

INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO SUDAMERICANO



TECNOLOGÍA SUPERIOR EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

**“PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL PARA
EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN
CATAMAYO, PARA EL AÑO 2022”**

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

AUTORAS

Baculima Yauri Estefanía Madelyne
Maldonado Quevedo Johanna Karina

DIRECTOR

Ing. Joffre Vicente Sarmiento Chase, Mgs.

Loja, 02 de Noviembre de 2022

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 PARA EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN CATAMAYO, PARA EL AÑO 2022”; el mismo que cumple con lo establecido por el Instituto Superior Tecnológico Sudamericano: por consiguiente, autorizo su presentación ante el tribunal respectivo.

Loja, 2 de noviembre de 2022

f. _____

Ing. Joffre Vicente Sarmiento Chase, Mgs.

1105040222

AUTORÍA

Yo, Baculima Yauri Estefanía Madelyne, con C.I 0704216480, y en calidad de estudiante de la carrera de Gestión del Talento Humano del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano, y autor del proyecto: “PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL PARA EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN CATAMAYO, PARA EL AÑO 2022”, juramentadamente certifico que este proyecto es de autoría propia, en el que se ha realizado un contexto, con la citación adecuada al caso.

Baculima Yauri Estefanía Madelyne
C.I: 0704216480

AUTORÍA

Yo, Maldonado Quevedo Johanna Karina, con C.I 1104700347, y en calidad de estudiante de la carrera de Gestión del Talento Humano del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano, y autor del proyecto: “PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL PARA EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN CATAMAYO, PARA EL AÑO 2022”, juramentadamente certifico que este proyecto es de autoría propia, en el que se ha realizado un contexto, con la citación adecuada al caso.

Maldonado Quevedo Johanna Karina
C.I: 1104700347

DECLARACIÓN JURAMENTADA

Loja, 2 de noviembre de 2022

Nombres: Estefanía Madelyne

Apellidos: Baculima Yauri

Cédula de Identidad: 0704216480

Carrera: Tecnología Superior en Gestión del Talento Humano

Semestre de ejecución del proceso de titulación: Abril 2022 – Octubre 2022

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

“PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL PARA EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN CATAMAYO, PARA EL AÑO 2022”;

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

Declaro bajo juramento que:

1. Soy autor 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 mi autoría; y en el caso contrario aparecen con las correspondientes citas o fuentes.

Por lo expuesto; mediante la presente asumo 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, me hago 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 me comprometo 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; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente dispuesta por la LOES y sus respectivos reglamentos y del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de la ciudad de Loja.

.....
Baculima Yauri Estefanía Madelyne

C.I.: 0704216480

DECLARACIÓN JURAMENTADA

Loja, 2 de noviembre de 2022

Nombres: Johanna Karina**Apellidos:** Maldonado Quevedo**Cédula de Identidad:** 1104700347**Carrera:** Tecnología Superior en Gestión del Talento Humano**Semestre de ejecución del proceso de titulación:** Abril 2022 – Octubre 2022**Tema de proyecto de investigación de fin de carrera con fines de titulación:**

“PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL PARA EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN CATAMAYO, PARA EL AÑO 2022”;

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

Declaro bajo juramento que:

1. Soy autor 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 mi autoría; y en el caso contrario aparecen con las correspondientes citas o fuentes.

Por lo expuesto; mediante la presente asumo 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, me hago 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 me comprometo 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; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente dispuesta por la LOES y sus respectivos reglamentos y del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de la ciudad de Loja.

.....

Maldonado Quevedo Johanna Karina

C.I.: 1104700347

DEDICATORIA

La presente investigación se la dedico a Dios, por ser el inspirador y darnos fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

A mi madre Sonia, mi Tía Mélida y mi abuelita Enriqueta, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ellas he logrado llegar hasta aquí. Ha sido el orgullo y el privilegio de ser parte de sus vidas.

