y mala productividad, por ello es necesario que se planifique la practique técnicas de relajación, deleguen funciones y promuevan un estilo de

² Recogido de varios autores y se adapta a las estrategias que implementará para la prevención de riesgos psicosociales 2021

			expresar sin temores cuando el tiempo asignado para la realización de las tareas no sea el suficiente.			comunicación con base a las necesidades de cada colaborador.
Psicosocial	Motivación y apoyo	Mejorar estrategias de motivación por parte de los superiores hacia sus subordinados de tal forma que se se cree un sentido de pertinencia donde los colaboradores sientan el apoyo para cumplir los objetivos.	<p>Dar autonomía al colaborador.</p> <p>Establecer reuniones para plantear metas y objetivos factibles.</p> <p>Retroalimentar a los colaboradores para el desempeño de sus actividades</p>	21%	15%	En CACEL se evidencia que los colaboradores en su mayoría sienten apoyo y soporte por parte de sus superiores para cumplir con sus funciones, pero, aun existe un porcentaje que es necesario cambiarlo estableciendo una mejor comunicación mediante reuniones para plantear metas factibles, crear capacitaciones y retroalimentar a empleados para que ellos se sientan apoyados al realizar sus actividades ya que, es fundamental para incrementar la productividad.
Psicosocial	Participación y liderazgo	Impulsar la participación de los colaboradores como constituyente de éxito y competitividad reduciendo el índice detectado y que este no repercuta en la	<p>Organizar actividades para promocionar estilos de comunicación asertiva.</p> <p>Realizar al inicio del día la dinámica del “check in” que consiste en formar un círculo con todos los participantes y compartir cada uno de ellos una característica, un momento especial de su vida y un</p>	33%	25%	La participación de los colaboradores es importante en una empresa ya que, esto aumenta el compromiso permitiendo que ellos se interesen por brindar soluciones a posibles problemas que afecten sus actividades dañando el ambiente laboral, por ello es importante promocionar estilos de comunicación asertiva implementando actividades que

		satisfacción del colaborador.	del anhelo en la institución, luego para el “check out o cierres de la reunión” cada uno de ellos aportará con sinceridad la contribución de la actividad, esto ayudará a energizarse, conocerse y colaborar para un día productivo.			permitan incrementar la participación y liderazgo.
Psicosocial	Desarrollo de competencias	Potenciar la importancia del desarrollo de competencias de tal forma que se ajuste a las expectativas personales y profesionales para lograr la competitividad de los colaboradores.	<p>Efectuar planes formativos individuales para solventar debilidades en los puestos de trabajo.</p> <p>Fomentar el aprendizaje colaborativo.</p> <p>Desarrollar un plan de entrenamiento cruzado.</p>	32%	25%	El desarrollo de competencias es importante ya que contribuye a formar colaboradores más competentes lo cual resulta fundamental para que la empresa alcance sus objetivos eficaz y eficientemente, por ello, mantener a los colaboradores en continua formación no es un gasto esto resulta una inversión que garantiza el éxito de la institución.

Psicosocial	Organización del trabajo	Mejorar la organización del trabajo para lograr un equilibrio laboral y familiar que brinde estabilidad emocional a los colaboradores de CACEL afrontando cambios que puedan suscitarse.	Planificar las tareas simples y complejas. Administrar el tiempo efectivamente evitando distracciones. Gestionar momentos de descanso, tras un lapso de trabajo la persona debe levantarse, caminar, estirar sus músculos e hidratar su cuerpo para mejorar la concentración.	18%	15%	En CACEL el índice detectado en cuanto a la organización del trabajo denota que este factor desarrollado eficientemente lo cual genera bienestar para los colaboradores, no obstante este puede llegar a ser aún mejor si los directivos se enfocan en aquellos puestos que presentan debilidad y mediante una mejor planificación, organización y administración del trabajo para lograr resultados óptimos en la organización.
Psicosocial	Relaciones interpersonales	Promover las relaciones efectivas que contribuyan a mejorar los entornos laborales fomentando la cooperación y el diálogo en los equipos de trabajo.	Realizar actividades de índole social. Promocionar formaciones para el manejo de conflictos. Clarificar y organizar actividades para evitar conflictos y ambigüedad del rol.	18%	15%	En cuanto al factor de relaciones interpersonales, se evidenció que en CACEL mantiene un porcentaje actual bajo, denotando de esta forma que existen relaciones efectivas que contribuyen a la satisfacción laboral, sin embargo, como aporte hemos propuesto acciones para lograr aun mejores resultados mediante practicar comunicación asertiva, promover la empatía, promocionar formaciones para solucionar conflictos para evitar contrariedades.

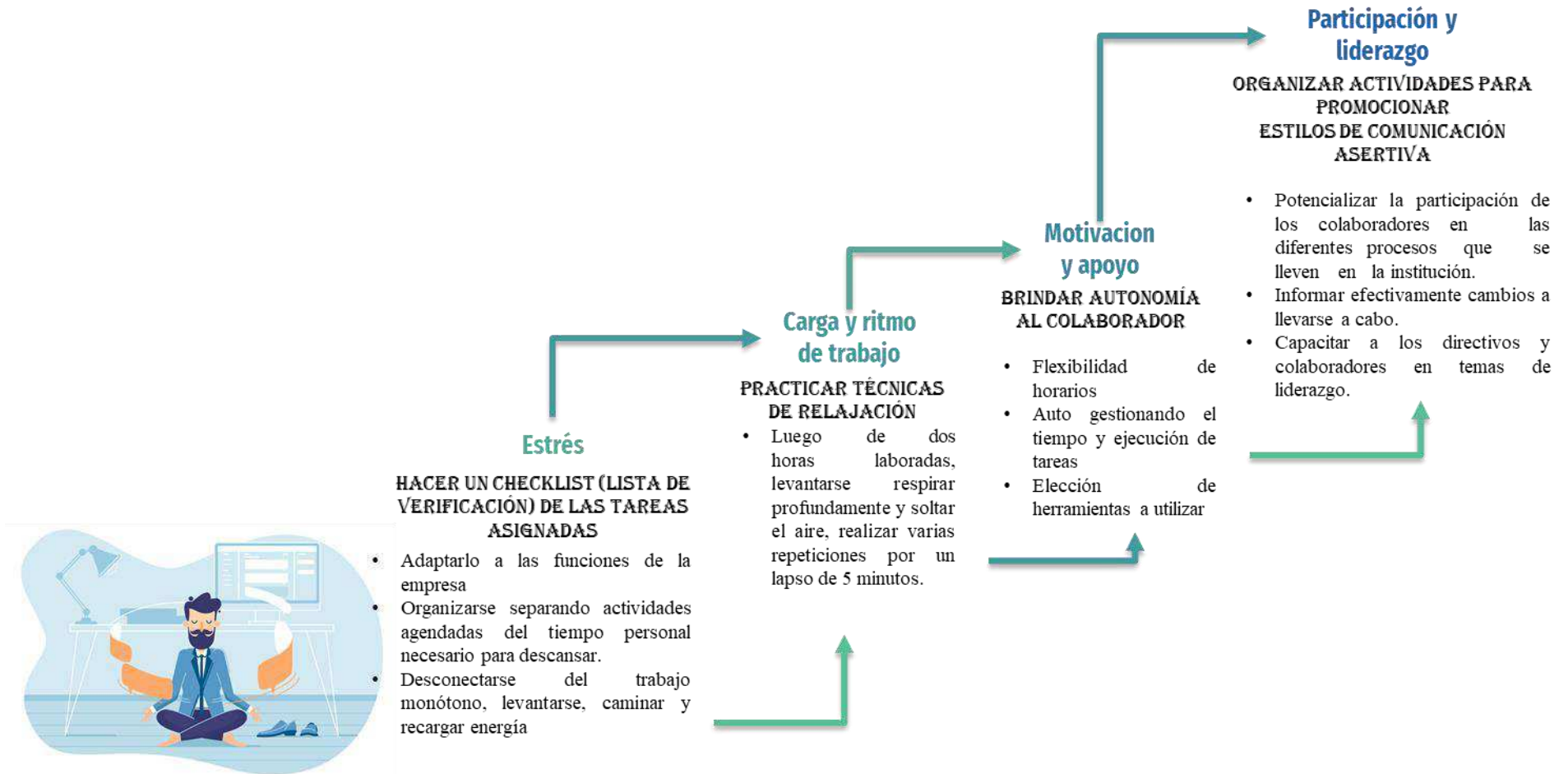
Psicosocial	Reconocimiento	Mejorar los planes de motivación y reconocimiento para incrementar el compromiso de los colaboradores con el cumplimiento de las metas institucionales.	Implementar recompensas para premiar el trabajo bien hecho. Implementar reconocimientos no económicos; bonos para restaurantes o para SPA, viajes con todo pagado, descuentos en tratamientos médicos o de terapias para para él o su familia, días de vacación. Contribuir con el desarrollo profesional	40%	30%	El factor de reconocimiento es uno que hay que fortalecer en la institución por ello se han planteado acciones a tomar en cuenta para mitigar el efecto que este puede generar, es importante reconocer en público, contribuir a la formación, promocionarlos y registrar a los mejores colaboradores ya que pequeñas acciones pueden ser trascendentales para contar con empleados empoderados y comprometidos ya que el talento con el que cuenta la institución es base para la competitividad y éxito de la cooperativa.
--------------------	----------------	---	---	------------	------------	--

Elaborado por: Las autora

Figura 32: Acciones preventivas para los factores de riesgo psicosocial

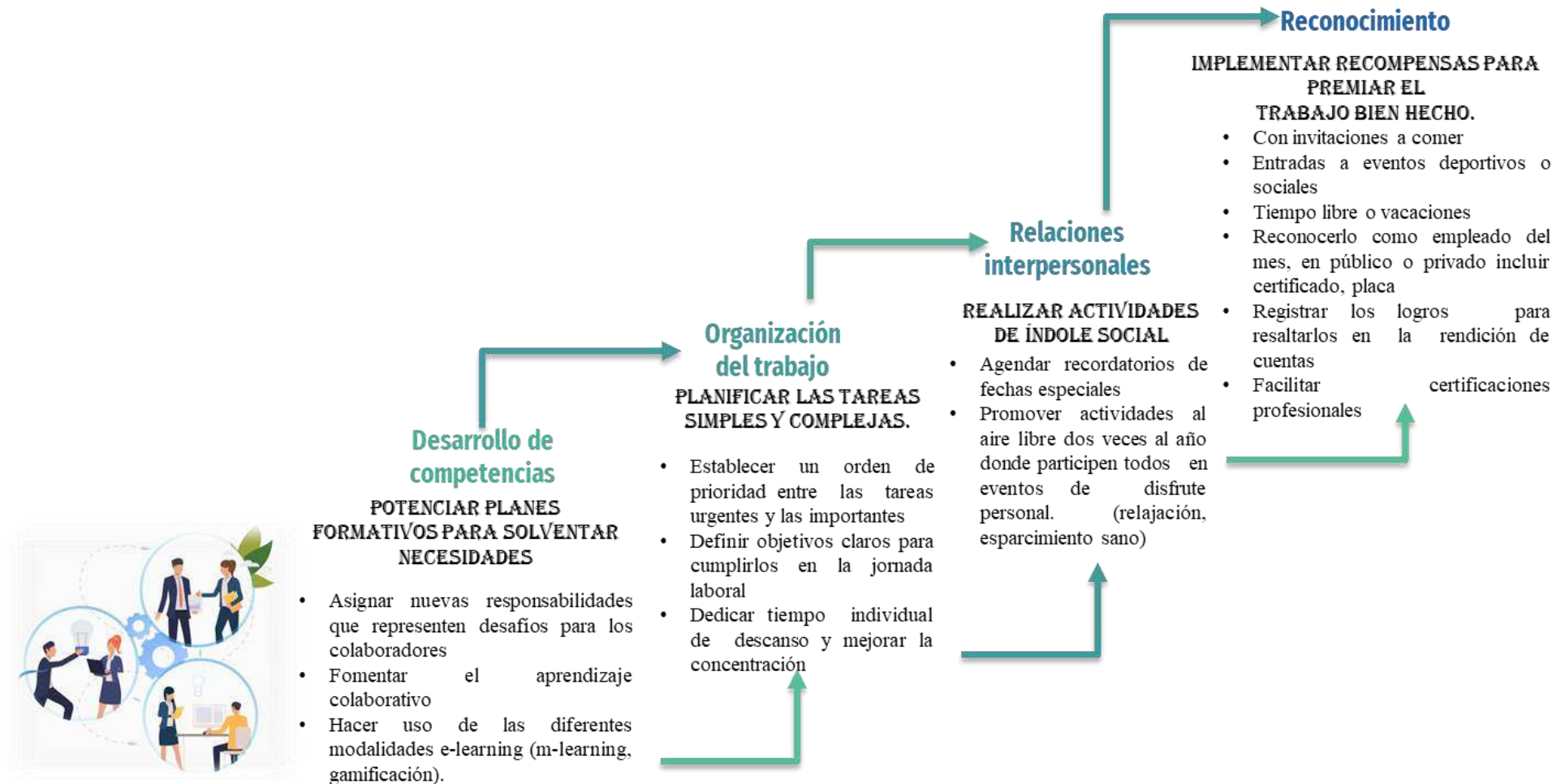
3

ACCIONES PARA PREVENIR FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL



³ Recogido de varios autores y adaptado a las actividades estratégicas propuestas para la cooperativa CACEL

Figura 33: Acciones preventivas para los factores de riesgo psicosocial



Elaborado por: Las autoras

Ergonomía

Valoración de riesgos ergonómicos

La valoración de riesgos ergonómicos se basó en 8 preguntas direccionadas a identificar el nivel de riesgos existente en cada puesto de trabajo y las condiciones de laborales a los que están expuestos los colaboradores en CACEL, dicho análisis se lo realizó de forma objetiva y global estableciendo un diagnóstico final que indique si cada una de las situaciones consideradas en el puesto es satisfactoria, molesta o nociva.