A mi familia por estar siempre presentes, acompañándome y por el apoyo moral, que me brindaron a lo largo de esta etapa. A todas las personas que me han apoyado y han hecho que la investigación se realice con éxito en especial a aquellos que nos abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos.

*Con estima y consideración
Estefanía Baculima*

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación a Dios y a la Santísima Virgen María por ser mi guía, haberme dado la vida, salud y permitirme haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación académica. A mi padre que es mi pilar fundamental por brindarme los recursos necesarios por estar a mi lado apoyándome y aconsejándome siempre, a mi madre mi ser de luz que nunca me falla por entregarme su amor, esfuerzo y por creer en mí, a mis abuelitos Elías y María Magdalena a mi hermana Diana a mi prima Michelle a mis tíos Jorge y Yesenia que han sido mi mayor apoyo ejemplo de fuerza sacrificio y perseverancia.

A mi compañera Estefanía Baculima por su paciencia, su aportación con el proyecto de investigación, por no dejarme sola en ningún momento, con ella conocí en estos tres años el valor y el significado de la verdadera amistad, gracias a su apoyo incondicional y su dedicación se hizo posible cumplir con esta gran meta, al Ingeniero Joffre Sarmiento por guiarnos, apoyarnos y motivarnos para cumplir con nuestro objetivo a mi familia y amigos que conocí en el camino por brindarme sus ánimos y confiar en que llegaría a cumplir una de mis tantas metas anheladas y por último a mí por mi esfuerzo por levantarme todos los días con la convicción de llegar hasta este objetivo.

Con estima y consideración

Johanna Maldonado

AGRADECIMIENTO

Al Instituto Tecnológico Superior Sudamericano, la Coordinación de Carrera de Talento Humano y a todos los docentes que forman parte de la carrera de Gestión de Talento Humano por ser parte de mi crecimiento profesional por su predisposición para transmitir sus conocimientos y formar la profesional que soy hoy en día y un especial agradecimiento al director de Titulación el Ing. Joffre Sarmiento por la dedicación y esmero que en el transcurso de la preparación de la presente proyecto de investigación.

Al finalizar este trabajo de investigación quiero utilizar este espacio para agradecer la ayuda que muchas personas y colegas me han prestado durante el proceso de investigación y redacción de este trabajo.

Con aprecio y cariño
Estefanía Baculima

Gracias al Instituto Superior Tecnológico Sudamericano por haberme aceptado ser parte de él, brindarme tantas oportunidades y permitirme concluir una etapa de mi vida, a la Coordinación de la carrera de Talento Humano por su orientación y predisposición, a los docentes de la carrera de Gestión de Talento Humano por su paciencia, dedicación por incluirme valores por haber compartido sus conocimientos a lo largo de mi formación profesional y mi gratitud a mi Director el Ingeniero Joffre Sarmiento por guiarme en el desarrollo de investigación por su aporte y ser mi mayor apoyo en el proceso de mi realización del proyecto de investigación.

Con aprecio y cariño
Johanna Maldonado

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; Ing. Joffre Vicente Sarmiento Chase, Mgs. en calidad de Director del proyecto de investigación de fin de carrera; y, Baculima Yauri Estefanía Madelyne, Maldonado Quevedo Johanna Karina, en calidad de autoras del proyecto de investigación de fin de carrera; mayores de edad emiten la presente acta de cesión de derechos.

SEGUNDA. - Baculima Yauri Estefanía Madelyne, Maldonado Quevedo Johanna Karina, realizó la Investigación titulada: PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL PARA EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN CATAMAYO, PARA EL AÑO 2022 para optar por el título de Tecnólogo 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 y Baculima Yauri Estefanía Madelyne, Maldonado Quevedo Johanna Karina, 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 PARA EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN CATAMAYO, PARA EL AÑO 2022 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 noviembre del año 2022.

Ing. Joffre Vicente Sarmiento Chase, Mgs.

DIRECTOR

C.I.: 1105040222

Baculima Yauri
Estefanía Madelyne
AUTORA
C.I.: 0704216480

Maldonado Quevedo
Johanna Karina
AUTORA
C.I.: 1104700347

ÍNDICE

CERTIFICACIÓN	II
AUTORÍA.....	III
DECLARACIÓN JURAMENTADA	V
DECLARACIÓN JURAMENTADA	VII
DEDICATORIA.....	IX
DEDICATORIA.....	X
AGRADECIMIENTO.....	XI
ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS.....	XII
ÍNDICE	XIV
ÍNDICE DE FIGURAS	XVII
ÍNDICE DE TABLAS	XIX
1 RESUMEN.....	21
2 ABSTRACT.....	21
3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	23
4 TEMA	25
5 ELECCIÓN DE LA LÍNEA Y SUBLÍNEA DE INVESTIGACIÓN ...	26
6 JUSTIFICACIÓN	27
7 OBJETIVOS	29
7.1 OBJETIVO GENERAL.....	29
7.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	29

8	MARCO TEÓRICO.....	30
8.1	MARCO INSTITUCIONAL	30
8.1.1	Logotipo	30
8.1.2	Reseña Histórica.....	30
8.1.3	Misión	31
8.1.4	Visión	31
8.1.5	Objetivos Institucionales.....	31
8.1.6	Organigrama Institucional.....	32
8.2	MARCO CONCEPTUAL.....	33
8.2.1	¿Qué es la seguridad y salud ocupacional en el trabajo?	33
8.2.2	Importancia de la seguridad y salud ocupacional	33
8.2.3	Objetivos de la salud ocupacional.....	33
8.2.4	Beneficios de la seguridad y salud ocupacional en el trabajo	34
8.2.5	Tipos De Riesgos	34
8.2.6	Programa de Seguridad y Salud Ocupacional.....	41
9	METODOLOGÍA	44
9.1	TIPOS DE MÉTODOS	44
9.1.1	Método fenomenológico	44
9.1.2	Método hermenéutico.....	44
9.1.3	Método práctico proyectual.....	45
9.2	TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	45
9.2.1	TIPOS DE TÉCNICAS.....	45
9.2.1.1	Observación directa.....	45
9.2.1.2	Entrevista.....	46
9.2.1.3	Encuesta.....	46
10.	ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	47
10.1	OBSERVACIÓN DIRECTA.....	47
10.2	ENTREVISTA	49
10.2.1	Entrevistados	49
10.2.2	Análisis de Resultados	61

10.3	ENCUESTA.....	63
11.	PROPUESTA DE ACCIÓN	79
11.1	INTRODUCCIÓN	79
11.2	PRESENTACIÓN.....	79
11.3	BENEFICIARIOS.....	80
11.4	FLUJOGRAMA DE PROCESOS	81
11.5	DOCUMENTO PRESENTADO	82
11.6	MEDIO DE SOCIALIZACIÓN	174
11.7	MATERIAL VISUAL UTILIZADO.....	176
11.8	ENTREGA DE RESULTADOS.....	177
12.	CONCLUSIONES	178
13.	RECOMENDACIONES	179
14	BIBLIOGRAFÍA	180
15	ANEXOS	185
15.1	PRESUPUESTO	185
15.2	CRONOGRAMA.....	187
15.3	CERTIFICACIÓN DE APROBACIÓN – VICERRECTORADO 189	
15.4	CERTIFICADO DE EJECUCIÓN DEL PROYECTO	191
15.5	CERTIFICADO DE IMPLEMENTACIÓN DEL PROYECTO .	193
15.6	ENCUESTA APLICADA.....	195
15.7	ENTREVISTA APLICADA.....	198
15.8	PLAN DE SOCIALIZACIÓN	199
15.9	CERTIFICADO DE ABSTRACT	200
15.10	EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS DEL PROCESO.....	201