En la siguiente tabla se explica la escala de calificación que se tomó en cuenta para la evaluación de los diferentes factores de riesgos ergonómicos:

Tabla de valoración

Tabla 37: Escala de valoración

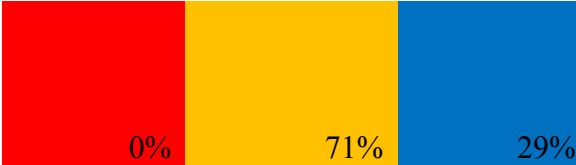
Escala de valoración		
Calificación	Criterio	Frecuencia
Siempre	Situación satisfactoria	4
Casi siempre	Molestias débiles	3
Ocasionalmente	Molestias fuertes	2
Nunca	Incomodidad (nociva)	1

Fuente: Las autoras

Elaboración: Las autoras

De manera global los factores ergonómicos en la institución se presentan en un nivel riesgo medio es decir un 71%, este indicador global puede afectar a corto plazo en caso de no tomarse acciones preventivas, que subsanen las falta de compromiso como de conciencia en materia de seguridad laboral, ya que es tan importante una buena rentabilidad, como también, una buena inversión en la salud de los colaboradores, pues ellos son quienes llevan a la cooperativa a conseguir altos índices de rentabilidad.

Tabla 38: Nivel de riesgo ergonómico

Factores de riesgo valorados	Riesgo Ergonómico		
	Alto	Medio	Bajo
Diseño del puesto		71%	29%
Jornada prolongada sentado			
Cargas posturales			
Condiciones ambientales			

Fuente: Análisis de las encuestas aplicadas a los colaboradores de CACEL

Elaborado por: Las autoras

A partir de estos datos se propone las siguientes acciones preventivas que contribuirá a mejorar las condiciones laborales en el puesto de trabajo, con el objetivo de aumentar el desempeño y productividad del colaborador dentro de la institución.

Acciones para la prevención de los riesgos ergonómicos

La siguiente tabla expone los objetivos que se pretende alcanzar al utilizar las acciones que prevengan los factores de riesgo ergonómico, además se proyecta indicadores en lo que se deberá mantener CACEL al gestionar adecuadamente al equipo de trabajo para el cumplimiento de las medidas preventivas expuestas en el presente programa:

Tabla 39: Acciones preventivas a aplicar para mitigar los riesgos ergonómicos

Riesgo	Factores de riesgo	Objetivo	Acciones preventivas	% actual	% a reducir	Interpretación
Ergonómico	Entorno físico	Adecuar los entornos de trabajo mediante propuestas y soluciones preventivas que promuevan comportamientos y actitudes seguras que fomenten la participación de los colaboradores de CACEL.	Realizar valoraciones medicas al personal que labora en la institución con la finalidad de determinar en qué estado se encuentran los colaboradores de CACEL. Realizar un estudio ergonómico que permita mejorar las instalaciones de los puestos de trabajo que existen en CACEL. Configurar equipos y espacios que faciliten la ejecución de las tareas.	35,7%	10%	Las acciones preventivas pretenden mejorar las condiciones del entorno laboral, reduciendo las molestias osteomusculares que pueden presentarse por la exposición a ciertos riesgos que al final pueden perjudicar a la empresa como al colaborador.
Ergonómico	Condiciones ambientales	Mejorar las condiciones ambientales de los diferentes puestos de trabajo de CACEL.	Cuidar los puntos de luz focalizados en cada puesto de trabajo de acuerdo a la actividad que se relize, tanto para propiciar la productividad del colaborador como para evitar el padecimiento de fatiga visual y malestares oculares. Observar la iluminaria con la que cuenta las instalaciones de CACEL.	21,4%	4%	Un espacio de trabajo que cuente con las condiciones ergonómicas ambientales apropiadas será un lugar ameno en el cual los colaboradores deseen permanecer. Además de ello, contar con un ambiente ergonómico adecuado influirá positivamente en diversos aspectos de la organización y que contribuirán con el aumento de los niveles de productividad de los colaboradores y de la organización en general.

			Proporcionar sistema de acondicionamiento térmico eficiente (calor-frío) y que se pueda regular en función de las distintas áreas de CACEL.			
Ergonómico	Trabajo prolongado sentado	Gestionar el uso adecuado del entorno de trabajo y utilizar medidas ergonómicas para reducir los daños provocados por el trabajo prolongado sentado.	Regular la altura del plano de trabajo en posición sentado en función del trabajo a realizar de forma que se elimine cualquier postura forzada. Regular el tiempo que se mantiene sentada en el puesto de trabajo. Organizar las tareas de manera que puedan ir alternándose posturas diferentes durante períodos de tiempo lo más cortos posible. Adoptar un horario que permita realizar realizar pausas activas.	21%	10%	La aplicación de la ergonomía en las oficinas busca corregir y diseñar el ambiente laboral con el objetivo de disminuir riesgos asociados al tipo de actividad: movilidad restringida, posturas inadecuadas, iluminación deficiente, entre otros elementos, y sus consecuencias negativas sobre la salud y el bienestar de los colaboradores, provocando lesiones músculo-esqueléticas en hombros, cuello, manos y muñecas, problemas circulatorios, molestias visuales, etc. La prevención de riesgos ergonómicos en trabajos de oficina ayudará a reducir las molestias de tipo postural tan frecuentes producidas por la misma naturaleza del trabajo que se desarrolla en CACEL.

Acciones para la prevención de riesgos ergonómicos.

El sitio web *portal.croem.es* señala las medidas y acciones para prevenir los riesgos ergonómicos del trabajo en oficinas, los cuales han sido adaptados a la estructura de CACEL, además con este programa se pretende que el colaborador tenga una noción básica de las medidas preventivas a aplicar en su lugar de trabajo.

Primeramente, para la aplicación de estas acciones se debe realizar valoraciones médicas una vez al año a todo el personal de CACEL, con la finalidad de tener una base de datos de cómo se encuentra el colaborador de manera integral, con la finalidad de adaptar el puesto de trabajo al colaborador.

- Diseño del puesto

Debe ser lo suficientemente espacioso como para que no se adopte posturas forzadas o estáticas. Si el trabajo obliga a estar sentados, el entorno debe facilitar los movimientos y cambios de postura, es conveniente dejar el perímetro de la mesa para aprovechar la superficie de trabajo y permitir la movilidad del trabajador.

Detrás de la mesa debe quedar un espacio de 115 cm. como mínimo y la superficie libre tiene que ser de al menos $2m^2$ para poder moverse con la silla.

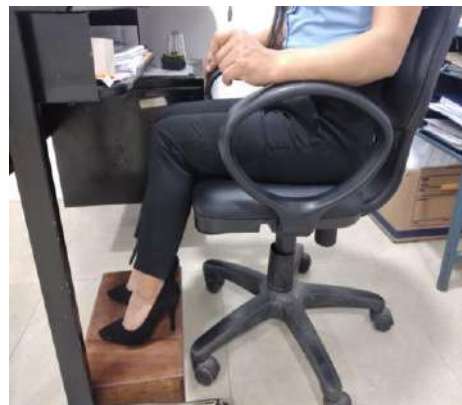
Además, tendremos en cuenta los siguientes criterios:

- ✓ Altura del plano de trabajo.
- ✓ Espacio reservado para las piernas.
- ✓ Zonas de alcance óptimas del área de trabajo.

El espacio reservado para las piernas tendrá un espacio libre al menos 70 cm. de ancho por 65 cm. de alto.

El alcance óptimo para el área de trabajo varía de acuerdo a las siguientes medidas:

Figura 34: Diseño del puesto



Fuente: Las autoras

Tabla 40: Acciones preventivas a aplicar

Hombres	Mujeres	
68 cm	55 cm	Alcance de brazo
77 cm	35 cm	Área de trabajo sobre una mesa

Fuente: prevención de riesgos ergonómicos

Elaborado por: Las autoras

La silla de trabajo

En el trabajo de oficina tener una silla adecuada es fundamental, la forma de la silla afecta a la postura del tronco, a la movilidad de la espalda y a la movilidad de las piernas. La forma, el tamaño, las dimensiones y los ajustes adecuados son decisivos para determinar la postura de la espalda. La silla debe permitir la movilidad de la espalda, las piernas y adaptarse a los movimientos del trabajador.

Los reposabrazos también son elementos importantes, pues alivian la tensión muscular en los hombros al permitir el apoyo de los brazos, los cuales tienen que estar diseñados con lineamientos y materiales ergonómicos para garantizar el confort de los trabajadores y evitar malas posturas.

Asiento

Ha de ser estable y garantizar la libertad de movimientos y postura cómoda, preferiblemente, que tenga forma cuadrangular, con esquinas redondeadas y sin aristas

ni cantos duros. El borde delantero debe ser curvado para evitar compresiones debajo de los muslos y rodillas, la altura del asiento debe ser regulable, profundidad que permita usar el respaldo sin que se note una presión debajo de las rodillas.

Respaldo

Su altura debe llegar como mínimo hasta la parte media de la espalda. En las tareas con ordenador es conveniente que sea más alto, reclinable y regulable en altura.

No debe ser demasiado ancho en la parte superior para no restar movilidad a los brazos. El relleno del respaldo y del asiento no debe ser demasiado mullido (blando y esponjoso), debe permitir la transpiración y el intercambio de calor.

Figura 35: Características del respaldo de la silla



Fuente: Las autoras

Elementos de regulación

Deben ser simples en su manejo y accesibles estando sentados. La persona que los vaya a usar debe tener información al respecto.

Si al ajustar la altura de la silla respecto a la mesa no es posible el apoyo de los pies en el suelo se debe solicitar un reposapiés. Las dimensiones de este elemento se recomiendan que sean 35 cm. de profundidad, 45 cm. de anchura y una inclinación entre 5 y 15 grados. El reposapiés debe ser antideslizante.

Figura 36: Reposapiés



Fuente: Las autoras

Ruedas

Las sillas deben tener ruedas y posibilidad de giro. Para garantizar la estabilidad deben poseer 5 brazos de apoyo al suelo y la base de apoyo deberá tener un diámetro mayor de 50 cm.

La mesa de trabajo

Una mesa adecuada impedirá molestias en el cuello y hombros. El tablero debe tener las dimensiones para poder distribuir correctamente los elementos de trabajo, especialmente el ordenador, evitando las posturas con torsión del tronco o giros de la cabeza.

Sus acabados tienen que cumplir las medidas de seguridad; bordes y esquinas tienen que ser redondeadas y los cables de los ordenadores e impresoras han de estar correctamente electrificados, para evitar que estén sueltos y puedan dar lugar a accidentes.

El uso de complementos como el reposapiés, soportes del monitor, superficies auxiliares, bandejas, etc., pueden mejorar la funcionalidad y ergonomía de la mesa.

Dimensiones de la mesa

Las medidas del tablero será mínimo 160 cm. de ancho por 90 cm. de profundidad, siendo recomendables los de 180 x 180 cm.