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	30
Figura 2.	32
Figura 3.	47
Figura 4.	48
Figura 5.	48
Figura 6.	49
Figura 7.	63
Figura 8.	64
Figura 9.	65
Figura 10.	66
Figura 11.	67
Figura 12.	68
Figura 13.	69
Figura 14.	70
Figura 15.	71
Figura 16.	72
Figura 17.	73
Figura 18.	75
Figura 19.	76
Figura 20.	77
Figura 21.	78
Figura 22:	81
Figura 23.	112
Figura 24.	114
Figura 25.	118
Figura 26.	119
Figura 27.	120
Figura 28.	120
Figura 29.	121
Figura 30.	127
Figura 31.	136
Figura 32.	138

Figura 33.	138
Figura 34.	146
Figura 35.	147
Figura 36.	148
Figura 37.	151
Figura 38:	152
Figura 39:	161
Figura 40.	165
Figura 41.	175
Figura 42.	175
Figura 43.	176
Figura 44.	177
Figura 45.	201
Figura 46.	201
Figura 47.	202
Figura 48.	202
Figura 49.	203
Figura 50.	203
Figura 51.	204
Figura 52.	204
Figura 53.	205
Figura 54.	205
Figura 55.	206
Figura 56.	206

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	36
Tabla 2.	39
Tabla 3.	50
Tabla 4.	56
Tabla 5.	58
Tabla 6.	63
Tabla 7.	64
Tabla 8.	65
Tabla 9.	66
Tabla 10.	67
Tabla 11.	68
Tabla 12.	69
Tabla 13.	70
Tabla 14.	71
Tabla 15.	72
Tabla 16.	73
Tabla 17.	74
Tabla 18.	75
Tabla 19.	76
Tabla 20.	78
Tabla 21.	80
Tabla 22.	92
Tabla 23.	93
Tabla 24.	93
Tabla 25:	94
Tabla 26.	94
Tabla 27.	96
Tabla 28.	97
Tabla 29.	99
Tabla 30.	105
Tabla 31.	114
Tabla 32.	115

Tabla 33.	124
Tabla 34.	132
Tabla 35.	142
Tabla 36.	154
Tabla 37.	155
Tabla 38.	157
Tabla 39.	167
Tabla 40.	168
Tabla 41.	171
Tabla 42.	172
Tabla 43.	186
Tabla 44.	187
Tabla 45.	199

1 RESUMEN

Los malos procedimientos en seguridad y salud ocupacional dentro de las organizaciones pueden afectar la imagen corporativa de la institución, por esta razón las empresas toman medidas preventivas para minimizar posibles daños a los trabajadores. Se desarrolló la presente investigación: “Programa De Seguridad Y Salud Ocupacional para El Gobierno Autónomo Descentralizado Del Cantón Catamayo, para el año 2022” tiene como objetivo principal implementar un estudio y análisis de los accidentes laborales presentados en la institución para dar respuesta a las necesidades, permitiendo velar por el cuidado y supervisar el bienestar laboral de los trabajadores de la Municipalidad.

De la misma manera se utilizaron diferentes métodos y técnicas, como la observación directa en campo, encuestas y entrevistas realizando métodos fenomenológicos, métodos hermenéuticos para recolectar información bibliográfica importante presentada sobre nuestros temas de investigación, y métodos de práctico proyectual para desarrollar estrategias factibles para minimizar los riesgos que existen actualmente en el GAD Municipal de Catamayo.

Asimismo de las encuestas aplicadas a trabajadores y entrevistas a responsables de seguridad y salud en el trabajo, área de Talento Humano y la máxima autoridad en la alcaldía, se obtuvo información vigente para llevar a cabo actividades y medidas preventivas para disminuir los riesgos detectados, de tal forma, adquirir una propuesta de acción en la Municipalidad, tales como: organización de las actividades, pausas activas, control del estrés, buen ambiente de trabajo ergonómico, postura correcta, técnicas de relajación.