La altura es de 72 cm. hasta 75 cm. para usuarios muy altos. Debajo de la mesa tiene que quedar un espacio libre de al menos 70 cm. de ancho por 65 cm. de alto para permitir los movimientos de las piernas holgadamente, es aconsejable evitar los cajones y otros obstáculos que puedan provocar golpes.

Colocación del ordenador

Varía en función del trabajo que se realice:

- ✓ Si el trabajo es esencialmente informático se debe situar en el centro de la mesa de trabajo y frente al operador.
- ✓ Si implica varias tareas (ordenador, atender visitas,) se puede colocar el ordenador a un lado, pero siempre que no suponga giros del tronco o del cuello a la hora de utilizarlo.
- ✓ Si tenemos que reunirnos a menudo se dispondrá de una mesa de reuniones o un suplemento en la mesa de trabajo.
- ✓ Cuando se han de introducir datos se debe usar un atril.

Colocación de los accesorios

- ✓ El teléfono, fax, impresoras y bandeja para documentos, etc., deben colocarse en la zona de cajones y en las partes que no resulten útiles para trabajar.

- ✓ Si tenemos cajones móviles y suficiente espacio se pueden colocar fuera del perímetro de la mesa de trabajo.
- ✓ Encima de la mesa sólo deben estar los documentos con los que se está trabajando en cada momento.
- ✓ Los documentos que no se usen han de guardarse en archivadores, estanterías o armarios.

Figura 37: Características de la mesa de oficina



Fuente: Ergológico.com

Complementos

Es conveniente que las mesas dispongan de:

- ✓ Planos auxiliares: como son alas o superficies para reuniones. En oficinas de trabajos muy variados se aprovecha mejor el espacio.
- ✓ Bloques de cajones y archivadores independientes: se adaptan mejor al espacio disponible y deben tener dispositivo antivuelco.
- ✓ Un atril para colocar documentos, el cual tiene que ser estable y regular y colocado de manera que se reduzcan al mínimo los movimientos incómodos de la cabeza y ojos

- Jornada prolongada sentado

Este tipo de riesgo, aunque es más cómodo que el trabajo de pie, el trabajador debe mantener la columna lo más erguida posible y frente al plano de trabajo lo más cerca de éste, como norma básica de prevención, así como utilización de sillas de cinco ruedas regulables tanto el respaldo como el asiento en altura e inclinación.

Las medidas preventivas para evitar este tipo de riesgos son las siguientes:

Figura 38: Forma correcta de sentarse frente a la pvd



Fuente: Las autoras

Sentarse recto, cerca de la mesa, la espalda contra el respaldo, las rodillas dobladas y los pies en el suelo.

Usar cojín para soportar la parte baja de la espalda si no tenemos silla ergonómica. Volver el cuerpo entero, no girarlo. Sostener las páginas elevadas para su lectura.

- ✓ Apoyar el codo sobre la rodilla para hablar por teléfono y no acunarlo en el cuello.
- ✓ Romper los períodos de estar sentado con estiramientos y andando.
- ✓ Cambiar de postura periódicamente.

Además se recomienda a los gerentes y colaboradores del CACEL, tomar en cuenta lo siguiente:

1. El mobiliario utilizado, el cual debe cumplir con las condiciones ergonómicas.
2. El colaborador tiene que poder llegar a todo su trabajo sin alargar excesivamente los brazos ni girarse innecesariamente.
3. Estar sentado todo el día no es bueno para el cuerpo, sobre todo para la espalda, por eso las tareas laborales que se realicen deben ser algo variadas para que el trabajador no tenga que hacer únicamente trabajo sentado.
4. Un buen asiento, es esencial para el trabajo que se realiza sentado. El asiento debe permitir al trabajador mover las piernas y cambiar de postura con facilidad.

Carga Postural

En CACEL al realizar un trabajo permanente de 8 horas sentado detrás de un escritorio o frente a una pantalla, hace que sea más propenso el aumento de las patologías y diagnósticos vinculados a enfermedades laborales como lumbago, tendinitis, cervicalgia, síndrome de túnel carpiano y trastornos depresivos, dolores de cabeza, entre otros; por ello, es necesario utilizar mobiliarios y sillas ergonómicas que prevengan la aparición de enfermedades generadas por malas posturas.

Figura 39: Posturas inadecuadas



Fuente: Prevenir.com

Las **posturas inadecuadas** más frecuentes que se producen en los trabajos de oficina, se originan por el giro de la cabeza, la falta de apoyo en la espalda, la elevación de hombros debido al mal ajuste de la altura mesa-asiento, la falta de apoyo para las muñecas, los antebrazos y por último la extensión y desviación de la muñeca al teclear.

Una postura adecuada en el trabajo de oficina requiere:

1. La cabeza y el cuerpo en posición recta con hombros relajadas.
2. Los antebrazos y brazos a 90° o un poco más.
3. Los antebrazos, muñecas y manos en línea rectas.
4. Los codos pegados al cuerpo.
5. Los muslos y la espalda a 90° o un poco más.
6. Mouse y otros dispositivos próximos al teclado.
7. Borde superior del monitor al nivel de los ojos o algo por debajo.
8. Piernas y muslos a 90° o un poco más.
9. Pies pegados al suelo o sobre un reposapiés.

Figura 40: Posturas correctas para trabajar en oficinas



Fuente: *Prevencionar.com*

Evitar la realización de tareas repetitivas por un período superior a 30 minutos. Otra manera de evitar los problemas posturales son las pausas activas.

Pausas activas

Esta técnica consiste en la utilización de variadas técnicas en períodos cortos (máximo 15 minutos), durante la jornada laboral con el fin de activar la respiración, la circulación sanguínea y la energía corporal para prevenir desordenes psicofísicos causados por la fatiga física y mental potenciando el funcionamiento cerebral incrementando la productividad y el rendimiento laboral. En este caso, para nuestro objeto de estudio se propone los siguientes ejercicios:

Movimiento articular:

Como el nombre lo indica nos ayuda a ejercitar todas las articulaciones. Los movimientos que podemos realizar son flexión, extensión, abducción y aducción.

Cada movimiento se puede repetir 8 veces.

Figura 41: Movimientos de flexión



Fuente: Las autoras

Figura 42: Movimientos de extensión



Fuente: Las autoras

Figura 43: Movimientos de abducción



Fuente: Las autoras

Estiramiento de torso, brazos, muñecas y manos

Junta tus manos y súbelas por encima de la cabeza. Trata de que tus codos queden bien extendidos. Sostén esta postura por unos 20 segundos relajando el cuerpo. Puedes hacer el ejercicio parado o sentado, como te sea más cómodo.

Figura 44: Estiramiento de pie y sentado



Fuente: Las autoras

Relajando la zona cervical

Entrelaza tus manos y llévalas atrás de la espalda, luego hacia arriba ejerciendo presión durante unos 10 segundos, así vas a ganar elasticidad y notarás una mayor relajación muscular.

Figura 45: Ejercicio para la zona cervical



Fuente: Las autoras

Ejercicios para los músculos del cuello

Entrecruza los dedos y lléalos hacia atrás de tu cabeza haciendo que la misma vaya hacia adelante. Ayúdate con los brazos para hacer presión hacia abajo manteniendo la postura por unos 10 segundos. Luego descansa otros 10 segundos. Recuerda que las presiones que ejerzas deben ser tenues para no causarse daño. Puedes hacer la serie tanto de pie como sentado.

Figura 46: Ejercicio para los músculos del cuello



Fuente: Las autoras

Ejercicios para disminuir la tensión de los músculos de la zona cervical

Estira los músculos del cuello colocando la mano derecha sobre el lateral izquierdo de tu cabeza, llevando la misma hacia tu lado derecho. Hacer presión suave durante unos 10 segundos. Descansa otros 10 segundos y repetir la serie hacia el lado contrario.

Figura 47: Ejercicio para disminuir la tensión cervical

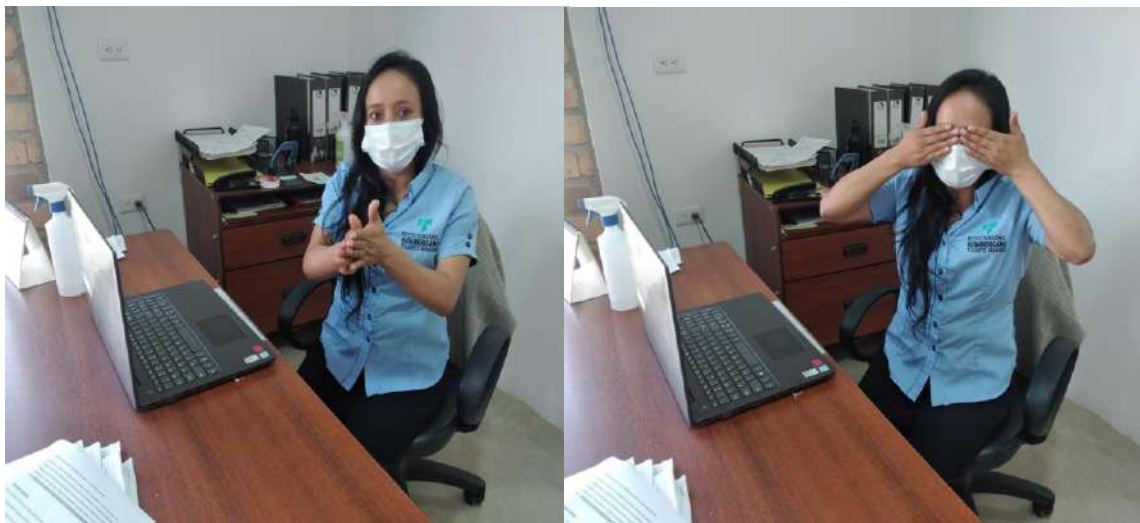


Fuente: Las autoras

Ejercicios para la fatiga visual

Frotar las palmas de las manos durante 1 minuto, luego ponerlas sobre los ojos cerrados, no hacer presión sobre los ojos y contemplar la oscuridad de 1 a 3 minutos. Repetir 3 veces.

Figura 48: Ejercicio para prevenir la fatiga visual



Fuente: Las autoras

Ejercicios para relajar los miembros superiores

De pie, con los pies separados a lo ancho de los hombros, llevar un brazo por detrás de la cabeza, doblando el codo hasta lograr que la mano alcance el cuello. Con la mano contraria, empuje el codo hacia abajo, hasta que sienta el estiramiento. Llevar el torso a la dirección del codo. Cuente hasta 10 lentamente, descanse y repita 1 o 2 veces más. Repita el mismo ejercicio con el brazo contrario.

Figura 49: Ejercicio para los miembros superiores



Fuente: Las autoras

- Carga física

El conjunto de requerimientos físicos a los que se ve sometida la persona a lo largo de su jornada laboral, produce una disminución de la capacidad física del individuo debido a la tensión muscular estática, dinámica o repetitiva, o al esfuerzo excesivo del sistema psicomotor, debido a que el trabajador realiza un mayor esfuerzo lo que genera un mayor consumo de energía.

Figura 50: Carga física y mental en las oficinas



Fuente: *Prevencionar.com*

Cuando la carga física de trabajo supera la capacidad del individuo se llega a un estado de fatiga muscular, que se manifiesta como una sensación desagradable de cansancio y malestar, acompañada de una disminución del rendimiento.

Algunas de las medidas preventivas recomendadas son:

- ✓ Adaptar la carga del trabajo a la persona.
- ✓ Dotar a las tareas de un interés.
- ✓ Controlar la cantidad y calidad de la información.
- ✓ Proporcionar formación y entrenamiento adecuados.
- ✓ Adecuar los periodos de descanso.
- ✓ Mantener las condiciones de trabajo dentro de los parámetros de confort.

- Condiciones ambientales

Para tener condiciones ambientales adecuadas éstas se deberán ajustar a los siguientes valores establecidos en el artículo 5: donde se *fijan como límites normales de temperatura oC de bulbo seco y húmedo aquellas que en el gráfico de confort térmico indiquen una sensación confortable; se deberá condicionar los locales de trabajo dentro de tales límites, siempre que el proceso de fabricación y demás condiciones lo permitan*, según lo establecido en el decreto ejecutivo 2392 sobre las

condiciones generales ambientales: ventilación, temperatura y humedad que deben cumplir los lugares de trabajo (Social).

Temperatura del aire

Las disposiciones mínimas de seguridad y salud que deben cumplir los lugares de trabajo, entre ellas la temperatura, establece que la temperatura de los locales donde se realicen trabajos sedentarios propios de oficinas o similares estará comprendida entre 17 y 27° C.

Ruido.

El nivel sonoro en los puestos de trabajo con PVD debe ser tan bajo como sea posible, con el fin de no perturbar en la tarea ni interferir en la comunicación. Para conseguir tal finalidad se debe utilizar equipos con una mínima emisión sonora y optimizar la acústica de la sala de trabajo.

Para atenuar el ruido que pueda penetrar desde el exterior en las salas de trabajo, los componentes estructurales (paredes, techos y ventanas) deben proporcionar un aislamiento acústico adecuado. Los requisitos de aislamiento vienen determinados por el límite máximo de ruido de fondo admisible en función de la actividad.

El artículo 7 del Decreto ejecutivo 2393, establece que, para el caso de ruido continuo, los niveles sonoros, medidos en decibeles con el filtro "A" en posición lenta, que se permitirán, estarán relacionados con el tiempo de exposición según la siguiente tabla:

Tabla 41: Niveles sonoros

Nivel Sonoro/db (A-lento)	Tiempo de exposición por jornada/hora
85	8
90	4
95	2
100	1
110	0,25
115	0,125

Fuente: Decreto ejecutivo 2393

Elaborado por: Las autoras

Los distintos niveles sonoros y sus correspondientes tiempos de exposición permitidos señalados, corresponden a exposiciones continuas equivalentes en que la dosis de ruido diaria (D) es igual a 1.

En el caso de exposición intermitente a ruido continuo, debe considerarse el efecto combinado de aquellos niveles sonoros que son iguales o que excedan de 85 dB (A). Para tal efecto la dosis de ruido diaria (D) se calcula de acuerdo con la siguiente fórmula y no debe ser mayor de 1:

$$D = \frac{C1}{T1} + \frac{C2}{T2} + \frac{Cn}{Tn}$$

C = Tiempo total de exposición a un nivel sonoro específico.

T = Tiempo total permitido a ese nivel.

En ningún caso se permite sobrepasar el nivel de 115 dB (A) cualquiera que sea el tipo de trabajo.

Se puede utilizar el siguiente diagrama para organizar las medidas necesarias de control acústico ambiental:

Tabla 42: Medidas para el nivel acústico

		Aislamiento en componentes estructurales	Protección frente al ruido exterior
	Reduciendo el ruido del ambiental	Reduciendo el ruido emitido por el equipo	Protección frente a fuentes interiores
		Incrementando la absorción del ruido	Protección frente al ruido de todas las fuentes.
	Optimizando relación Señal-Ruido	Reduciendo la proporción del ruido	Incrementar rendimiento reduciendo perturbación
		Reduciendo ruidos en frecuencias conversacionales	Mejorando la comunicación verbal
Control Acústico	Actuando sobre el local	Techos absorbentes del ruido	Mejora de la comunicación reduciendo la perturbación.
		Compartimentación	Reduciendo la perturbación y transmisiones indeseables
		Distancias adecuadas	Reduciendo las transmisiones indeseables

Reduciendo la reverberación	Mejorando la comunicación y control acústico
-----------------------------	--

Fuente: Croem- Prevención de riesgos laborales

Elaborado por: Las autoras

Para reducir el ruido transmitido desde las fuentes sonoras situadas en el interior de las salas de trabajo (debido a los equipos, conversación, etc.) se pueden adoptar medidas tales como: el recubrir techos, paredes y suelos con absorbente de ruido, la utilización de mamparas, la compartimentación entre puestos de trabajo, entre otros.

Iluminación

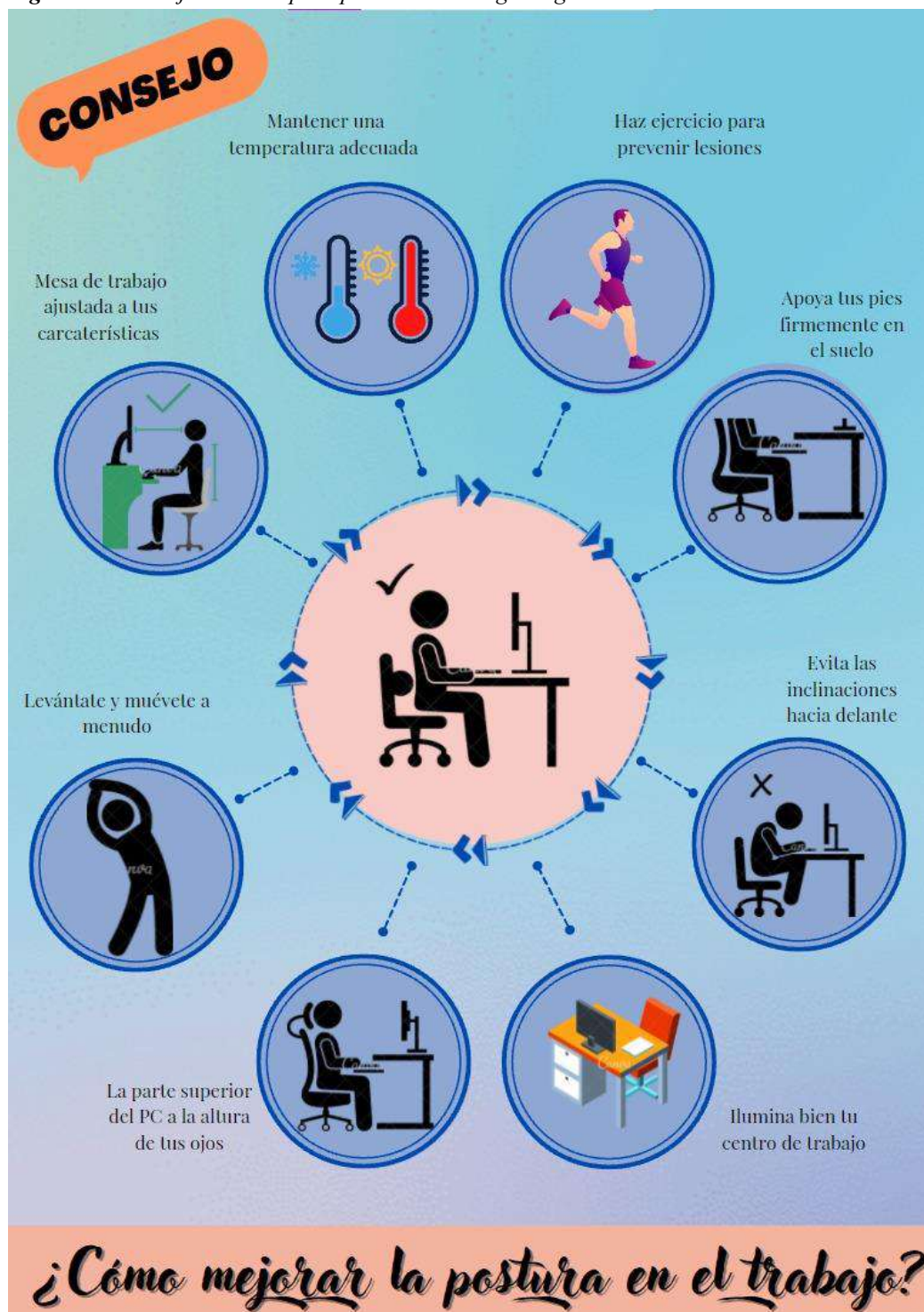
Para una correcta iluminación del área de trabajo se recomienda los siguientes puntos a tomar en cuenta:

- a. Las luminarias deberán equiparse con difusores para impedir la visión directa de la lámpara.
- b. Las luminarias se colocarán de forma que el ángulo de visión sea superior a 30° respecto a la visión horizontal.
- c. La situación de las luminarias debe realizarse de forma que la reflexión sobre la superficie de trabajo no coincida con el ángulo de visión del operario.
- d. Se evitarán las superficies de trabajo con materiales brillantes y colores oscuros.
- e. Si se dispone de luz natural, se procurará que las ventanas dispongan de elementos de protección regulables que impidan tanto el deslumbramiento como el calor provocado por los rayos del sol.
- f. La colocación de las ventanas permitirá la visión al exterior.
- g. El nivel mínimo de iluminación (lux) en el caso de PVD como las exigencias visuales pueden ser altas y muy altas irán de 500 a 1.000 luxes.

Consejos básicos sobre la prevención de los riesgos ergonómicos

Sintetizando las acciones para la prevención de los riesgos ergonómicos, se presenta la siguiente infografía donde se señala los puntos a seguir dentro del puesto de trabajo en CACEL:

Figura 51: *Consejos básicos para prevenir los riesgos ergonómicos*



Fuente: ORP Fundación Internacional: Ergonomía .

Plan de capacitación para la prevención de riesgos psicosociales y ergonómicos

Luego de resumir las acciones que se aplicarán en los diferentes puestos de CACEL para prevenir los riesgos psicosociales y ergonómicos, es necesario capacitar tanto a gerentes como colaboradores en la ejecución de este programa, con el objetivo de poner en práctica las estrategias y acciones que se explican en el presente documento y crear conciencia para la prevención de los riesgos laborales.

Tabla 43: Plan de capacitación

Tema	Contenido Académico	Impartido Por	Impartido A	Recursos	Tiempo
Lineamientos generales para la seguridad y salud en el trabajo	-Normativa para la prevención de riesgos laborales en seguridad.	Adriana Masaco Lourdes Valarezo	Colaboradores y directivos de la cooperativa CACEL	Manual Diapositivas Enfocus Computadora Copias Carpeta Esferos	20 minutos
Identificación y prevención de los diferentes tipos de riesgos laborales	-Identificación de los riesgos laborales. -Accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y/u otras patologías derivadas.	Adriana Masaco Lourdes Valarezo	Colaboradores y directivos de la cooperativa CACEL	Manual Diapositivas Enfocus Computadora Copias Carpeta Esferos Manual de SSO	20 minutos

Factores de los riesgos psicosociales	-Factores de riesgos psicosociales -Aspectos psicosociales que pueden generar estrés. -Manejo de relaciones interpersonales (recomendaciones)	Adriana Masaco Lourdes Valarezo	Colaboradores y directivos de la cooperativa CACEL	Manual Diapositivas Enfocus Computadora Copias Carpeta Esferos	20 minutos
Factores de riesgos ergonómicos	-Factores de riesgos ergonómicos -Diseño de puestos de trabajo -Organización de pausas y descansos.	Adriana Masaco Lourdes Valarezo	Colaboradores y directivos de la cooperativa CACEL	Manual Diapositivas Enfocus Computadora Copias Carpeta Esferos	30 minutos
Taller de buenas prácticas para prevenir lesiones en oficina	-Posturas de trabajo. -Ejercicios recomendados para realizar en el puesto de trabajo.	Adriana Masaco Lourdes Valarezo	Colaboradores y directivos de la cooperativa CACEL	Manual Diapositivas Enfocus Computadora	30 minutos

Fuente: las autoras

Elaborado por: Las autoras

Lista de verificación

¿Cómo verificar si en CACEL se aplican las medidas preventivas?

La presente tabla de verificación, se solicita marcar con una X en caso de cumplir efectivamente con las acciones propuesta en el Programa de SSO para la prevención de los riesgos psicosociales y ergonómicos.

Tabla 44: Lista de verificación

Lista de verificación de las acciones para la reducción de los riesgos psicosociales y ergonómicos				
Control de revisión diaria	Decirlo hacerlo hoy	Lo dejo para mañana	Frecuencia	
			Una vez	Varias veces
Planifico y organizo las tareas asignadas				
Practico técnicas de relajación (respiración profunda)				
He practicado comunicación asertiva en el entorno que desempeño mis funciones				
Participo frecuentemente con mis opiniones en la toma de decisiones que lleva la institución				
Soy empático ante situaciones que afectan el desenvolvimiento laboral de mi compañero.				
Motivo constantemente a mis compañeros				
Practico pausas activas por lo menos 10 minutos en mi puesto de trabajo.				
Mantengo una postura adecuada a lo largo de la jornada laboral				
Utilizo el reposapiés para evitar tensión muscular en los miembros inferiores durante la jornada laboral				
Regulo mi silla para evitar posturas inadecuadas				
Cumplo responsablemente con los protocolos de bioseguridad dentro de mi puesto de trabajo.				