Finalmente concluimos que el nivel de riesgo que se encuentra en el Municipio del cantón Catamayo es de un 70% de la dimensión psicosocial y 80% de la dimensión ergonómica, por lo que el programa de SSO mejora las técnicas y procedimientos internos relacionados con la seguridad laboral y el bienestar de los trabajadores, por consiguiente, se recomienda una evaluación integral de los tipos de riesgo que se pueden presentar en el Municipio del cantón Catamayo, para desarrollar una cultura enfocada en la seguridad y salud de los trabajadores.

2 ABSTRACT

Bad procedures in occupational health and safety within organizations can affect the corporate image of the institution, for this reason, companies take preventive measures to minimize possible damage to workers. The present investigation was developed: "Occupational Safety and Health Program for the Decentralized Autonomous Government of the Catamayo Canton, for the year 2022" it has as its main objective to implement a study and analysis of occupational accidents presented in the institution to respond to the needs allowing to ensure the care and supervise the labor and welfare of the Municipality workers.

In the same way, different methods and techniques were used, such as direct observation in the field, surveys and interviews carrying out phenomenological methods, hermeneutical methods to collect important bibliographic information presented in this research, and practical project methods to develop feasible strategies to minimize the risks that currently exist in the Municipal GAD of Catamayo.

Likewise, from the surveys applied to workers and interviews with those responsible for safety and health at work, the Human Talent area, and the highest authority in the mayor's office, current information was obtained to carry out activities and preventive measures to reduce the risks detected, in this way, acquire a proposal for action in the Municipality, such as organization of activities, active breaks, stress control, good ergonomic work environment, correct posture, relaxation techniques.

Finally, it was concluded that the level of risk found in the Municipality of the canton of Catamayo is 70% of the psychosocial dimension and 80% of the ergonomic dimension, so the SSO program improves internal techniques and procedures related to security labor and the welfare of the workers, therefore, a comprehensive evaluation of the types of risk that can occur in the Municipality of the Catamayo canton is recommended, to develop a culture focused on the safety and health of the workers.

3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El departamento de Talento Humano es aquel que plantea, ejecuta y orienta todo aquello que engloba la administración del personal basado en directrices, normas legales y políticas de la empresa. A diferencia de otras áreas, esta afronta muchos problemas que se presentan día a día en su gestión. Según un estudio realizado por Price Waterhouse Coopers (PwC), los problemas más comunes que se presenta a quienes trabajan en esta área son: en un 48% la gestión del cambio, 35% el desarrollo de liderazgos y 27% la medición de la efectividad del área de RRHH (Anónimo, 2022). Surgen diferentes tipos de problemas en el campo de los recursos humanos, que van desde la gestión y manejo de personal, retención de trabajadores, evaluación de riesgos ergonómicos, falta de compromiso y conciencia laboral hasta la contratación adecuada de personal.

En el contexto internacional varias empresas industriales pueden cumplir una función importante para garantizar la adaptación de métodos y prácticas de trabajo seguras, y es esencial que exista cooperación entre los trabajadores y la dirección, pero también se considera varios riesgos que estén relacionados con el trabajo por falta de formación, conocimiento, prevención. Como riesgos psicosociales y el estrés laboral se encuentran entre los problemas que más dificultades plantean en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo, afectan de manera notable a la salud de los trabajadores, la mitad de los trabajadores europeos consideran que el estrés es un elemento común en sus lugares de trabajo, y contribuye acerca de la mitad de todas las jornadas laborales perdidas. Como muchas otras cuestiones relativas a la enfermedad mental, el estrés suele interpretarse mal o estigmatizarse. No obstante, si los riesgos psicosociales y el estrés se plantean como un problema de las organizaciones.

La OIT se establece el principio de que los trabajadores deben estar protegidos contra las enfermedades en general o las enfermedades profesionales y los accidentes resultantes de su trabajo. De conformidad con las estimaciones globales más recientes de la OIT, cada año se producen 2,78 millones de muertes relacionadas con el trabajo, de las cuales 2,4 millones están relacionadas con enfermedades profesionales. Además del inmenso sufrimiento que esto causa a los trabajadores y sus familias, los costes

económicos que ello conlleva son enormes para las empresas, los países y el mundo en general (OIT, 2022).