Elaborado por: Las autoras

Costo para el Plan de Capacitación

La inversión que se aplicará en caso de que la institución se vea en la necesidad de contratar un capacitador externo que pueda impartir conocimientos para el mejoramiento de buenas prácticas psicosociales y ergonómicas contribuyendo a la seguridad laboral de los colaboradores, se detalla a continuación:

Tabla 45: Costo del plan de capacitación

Plan de capacitación	Tiempo/Días	Nro. de empleados	Costo de la hora	Total
Capacitación Teórica	2 h/Jueves	28	12,50	25,00
Capacitación Práctica	2 h/Viernes	28	12,50	25,00
TOTAL				50,00

Fuente: Las autoras

Elaborado por: las autoras

El costo total para el desarrollo del Plan de Capacitación que se llevará en dos días en la cooperativa CACEL con el profesional externo, tendrá un valor de \$50,00.

De la misma manera se presentan los valores que le costará a la cooperativa si la capacitación fuera dada por un trabajador interno o integrante del proyecto de investigación para la aplicación del programa (técnico de seguridad, médico ocupacional o tesistas).

Tabla 46: Ahorro de los costes del plan de capacitación

Plan de capacitación	Tiempo	Nro. de empleados	Costo de la hora
Capacitación Teórica	1 h	28	00,00
Capacitación Práctica	1 h	28	00,00
Total			00.00

Fuente: Las autoras

Elaborado por: las autoras

Las personas implicadas en el proyecto de investigación con la finalidad de reducir costes a la institución, pueden brindar la formación en temas de prevención de riesgos establecidos en el Plan de Capacitación contribuyendo al ahorro, dado que no se cobraría ningún valor monetario.

Presupuesto

Costes para la implementación del Programa

Para la aplicación del presente programa se necesitará de la participación y colaboración de todos los integrantes de CACEL, haciendo uso de los recursos materiales, tecnológicos y financieros con los que cuenta la institución, en la siguiente tabla se detalla los valores que costará la implementación de cada acción para la prevención de los riesgos psicosociales y ergonómicos.

Tabla 47: Costo de la implementación del programa

PRESUPUESTO				
Rubros	Unidad	Cantidad	Costo unitario	Costo total
Recurso para la prevención de los riesgos psicosociales				
Actividades lúdicas	2	2	\$100,00	\$200,00
Refrigerio	Todo el personal	28	\$5,00	\$140,00
Placas de reconocimiento	12	12	\$20,00	\$240,00
Tarjetas de comida	12	12	\$20,00	\$240,00
Capacitaciones	2	2	\$25,00	\$50,00
Recurso para la prevención de los riesgos ergonómicos				
Valoraciones médicas	28	28	\$15,00	\$420,00
Adecuación de instalaciones	1	1	\$800,00	\$800,00
Mantenimiento de la luminaria en oficinas	Instalación de la cooperativa	1	\$500,00	\$500,00
Mantenimiento de los servicios de aire acondicionado	Toda la cooperativa	1	\$150,00	\$150,00
Capacitaciones				
Honorarios de capacitador	1	2	\$25,00	250,00
Infocus	1	1	\$135,00	\$135,00
Hojas	50	50	\$0,05	\$2,50
Pizarrón	1	1	\$80,00	\$80,00
Manuales	28	28	\$2,00	\$56,00
Retroalimentación	1	1	\$50,00	\$50,00
Bocaditos	60	60	\$2,50	\$150,00
SUBTOTAL				\$3.547,50
Imprevistos 5%				\$177,38
TOTAL				\$3.724,88

Fuente: Las autoras

Elaborado por: las autoras

El costo total para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales y ergonómicos tiene un valor \$3.724,88 costo que es cubierto netamente por la institución.

Proporcionar sistemas de acondicionamiento térmico	Talento Humano		X
Capacitación de buenas prácticas para prevenir lesiones en oficinas.	Talento Humano	X	

Fuente: Las autoras

Elaborado por: Las autoras

Conclusiones

- ✓ EL factor de riesgo psicosocial tiene un porcentaje de riesgo del 68% y el riesgo ergonómico el 71% demostrando que se debe poner mayor atención y aplicar medidas preventivas que brinde mayor seguridad al colaborador.
- ✓ Las medidas ergonómicas no se aplican por la mayoría de los colaboradores de CACEL, lo cual denota que hace falta el uso de campañas que permitan concientizar al colaborador sobre la importancia de aplicar las medidas preventivas
- ✓ La presente propuesta de acción va orientadas a la prevención de los riesgos psicosociales y ergonómicos brindando conocimientos básicos que ayudarán a mejorar la productividad y la satisfacción del colaborador dentro de su puesto de trabajo.
- ✓ El programa de seguridad y salud ocupacional propone acciones prácticas para la aplicación diaria del colaborador, de tal manera que permita minimizar los riesgos laborales en la institución y crear una cultura enfocada a la prevención de los riesgos laborales.

Recomendaciones

- ✓ Se recomienda realizar valoraciones anuales en la cooperativa para identificar los factores de riesgos existentes en CACEL, con la finalidad de adaptar el puesto de trabajo a las necesidades de los colaboradores con el objetivo de prevenir lesiones.
- ✓ Realizar capacitaciones o campañas para la aplicación de las medidas preventivas con la finalidad de que los colaboradores realicen sus actividades en condiciones de trabajo óptimas.
- ✓ Se recomienda la implementación del presente programa de seguridad y salud ocupacional en pro de mitigar los riesgos evidenciados y aplicar las acciones preventivas propuestas para mejorar la seguridad de todos quienes integran la cooperativa.
- ✓ Fortalecer la cultura de prevención laboral a todos los que conforman la cooperativa, mediante la participación e involucramiento, así como la gestión adecuada de la seguridad y salud en el trabajo.

INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO SUDAMERICANO

COORDINADORA DE CARRERA

Lic. Johana Córdova Tobar Mgs.

DIRECTOR DE TITULACIÓN

Ing. Joffre Vicente Sarmiento Chase, Mgs

ESTUDIANTES

Adriana de Jesús Masaco Masaco

María Lourdes Valarezo Aguirre

AGRADECIMIENTO ESPECIAL

Tecnología Superior de Gestión Del Talento Humano

ECUADOR, OCTUBRE 2021-2022

«Nuestra recompensa se encuentra en el esfuerzo y no en el resultado. Un esfuerzo total es una victoria completa.» – Mahatma Gandhi



INSTITUTO TECNOLÓGICO
SUDAMERICANO
Hacemos gente de talento!

Miguel Riofrío 156-26 entre Sucre y Bolívar -Loja

10.5. Medio de socialización

Como parte de nuestra propuesta de acción y para evidenciar el trabajo realizado de nuestro proyecto de titulación denominado “Programa de Seguridad y Salud Ocupacional enfocado a la prevención de los riesgos psicosociales y ergonómicos para la Cooperativa CACEL de la Ciudad de Loja para el año 2021” se procedió a la convocatoria para la socialización, haciendo uso de las herramientas tecnológicas (plataforma meet) contando con la participación de los responsables de la SSO de la institución, Gerente general, jefe de Talento Humano, jefe de seguridad, asesor externo de seguridad laboral, presidente del comité paritario y director del proyecto de titulación quien nos guio durante todo el proceso investigativo.

Este proceso se lo realiza con la finalidad de dar a conocer los resultados que se obtuvieron de la aplicación de las encuestas a los colaboradores de CACEL y a su vez entrevistas a los responsables directos de la seguridad laboral, información que contribuyo a evidenciar la situación actual de la empresa y para proponer un programa que cuenta con los siguientes beneficios tanto como para el colaborador como para el empleador:

- ✓ Mejorar el rendimiento productividad.
- ✓ Generar compromiso en los colaboradores al sentirse valorados y reconocidos.
- ✓ Mejorar la imagen institucional.

Por ello, este trabajo académico recoge la participación de los colaboradores como directivos de CACEL para proponer mejoras en el ámbito de seguridad, programa será de gran utilidad para la institución.

10.6. Material visual utilizado

Figura 52: Material de socialización



Fuente: Propuesta de acción

Elaborado por: las autoras

11 Conclusiones

- ✓ La Cooperativa de Ahorro y Crédito Educadores de Loja se ha preocupado por mejorar las prácticas de SSO, por ello fue importante identificar los factores de riesgo psicosocial y ergonómico que deberán ser intervenidos para que no afecten la productividad de los colaboradores.
- ✓ Mediante la información obtenida en el proceso de recolección de datos, se evidenció que, el nivel de riesgo en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Educadores de Loja es de un 68% en la dimensión psicosocial y el 71 % en la dimensión ergonómica, indicadores necesarios para plantear acciones viables que contribuyan a mejorar las condiciones actuales en cuanto a seguridad laboral.
- ✓ La elaboración del programa de SSO enfocado en la prevención de los riesgos psicosociales y ergonómicos en CACEL, está diseñado estratégicamente luego del diagnóstico e identificación de los principales factores de riesgo como estrés y entorno físico, riesgos que inciden directamente en la satisfacción laboral de los colaboradores.
- ✓ El programa de SSO para la prevención de riesgos será presentado a todos los colaboradores y los responsables de la seguridad laboral en CACEL, como una herramienta estratégica que contribuye a conocer la situación actual de riesgo existente en la cooperativa y favorecerá a la toma de decisiones como a la mejora de los procesos en materia de SSO.

12. Recomendaciones

- ✓ Para disminuir los niveles de riesgo detectados en la institución actualmente, se recomienda que CACEL cuente con un programa para prevenir los riesgos psicosociales y ergonómicos con el objetivo de que los colaboradores adquieran conocimientos sobre las acciones a aplicar cuando detecten un posible riesgo dentro de su puesto de trabajo.
- ✓ Dado al índice de riesgo psicosocial y ergonómico detectados en CACEL; se recomienda la implementación de las acciones propuestas en el presente programa enfocado en la prevención por lo menos dos veces por semana con un lapso no menor a 20 minutos durante la jornada laboral, para evitar mayores incidencias que pueden provocar los riesgos evidenciados.
- ✓ Se recomienda hacer una valoración completa de los diferentes tipos de riesgo que pueden presentarse en la institución, en pro contar con una perspectiva amplia que permita establecer planes de contingencia para la prevención y forjar una cultura enfocada a la seguridad y salud del colaborador.
- ✓ Se recomienda que el programa de SSO sea implementado eficientemente para que CACEL cuente con entornos seguros, saludables y satisfactorios, mejorando la imagen corporativa para todos quienes hacen uso de los servicios que ofrece la institución así mismo, se recomienda realizar una lista de verificación (checklist) con el objetivo de integrar a todo el equipo de CACEL en el cumplimiento de las acciones establecidas en el programa antes mencionado.

13. Bibliografía

- AcciónPreventiva Blog. (s.f.). Los riesgos ergonómicos: los principales causantes de accidentes laborales. Otenido de <https://acciopreventiva.com/riesgos-ergonomicos/>
- Álvarez Heredia, F. (2012). Riesgos Laborales: cómo prevenirlos en el ambiente de trabajo. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U, <https://elibro.net/es/ereader/sudamericanoloja/70204>
- Apaza, R. (28 de 12 de 2012). Rubén Apaza, seguridad y salud ocupacional: <https://www.rubenapaza.com/2012/12/seguridad-y-salud-ocupacional-definicion.html>
- Aránguez, T. (24 de 08 de 2016). Obtenido de <https://arjai.es/2016/08/24/que-es-el-metodo-hermeneutico/>
- asyse. (08 de 2021). Obtenido de Tips para mejorar las relaciones laborales de tus empleados: <https://www.asyse.com.mx/tips-para-mejorar-las-relaciones-laborales-de-tus-empleados/>
- ASH Consultores. 2018. Ergonomía: La importancia de las pausas activas. Consultado el 10 de agosto de 2021. Obtenido de <https://ashconsultores.com.ar/ergonomia-la-importancia-de-las-pausas-activas/>
- Albendea, G. 2018. Compromiso Empresarial. La seguridad laboral española, a la cola en los índices europeos. Link: <https://www.compromisoempresarial.com/rsc/2018/09/la-seguridad-laboral-espanola-a-la-cola-en-los-indices-europeos/>
- Blog-Guudjob. (08 de 2021). Obtenido de 75 ideas para el reconocimiento laboral: <https://www.guudjob.com/blog-guudjob/75-ideas-de-reconocimiento-laboral>
- BUILDING TALENT . (07 de 2016). Obtenido de 10 estrategias para reducir el estrés laboral: <https://www.il3.ub.edu/blog/10-estrategias-para-reducir-el-estres-laboral/>
- Castro V. 2012. Prevencionar.com. Ergonomía en trabajos de oficina. Consultado el 08de Agosto de 2021. Obtenido de <https://prevencionar.com/2012/02/28/ergonomia-en-trabajos-de-oficina/>

- Conexionesan. (05 de 2018). conexionesan. Obtenido de estrategias para un buen clima laboral: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2018/05/estrategias-para-obtener-un-buen-clima-laboral/>
- Croem. (s.f.). Prevención de los riesgos ergonómicos. Consultado el 09 de agosto de 2021. Link: <https://portal.croem.es/prevergo/formativo/1.pdf>
- CCIFA. (04 de 09 de 2014). CCIFA, <http://www.ccifa.com.uy/noticias/noticias-institucionales/218-la-importancia-de-la-seguridad-en-el-trabajo.html>
- Diego-Mas, Jose Antonio. Evaluación de puestos de trabajo de oficinas mediante el método ROSA. Ergonautas, Universidad Politécnica de Valencia, 2015. [consulta 20-08-2021]. Disponible online: <http://www.ergonautas.upv.es/metodos/rosa/rosa-ayuda.php>
- Ergonómicos, P. d. (s.f.). *portal.croem.es*. Obtenido de <https://portal.croem.es/prevergo/formativo/1.pdf> psicossociales
- e-Learning Master. (01 de 2018). Obtenido de Herramientas e- Learning: <http://elearningmasters.galileo.edu/2018/01/25/10-herramientas-gratuitas-para-diseno-de-contenido-en-e-learning/>
- Facts.2008. Las ventajas de una buena salud y seguridad en el trabajo. Consultado el 09 de agosto de 2021. Link: <https://osha.europa.eu/es/publications/factsheet-77-business-benefits-good-occupational-safety-and-health>
- FREMAP. (s.f.). Manual de seguridad y salud en oficinas. Consultado el 09 de agosto de 2021. Link: https://www.usal.es/files/Manual_Seg_ySalud_Oficinas.pdf
- Fuster Guillen, D. (2019). SciELO Perú. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-79992019000100010#:~:text=El%20m%C3%A9todo%20fenomenol%C3%B3gico%20es%20la,m%C3%A1s%20all%C3%A1%20de%20la%20experiencia
- Garcia, F. 2011. Los riesgos ergonómicos en el puesto de trabajo del personal administrativo. Gestión Práctica de Riesgos Laborales. Pag. 50-55. Obtenido de <http://pdfs.wke.es/2/0/4/3/pd0000062043.pdf>
- Gea-Izquierdo, E. (2017). Seguridad y salud en el trabajo. Editorial de la Pontificia Universidad católica del Ecuador.

- Gómez, B. (2016). Manual de prevención de riesgos laborales. Marge Books. Obtenido de <https://elibro.net/es/ereader/sudamericanoloja/43764>
- Instituto Sindical de Trabajo, A. y. (08 de 2021). *Salud Laboral*. Obtenido de <https://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/riesgos->
- Ignacio , M. (03 de 2017). Blog de Ignacio Martinez. Obtenido de <https://ignaciomartineza.com/coaching/dinamicas-de-liderazgo-para-mejorar-el-trabajo-en-equipo/>
- ISOTools EXCELLENCE. (06 de 09 de 2016). Calidad y excelencia, SG-SST: <https://www.isotools.org/2016/09/06/consiste-sistema-gestion-la-seguridad-salud-trabajo-sg->
sst/#:~:text=El%20Sistema%20de%20Gesti%C3%B3n%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el,la%20salud%20de%20los%20empleados.
- Jiménez, F. (2021/05/29). ap acció preventiva: <https://acciopreventiva.com/riesgos-psicosociales/>
- laboral, G. b. (2021). *Seguros.com*. Obtenido de https://www.seguroscaracas.com/portal/paginasv4/biblioteca_digital/8_Terminologias/Glosario/Glosario_B%C3%A1sico_Grupo_Biblos.pdf
- Mayo (2021). Página Institucional CACEL. Link: <https://www.cacel.com.ec/#home>
- Méndez, F., & Mendoza, D. (28 de 11 de 2019). Recuperado el 23 de 04 de 2021, de <https://desinformemonos.org/mexico-el-pais-con-las-peores-condiciones-de-trabajo/>
- OIT. (2019). Recuperado el 22 de 04 de 2020, de <https://www.trt.net.tr/espanol/vida-y-salud/2019/04/20/oit-el-estres-los-accidentes-y-las-enfermedades-laborales-matan-a-7-500-personas-por-dia-1186939>
- Peréz, O. (06 de 2021). Blog People Next. Obtenido de 5 métodos para desarrollar y fortalecer las competencias laborales: <https://blog.peoplenext.com.mx/5-metodos-para-desarrollar-y-fortalecer-competencias-laborales-de-tus-empleados>
- Ramírez, M., & María Peña, A. (2020). Seguridad Laboral y Salud Ocupacional. Universidad Abierta para Adultos (UAPA): <https://elibro.net/es/ereader/sudamericanoloja/175898>

- Ramos Moscos, A. (2021). RIMAC. Prevención Laboral: http://prevencionlaboralrimac.com/Cms_Data/Contents/RimacDataBase/Media/articulos/Guias-prevencion/m-todo-rosa-4-.pdf
- Ramos Chagoya, E. (01 de 07 de 2018). Gestipolis. Obtenido de Métodos y técnicas de investigación: <https://www.gestipolis.com/metodos-y-tecnicas-de-investigacion/>
- Riegos laborales preocupan el Ecuador. (18 de Abril de 2019). Diario La Hora. Recuperado 29 de abril de 2021. Link: <https://www.elcomercio.com/tendencias/sociedad/ecuador-salud-laboral-empresas-trabajadores.html>
- SÁNCHEZ BLASCO, L. (2011). Obtenido de <https://www.cosasdearquitectos.com/2011/03/metodologia-proyectual-por-brunounari/#:~:text=El%20m%C3%A9todo%20proyectual%20consiste%20simplemente,resultado%20con%20el%20m%C3%ADnimo%20esfuerzo.>
- SMARTBUYS. (08 de 2019). SMARTBUYS. Obtenido de Empleado del mes: <https://smartbuys.es/blog/2019/08/16/escoger-empleado-del-mes/>
- Trabajo, M. d. (23 de Abril de 2021). Obtenido de Seguridad y Salud en el Trabajo: <https://www.trabajo.gob.ec/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>
- UTG. (2019). Unión General de Trabajadores, ESTADÍSTICA DE ACCIDENTES DE TRABAJO 2019: https://www.ugt.es/sites/default/files/anexo_slma011-20_informes_at_2019.pdf
- Universidad La Gran Colombia (s.f.). Pausas Activas. Pag.2-18. Consultado el 09 de agosto de 2021. Obtenido de: <https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/talento-humano/panel/0000-000-993-pausas-activas.pdf>
- Villarme, J. M. (08 de 2021). JMVILLARMEA. Obtenido de 5 pasos para reforzar tu organización y mejorar tu concentración: <https://jmvillarme.com/si-realmente-te-preocupa-tu-productividad-y-gestion-personal-empieza-por-poner-en-marcha-estos-5-pasos-para-reforzar-tu-organizacion-y-mejorar-tu-concentracion/>

- Universidad de Jaen (s.f.). Ergonomía en la oficina. Pag. 1-7. Consultado el 08 de agosto de 2021. Obtenido de: https://www.ujaen.es/servicios/utecnica/sites/servicio_utecnica/files/uploads/prevencion/ergonomia%20de%20la%20oficina.pdf
- vv.aa. 2011. Salud Laboral. Manual de buenas prácticas preventivas ante riesgos ergonómicos en el sector químico. Consultado el 18 de agosto de 2021. Recuperado de https://www.ugtfica.org/images/proyectosl/industria_quimica/Manual_ergo_quimica_CD.pdf
- 2393, D. E. (s.f.). *Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social*. Obtenido de SEGURO GENERAL DE RIESGOS DEL TRABAJO: <https://www.prosigma.com.ec/pdf/nlegal/Decreto-Ejecutivo2393.pdf>
- AcciónPreventiva Blog. (s.f.). Los riesgos ergonómicos: los principales causantes de accidentes laborales. Otenido de <https://acciopreventiva.com/riesgos-ergonomicos/>
- asyse. (08 de 2021). Obtenido de Tips para mejorar las relaciones laborales de tus empleados: <https://www.asyse.com.mx/tips-para-mejorar-las-relaciones-laborales-de-tus-empleados/>
- ASH Consultores. 2018. Ergonomía: La importancia de las pausas activas. Consultado el 10 de agosto de 2021. Obtenido de <https://ashconsultores.com.ar/ergonomia-la-importancia-de-las-pausas-activas/>
- Blog-Guudjob. (08 de 2021). Obtenido de 75 ideas para el reconocimiento laboral: <https://www.guudjob.com/blog-guudjob/75-ideas-de-reconocimiento-laboral>
- BUILDING TALENT. (07 de 2016). Obtenido de 10 estrategias para reducir el estrés laboral: <https://www.il3.ub.edu/blog/10-estrategias-para-reducir-el-estres-laboral/>
- conexionesan. (05 de 2018). conexionesan. Obtenido de estrategias para un buen clima laboral: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2018/05/estrategias-para-obtener-un-buen-clima-laboral/>
- Croem. (s.f.). Prevención de los riesgos ergonómicos. Consultado el 09 de agosto de 2021. Link: <https://portal.croem.es/prevergo/formativo/1.pdf>
- Diego-Mas, Jose Antonio. Evaluación de puestos de trabajo de oficinas mediante el método ROSA. Ergonautas, Universidad Politécnica de Valencia, 2015.

- [consulta 20-08-2021]. Disponible online: <http://www.ergonautas.upv.es/metodos/rosa/rosa-ayuda.php>
- Ergonómicos, P. d. (s.f.). *portal.croem.es*. Obtenido de <https://portal.croem.es/prevergo/formativo/1.pdf>
- e-Learning Master. (01 de 2018). Obtenido de Herramientas e- Learning: <http://elearningmasters.galileo.edu/2018/01/25/10-herramientas-gratuitas-para-diseno-de-contenido-en-e-learning/>
- Facts.2008. Las ventajas de una buena salud y seguridad en el trabajo. Consultado el 09 de agosto de 2021. Link: <https://osha.europa.eu/es/publications/factsheet-77-business-benefits-good-occupational-safety-and-health>
- FREMAP. (s.f.). Manual de seguridad y salud en oficinas. Consultado el 09 de agosto de 2021. Link: https://www.usal.es/files/Manual_Seg_ySalud_Oficinas.pdf
- Garcia, F. 2011. Los riesgos ergonómicos en el puesto de trabajo del personal administrativo. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*. Pag. 50-55. Obtenido de <http://pdfs.wke.es/2/0/4/3/pd0000062043.pdf>
- Instituto Sindical de Trabajo, A. y. (08 de 2021). *Salud Laboral*. Obtenido de <https://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/riesgos-psicosociales>
- Ignacio , M. (03 de 2017). Blog de Ignacio Martinez. Obtenido de <https://ignaciomartineza.com/coaching/dinamicas-de-liderazgo-para-mejorar-el-trabajo-en-equipo/>
- laboral, G. b. (2021). *Seguros.com*. Obtenido de https://www.seguroscaracas.com/portal/paginasv4/biblioteca_digital/8_Terminologias/Glosario/Glosario_B%C3%A1sico_Grupo_Biblos.pdf
- Ergonómicos, P. d. (s.f.). *portal.croem.es*. Obtenido de <https://portal.croem.es/prevergo/formativo/1.pdf>
- Castro V. 2012. Prevenir.com. Ergonomía en trabajos de oficina. Consultado el 08 de Agosto de 2021. Obtenido de <https://prevenir.com/2012/02/28/ergonomia-en-trabajos-de-oficina/>
- Peréz , O. (06 de 2021). Blog People Next. Obtenido de 5 métodos para desarrollar y fortalecer las competencias laborales: <https://blog.peoplenext.com.mx/5-metodos-para-desarrollar-y-fortalecer-competencias-laborales-de-tus-empleados>