En el contexto nacional las empresas evidencian factores de riesgos que no permiten al colaborador desenvolverse dentro de su puesto de trabajo, riesgos psicosociales como la carga excesiva de trabajo, falta de información respecto a las funciones del trabajador, comunicación ineficaz, mala gestión en la organización y riesgos ergonómicos, manipulación de cargas, malas posturas, trastornos musculoesqueléticos, entre otros, por lo cual debido a la falta de medidas encaminadas a la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores. Según cifras del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), de febrero del 2020 a febrero del 2021 se registraron 10.821 accidentes laborales en el país, lo que representó un 32% menos en relación con el período previo. (Pacheco, 2021). Este es un aspecto importante para las instituciones como Ministerios, Municipalidades, Gobernaciones entre otras entidades públicas enfocados en velar por el bienestar y satisfacción laborales del servidor público.

Enfocamos la presente investigación en estudiar la problemática existente en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Catamayo, centrándonos principalmente en las medidas de prevención existentes con respecto a la seguridad y salud ocupacional y los problemas ergonómicos y psicosociales que existen en la institución, por consiguiente se ha identificado el problema existente, que es, la falta de una cultura de prevención como el curso de acción correcto, debido a las condiciones de trabajo inadecuadas y no hay conciencia de las situaciones de riesgo en el ambiente de trabajo que pueden poner en peligro la seguridad y salud de los trabajadores. Frente a esta problemática se plantea la siguiente temática crear un Programa de seguridad y salud ocupacional para el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Catamayo para el año 2022. Buscando mejorar las condiciones básicas y necesarias en el ámbito de la seguridad y sobre todo reducir los riesgos laborales que se producen en el entorno de trabajo.

4 TEMA

“Programa de seguridad y salud ocupacional para el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Catamayo, para el año 2022”

5 ELECCIÓN DE LA LÍNEA Y SUBLÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Línea de investigación:

Desarrollo humano, seguridad industrial y salud ocupacional

Sublínea de investigación:

Prevención de riesgos laborales y psicosociales

6 JUSTIFICACIÓN

La línea de investigación aplicada en la presente estudio es, desarrollo humano, seguridad industrial y salud ocupacional el cual presenta el estudio del bienestar y salud de los trabajadores de una organización y mejorar el clima laboral para obtener una productividad adecuada con responsabilidad social organizacional, así mismo la sub línea de investigación es la prevención de riesgos laborales y psicosociales que está enfocada en la prevención y gestión de riesgos laborales y psicosociales para evitar enfermedades laborales ocasionadas por el medio a los cuales se les pueda dar la solución de dichos riesgos.

El presente trabajo de investigación se justifica académicamente como paso preliminar previo a optar por el título de Tecnólogo Superior en Gestión de Talento Humano, título que otorga el Instituto Tecnológico Superior Sudamericano, de conformidad al artículo 21, literal a del Reglamento de Régimen Académico, en el que se establece que las carreras técnicas y tecnológicas deben desarrollar un trabajo de titulación, basado en procesos de investigación, como requisito para la obtención del título profesional. Por ello para lograr un cambio significativo en el desarrollo de las sociedades es necesario la continua preparación, basada en conocimientos teóricos y prácticos que han sido impartidos por los docentes con sus cátedras durante el transcurso de los cinco ciclos académicos que como futuros tecnólogos hemos cursado y que nos servirán como sustento para el desarrollo del presente trabajo de investigación.

En el ámbito tecnológico en el presente proyecto de investigación se empleará la utilización de herramientas técnicas que ayudaran a determinar el objeto de estudio, para innovar en los procesos internos en materia de seguridad laboral, gestionando eficientemente el recurso humano lo cual evitara pérdidas económicas que afecten el progreso de la municipalidad, destacando la importancia y relevancia a la tecnología como factor de éxito, productividad y competitividad para la organización. contribuirá con la creación de un Programa de seguridad y salud ocupacional para el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Catamayo ya que, en la actualidad las organizaciones están innovando en la utilización de herramientas tecnológicas, que

permitirán mejorar a través de la utilización técnica de recursos y procesos para la prevención de riesgos laborales.