- SMARTBUYS. (08 de 2019). SMARTBUYS. Obtenido de Empleado del mes:
<https://smartbuys.es/blog/2019/08/16/escoger-empleado-del-mes/>
- Universidad de Jaen (s.f.). Ergonomia en la oficina. Pag. 1-7. Consultado el 08 de agosto de 2021. Obtenido de:
https://www.ujaen.es/servicios/utecnica/sites/servicio_utecnica/files/uploads/prevencion/ergonomia%20de%20la%20oficina.pdf
- Universidad La Gran Colombia (s.f.). Pausas Activas. Pag.2-18. Consultado el 09 de agosto de 2021. Obtenido de:
<https://www.ugc.edu.co/sede/bogota/documentos/talento-humano/panel/0000-000-993-pausas-activas.pdf>
- Villarme, J. M. (08 de 2021). JMVILLARMEA. Obtenido de 5 pasos para reforzar tu organización y mejorar tu concentración: <https://jmvillarme.com/si-realmente-te-preocupa-tu-productividad-y-gestion-personal-empieza-por-poner-en-marcha-estos-5-pasos-para-reforzar-tu-organizacion-y-mejorar-tu-concentracion/>
- vv.aa. 2011. Salud Laboral. Manual de buenas prácticas preventivas ante riesgos ergonómicos en el sector químico. Consultado el 18 de agosto de 2021. Recuperado de https://www.ugt-fica.org/images/proyectosl/industria_quimica/Manual_ergo_quimica_CD.pdf
- 2393, D. E. (s.f.). *Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social*. Obtenido de SEGURO GENERAL DE RIESGOS DEL TRABAJO:
<https://www.prosigma.com.ec/pdf/nlegal/Decreto-Ejecutivo2393.pdf>

14. Anexos

14.1 Presupuesto

Tabla 49 : Presupuesto del proyecto de titulación

PRESUPUESTO				
RUBROS	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
RECURSO MATERIAL Y TECNOLÓGICO				
Matricula Periodo Extraordinario Adriana Masaco	Unidad	1	724,00	724,00
Matricula Periodo Extraordinario Lourdes Valarezo	Unidad	1	780,00	780,00
Mantenimiento de Computadora portátil	Unidad	2	60	360,00
CD de datos	Unidad	2	1,00	2,00
Pen Drive o USB	Unidad	2	10,00	20,00
Impresiones	Hojas	450	0,25	112,50
Fotocopias	Hojas	80	0,50	40,00
Anillado	Unidad	3	5,00	15,00
Suministros de Oficina	Unidad	1	2,10	2,10
Empastado	Unidad	3	20,00	60,00
Internet (6 meses)	Mensual	6	80,00	480,00
SERVICIOS VARIOS				
Transporte	Unidad	1	162,00	162,00
Alimentación	Valor total	1	75,00	450,00
Productos finales	Varios	1	100,00	100,00
SUBTOTAL				3307,60
Imprevistos 5%				165,38
TOTAL				3472,98

Elaborado por: Las autoras

	ser utilizadas en la investigación.								
8	Determinación de muestra recursos y bibliografía	X							
9	Presentación del proyecto ante Vicerrectorado		X						
10	Diseño y aplicación de encuestas y entrevistas			X					
11	Tabulación y análisis de los datos obtenidos				X				
12	Elaboración de la propuesta de acción					X			
13	Revisión de la propuesta de acción				X	X			
14	Elaboración de las conclusiones y recomendaciones							X	
15	Levantamiento del documento de investigación final								X X X

Elaborado por: Las autoras

Certificación de aprobación – vicerrectorado



VICERRECTORADO ACADÉMICO

Loja, 07 de julio del 2021
Of. N° 205-V-ISTS-2021

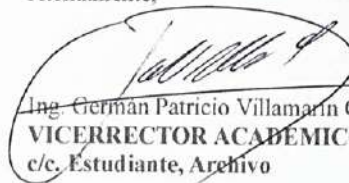
Srta. Masaco Masaco Adriana De Jesús
Srta. Valarezo Aguirre María Lourdes
ESTUDIANTE DE LA CARRERA DE TALENTO HUMANO DEL ISTS
Ciudad

De mi consideración:

Por medio de la presente me dirijo a ustedes para comunicarles que una vez revisado el proyecto de investigación de fin de carrera de su autoría titulado **“PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL ENFOCADO EN LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y ERGONÓMICOS PARA LA COOPERATIVA CACEL DE LA CIUDAD DE LOJA, PARA EL AÑO 2021”**, el mismo cumple con los lineamientos establecidos por la institución; por lo que se autoriza su realización y puesta en marcha, para lo cual se nombra como director de su proyecto de fin de carrera (el/la) Ing. Joffre Vicente Sarmiento Chase Mgs.

Particular que le hago conocer para los fines pertinentes.

Atentamente,


Ing. German Patricio Villamarín Coronel Mgs.
VICERRECTOR ACADÉMICO DEL ISTS
c/c. Estudiante, Archivo



Certificado de ejecución del proyecto



Loja, 18 de Mayo de 2021

Economista

María de Lourdes Masache C.

GERENTE DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO "EDUCADORES DE LOJA"

Presente. -

De nuestra consideración:

Reciba usted un cordial y atento saludo de parte de quienes hacemos la carrera de Gestión del Talento Humano del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano, así mismo permitanos llegar con deseos de éxito en las labores que usted muy acertadamente dirige.

En calidad de Director de Titulación, he considerado oportuno plantear el tema denominado **"PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL ENFOCADO EN LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y ERGONÓMICOS PARA LA COOPERATIVA CACEL DE LA CIUDAD DE LOJA, PARA EL AÑO 2021"**, el que busca contribuir de manera directa a los procesos de gestión efectiva de uno de los recursos más importantes de la empresa como lo es el recurso humano y así mejorar la productividad de la Institución y el buen desempeño de los colaboradores y trabajadores a su cargo.

Para la ejecución del proyecto antes mencionado se asignó a las estudiantes: Adriana de Jesús Masaco Masaco con C.I 1105048928 y María Lourdes Valarezo Aguirre con CI 1105684045, las mismas que necesitan de su previa autorización para el levantamiento de información, investigación in situ o virtual y socialización de la propuesta de acción en la entidad a la que usted direcciona y precede.

A la espera de su gentil atención y aprobación nos despedimos agradeciéndole de antemano su predisposición y colaboración para que la academia a través de la Investigación contribuya al desarrollo y bienestar organizacional.

Atentamente,

Adriana de Jesús Masaco Masaco
ESTUDIANTE RESPONSABLE

María Lourdes Valarezo Aguirre
ESTUDIANTE RESPONSABLE

Ing. Joffre Vicente Sarmiento Chase
DIRECTOR DEL PROYECTO

Certificado de implementación del proyecto

CERTIFICACIÓN

Ing.

Hartman José Torres Azanza


ASESOR EXTERNO DE SEGURIDAD INDUSTRIAL DE CACEL

A petición de la representante legal de CACEL

CERTIFICO:

Que las señoritas María Lourdes Valarezo Aguirre con CI: 1105684045 y Adriana de Jesús Masaco Masaco con CI: 1105048928 estudiantes del Instituto Tecnológico Superior Sudamericano, han cumplido las actividades que tenían establecidas para desarrollar el proyecto de investigación denominado: "PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL ENFOCADO A LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y ERGONÓMICOS PARA LA COOPERATIVA CACEL DE LA CIUDAD DE LOJA PARA EL AÑO 2021"; el mismo que cumple con lo establecido por el Instituto Superior Tecnológico Sudamericano y la Cooperativa de Ahorro y Crédito Educadores de Loja, por consiguiente, autorizo su presentación ante el tribunal respectivo.

Loja, 6 de septiembre 2021


 Ing. Hartman José Torres Azanza, M. Sc.
1104013576

Copia 1.- Talento Humano CACEL
 Copia 2.- Gerencia General CACEL

Encuesta aplicada

Estimado colaborador un cordial saludo, solicitamos su ayuda con la presente encuesta, por favor siéntase en la libertad de contestar honestamente ya que los resultados serán confidenciales y con fines académicos.

Seleccione una sola respuesta con la cual usted se encuentre identificado en su puesto de trabajo.

Preguntas	Opciones de respuesta
<p>1. Las actividades y/o responsabilidades asignadas en su puesto de trabajo son causantes de estrés.</p>	<p>Siempre Casi siempre Ocasionalmente Nunca</p>
<p>2. En su jornada laboral cuenta con suficiente tiempo para realizar todas las actividades que le son encomendadas en su puesto de trabajo.</p>	<p>Siempre Casi siempre Ocasionalmente Nunca</p>
<p>3. Su jefe inmediato lo motiva, apoya, brinda soporte y se preocupa en el desarrollo de sus actividades.</p>	<p>Siempre Casi siempre Ocasionalmente Nunca</p>
<p>4. Se le permite participar con ideas que contribuyan a mejorar las actividades y la organización del trabajo, así como en la toma de decisiones importantes para la institución.</p>	<p>Siempre Casi siempre Ocasionalmente Nunca</p>

- | | |
|--|--|
| 5. El ambiente laboral en la Institución se ajusta a sus expectativas personales y le permiten alcanzar sus metas profesionales | Siempre
Casi siempre
Ocasionalmente
Nunca |
| 6. Las condiciones de trabajo le permiten mantener un equilibrio entre la parte laboral y familiar brindándole estabilidad laboral y emocional a pesar de cambios que puedan suscitarse. | Siempre
Casi siempre
Ocasionalmente
Nunca |
| 7. Las actividades laborales están organizadas de tal manera que fomente la colaboración en equipo y el diálogo con otras personas. | Siempre
Casi siempre
Ocasionalmente
Nunca |
| 8. En su trabajo se reconoce y se motiva el buen desempeño laboral, se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo y logran los objetivos institucionales | Siempre
Casi siempre
Ocasionalmente
Nunca |
| 9. La Institución le facilita los equipos de protección personal de bioseguridad necesarios para el desarrollo de sus actividades. | Siempre
Casi siempre
Ocasionalmente
Nunca |
| 10. En su trabajo se cumplen con los protocolos de bioseguridad (uso de mascarillas, alcohol, gel antibacterial y distanciamiento físico), y ha implementado con normalidad un sistema de limpieza y desinfección para minimizar efectivamente el posible riesgo de contagio COVID-19. | Siempre
Casi siempre
Ocasionalmente
Nunca |

11. El puesto de trabajo donde usted labora está adaptado para evitar posibles contagios de COVID-19.
- Siempre
Casi siempre
Ocasionalmente
Nunca
12. Las condiciones de teletrabajo le permiten realizar sus actividades de manera normal, permitiéndole un equilibrio entre la parte laboral y familiar.
- Siempre
Casi siempre
Ocasionalmente
Nunca
13. En su trabajo practican pausas activas de periodo corto o dinámicas de receso para renovar y recuperar la energía.
- Siempre
Casi siempre
Ocasionalmente
Nunca
14. Las funciones que usted realiza en su puesto de trabajo conllevan a tener largas jornadas de trabajo prolongado sentado.
- Siempre
Casi siempre
Ocasionalmente
Nunca
15. Siente alguna molestia osteomuscular al finalizar su jornada laboral (cansancio, dolor de mano, dolor de cuello, dolor de espalda).
- Siempre
Casi siempre
Ocasionalmente
Nunca
16. Su estación de trabajo posee buena iluminación y las condiciones ambientales resultan idóneas para realizar y organizar sus actividades garantizando la conservación de su salud.
- Siempre
Casi siempre
Ocasionalmente
Nunca

- | | |
|---|--|
| 17. La silla que utiliza en su puesto de trabajo está diseñada con material ergonómico que contribuya a mantener el confort durante la ejecución de sus actividades diarias. | Siempre
Casi siempre
Ocasionalmente
Nunca |
| 18. En su área de trabajo los niveles de ruido le provocan distracción en las actividades que usted realiza. | Siempre
Casi siempre
Ocasionalmente
Nunca |
| 19. Considera usted que los directivos se han preocupado por implementar buenas prácticas ergonómicas con el objetivo de preservar la salud de todos quienes integran la Institución. | Siempre
Casi siempre
Ocasionalmente
Nunca |
| 20. Considera usted que es importante que se capacite a los colaboradores de la Institución en temas relacionados a la prevención de riesgos ergonómicos. | Siempre
Casi siempre
Ocasionalmente
Nunca |

Por favor déjanos tus comentarios y/o sugerencias que ayuden a mejorar los procesos de la Institución

.....
.....

- Agradecemos su colaboración, ya que su participación es importante para la implementación de mejoras en su entorno laboral.

ENLACE:

<https://forms.gle/HVozSSF3PfJLsgog9>

Entrevista aplicada



Estimada Gerente reciba un cordial saludo, somos estudiantes de la Carrera de Gestión de Talento Humano del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano solicitamos su ayuda con la presente entrevista misma que es confidencial y con fines académicos, que será manejada exclusivamente para el desarrollo de nuestro tema de titulación denominado “PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL ENFOCADO A LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y ERGONÓMICOS PARA LA COOPERATIVA CACEL DE LA CIUDAD DE LOJA PARA EL AÑO 2021”.

1. ¿La institución posee un Programa de Seguridad y Salud Ocupacional enfocado a la prevención de los riesgos laborales?
2. ¿Considera usted importante que la Institución cuente con un Programa de Seguridad y Salud Ocupacional enfocado a la prevención de los riesgos laborales?
3. ¿Cuáles son los beneficios que usted considera, que se obtendrían al implementar un Programa de Seguridad y Salud Ocupacional enfocado a la prevención de los riesgos psicosociales y ergonómicos que influyan en la productividad de sus colaboradores?
4. ¿Se ha realizado un estudio ergonómico para el diseño de los puestos de trabajo existentes en CACEL, (cuales son los lineamientos tomados en cuenta para la realización de los mismos)?
5. ¿Se toma en cuenta las necesidades y demanda de los colaboradores en la toma de decisiones de CACEL? (participación de los colaboradores, implementación de nuevos procesos, cambios, reestructuración)

6. ¿Considera que una cultura corporativa enfocada en prevención de riesgos es trascendental para la competitividad frente a otras Instituciones?
7. ¿Existe un plan de motivación en CACEL, que permita aumentar el compromiso del colaborador y el sentido de pertinencia hacia la organización?... como se recompensa a los trabajadores cuando cumplen con objetivos y metas que se plantean en la Institución.
8. ¿Cuáles son las acciones que se han implementado y le ha permitido promocionar la seguridad y salud de los colaboradores?
9. ¿Existe un plan de contingencia para posibles desastres naturales o emergencias sanitarias?, de existir este, ¿fue socializado con los colaboradores de CACEL y están preparados para la implementación en caso de posibles siniestros?
10. ¿Cada que tiempo se capacita al personal de la institución en temas de riesgos laborales?
11. ¿Existe un comité paritario que se encargue de velar por la seguridad laboral de todos los miembros que integran la entidad financiera CACEL?
12. ¿En la Institución se realiza un control en accidentes e incidentes que han ocurrido en el desarrollo de las actividades laborales?, indíquenos su proceso.

Gracias por su colaboración.

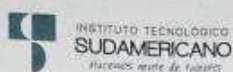
Plan de socialización

Tabla 51: Plan de Socialización

Fecha	Herramienta utilizada	Actividades	Objetivo	Contenido socializado	Día	Hora	Observaciones
16 de Agosto del 2021	Plataforma Meet	Exposición de los resultados obtenidos de la encuesta dirigida a los colaboradores de CACEL	Informar el avance realizado del presente proyecto de titulación.	Diagnóstico situacional Valoración Resultados y propuesta.	Lunes 16	19:00 Horas a 20:00 Horas	El responsable da de seguridad y salud ocupacional, solicitaron que las conclusiones y recomendaciones sean elaboradas conjuntamente con el comité paritario en otra reunión planificada para dicha actividad.
		Socialización de propuesta de acción a los responsables de la seguridad de salud de los colaboradores CACEL					

Fuente: Las Autoras

Certificado de abstract



CERTE. N°. 002-RH-ISTS-2021
Loja, 07 de Octubre del 2021


El suscrito, Lic. Ricardo Javier Herrera Morillo - **DOCENTE DEL ÁREA DE INGLÉS - CIS DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO "SUDAMERICANO"**, a petición de la parte interesada y en forma legal,

CERTIFICA:

Que el apartado **ABSTRACT** del Proyecto de Investigación de Fin de Carrera de las Señoritas, **MASACO MASACO ADRIANA DE JESÚS Y VALAREZO AGUIRRE MARÍA LOURDES**, estudiantes en proceso de titulación periodo abril – noviembre 2021 de la carrera de **TALENTO HUMANO**; está correctamente traducido, luego de haber ejecutado las correcciones emitidas por mi persona; por cuanto se autoriza la impresión y presentación dentro del empastado final previo a la disertación del proyecto.

Particular que comunico en honor a la verdad para los fines académicos pertinentes.

English is a piece of cake.


Lic. Ricardo Javier Herrera Morillo,
DOCENTE DEL ÁREA DE INGLÉS ISTS - CIS
CHECKED BY
Lic. Ricardo Herrera
ENGLISH TEACHER
DATE:

Evidencias fotográficas del proceso

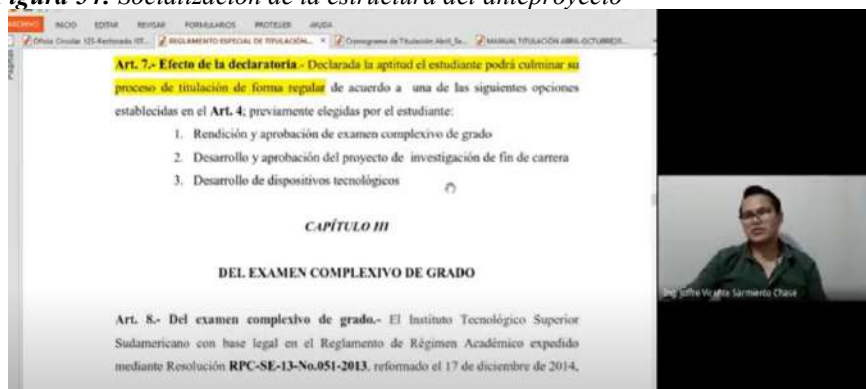
FASE 1: Socialización

Figura 53: Socialización del proceso de titulación



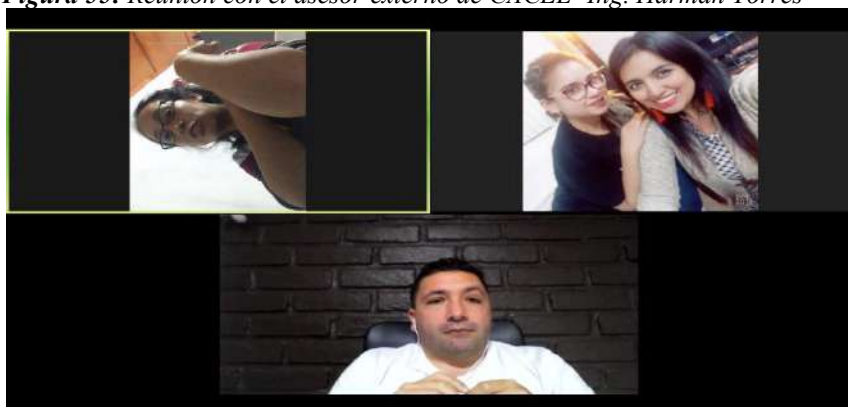
Fuente: Las autoras

Figura 54: Socialización de la estructura del anteproyecto



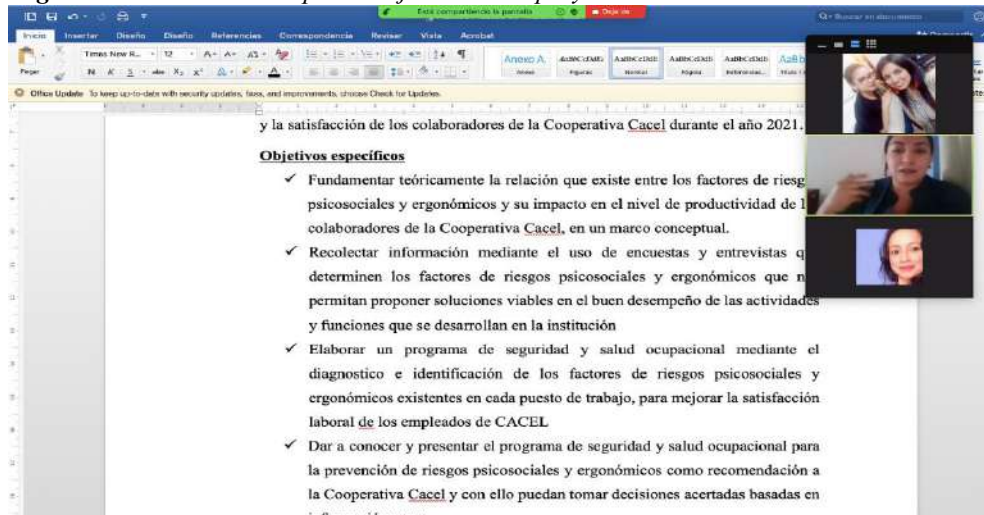
Fuente: Las autoras

Figura 55: Reunión con el asesor externo de CACEL- Ing. Harman Torres



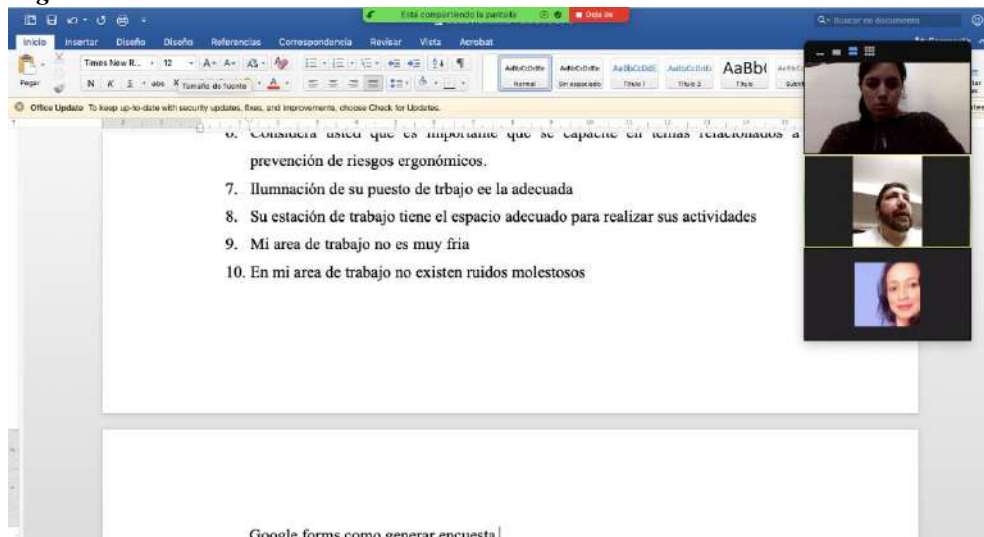
Fuente: Las autoras

Figura 56: Asesoramiento para la ejecución del proyecto de titulación.



Fuente: Las autoras

Figura 57: Elaboración de las encuestas



Fuente: Las autoras

FASE 2: Entrevista y encuestas

Entrevistas

Figura 58: Entrevista a la Gerente de CACEL



Fuente: Las autoras

Figura 59: Entrevistas a Ing. Harman Torres- Asesor Externo de CACEL



Fuente: Las autoras

Figura 60: Entrevista con la Jefa del Departamento de Talento Humano de CACEL



Fuente: Las autoras

Encuesta

Figura 61: Colaborador de CACEL



Fuente: Las autoras

Figura 62: Tabulación de las encuestas aplicadas a los colaboradores de CACEL

Fuente: Las autoras

Socialización

Figura 63: Socialización del proyecto

Riesgos	Factores de riesgo	Objetivo	Acciones preventivas	Porcentaje actual detectado	Porcentaje a minimizar con la ejecución de las acciones preventivas	Interpretación
Psicosociales	Estrés	Mejorar las condiciones laborales de los niveles de riesgo detectados mediante la aplicación de acciones eficaces para minimizar los efectos que los riesgos pueden tener como consecuencia negativa de esta forma la imagen de la cooperativa y garantizando la salud integral de los colaboradores	Realizar actividades al aire libre con la finalidad de liberar estrés	45%	25%	CACEL, en calidad de institución que se le preocupó por garantizar la salud de sus colaboradores no obstante los factores y los niveles de riesgo detectados son aquellos en los que se debería trabajar en pro de mejorarlos ejecutando aquellas acciones que contribuyan a la mejora continua.
	Carga y ritmo de trabajo		Practicar técnicas de relajación para liberar tensión	40%	30%	
	Motivación y apoyo		Planificar y organizar las tareas en orden de prioridad	21%	15%	
	Participación y liderazgo		Potenciar y organizar las nuevas en roles de interés	35%	25%	
	Desarrollo de competencias		Potenciar capacidades formativas en temas de interés	32%	25%	
	Organización de trabajo		Potenciar planes de formación para el desarrollo de competencias	18%	15%	
	Reflexión interpersonal		Practicar comunicación asertiva	18%	15%	
Reconocimiento			40%	30%		

Fuente: Las autoras

Entrega de resultados

Figura 64: Entrega de resultados CACEL



Fuente: Las autoras