Dentro del ámbito social este proyecto se justifica debido al aporte que se realizara en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Catamayo, con el programa de mejoras establecido previo diagnóstico enfocado a la prevención de riesgos laborales de sus servidores públicos. Con ello las autoridades tendrán una perspectiva más realista de los puntos débiles en los cuales centrar su atención y a si proponer al mejoramiento. Es importante considerar la prevención de riesgos laborales de los servidores para obtener un desenvolvimiento de una manera más eficaz, con un mayor sentimiento de satisfacción, generarían mayor compromiso con la institución, sentimiento de pertenencia. Lo que desencadenara en un mejor servicio al usuario, proyectando a su vez una mejor imagen institucional al GAD del cantón Catamayo.

7 OBJETIVOS

7.1 OBJETIVO GENERAL

Implementar un Programa de seguridad y salud ocupacional, mediante el estudio y análisis de los accidentes laborales presentados en la empresa, para dar respuesta a las necesidades laborales, permitiendo velar por el cuidado que permita supervisar el bienestar laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Catamayo.

7.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Recopilar bibliografía utilizando fuentes de información primarias y secundarias que permitan analizar las medidas de seguridad y salud en el trabajo, los riesgos ergonómicos y psicosociales.
2. Reunir información mediante las técnicas de la entrevista y encuesta que nos permita obtener información real sobre los riesgos laborales presentados en las diferentes áreas de la municipalidad de Catamayo.
3. Desarrollar un programa de seguridad y salud ocupacional, mediante la creación de estrategias que brinde al colaborador medidas para no incurrir en riesgos ergonómicos y psicosociales.
4. Socializar el Proyecto de Investigación con las autoridades del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Catamayo, por medio de una exposición de manera presencial para que el mismo pueda ser implementado dentro de los procesos internos, como un apoyo de la academia a la municipalidad.

8 MARCO TEÓRICO

8.1 MARCO INSTITUCIONAL

8.1.1 Logotipo

Figura 1.

Logo del GAD Municipal de Catamayo



Nota: Obtenido de la página de Facebook del GAD Catamayo, 2022.

8.1.2 Reseña Histórica

Catamayo fue asentamiento indígena que ya existía cuando los españoles iniciaron la conquista, inicialmente fue parroquia rural del cantón Loja, conocida antiguamente con el nombre de la Toma. El Cantón Catamayo es creado el 22 de mayo de 1981 mediante el decreto ejecutivo suscrito por el extinto presidente Constitucional de la República del Ecuador, Ab. Jaime Roldós Aguilera, por lo cual su cantonización se festeja el 22 de mayo de cada año. El GAD Municipal del Cantón Catamayo nace el 25 de octubre de 1981 para incluir el Ilustre Consejo Municipal de Catamayo que desde la fecha han llegado administrar 7 alcaldes entre ellos el Sr. Flavio Luzuriaga, Sr. Miguel Valdivieso, Sr. Rodrigo Mejía, Dr. Héctor Figueroa, Dr. Carlos Luzuriaga, Sr. Héctor Figueroa, y en la actualidad con el Ab. Armando Figueroa, cada uno con diferentes propuestas, pero con un objetivo que es lograr equidad social y sueños para un Catamayo mejor (Municipio, 2022).

8.1.3 Misión

Somos un gobierno continuo autónomo y descentralizado que promueve la gobernabilidad y un proceso de fortalecimiento institucional, para el desarrollo integral sostenible y el mejoramiento de la calidad de vida, con participación y equidad social para todos los habitantes del cantón. Impulsa su desarrollo en base a la planificación estratégica para ir solucionando las necesidades básicas de nuestro cantón (Municipio, 2022).

8.1.4 Visión

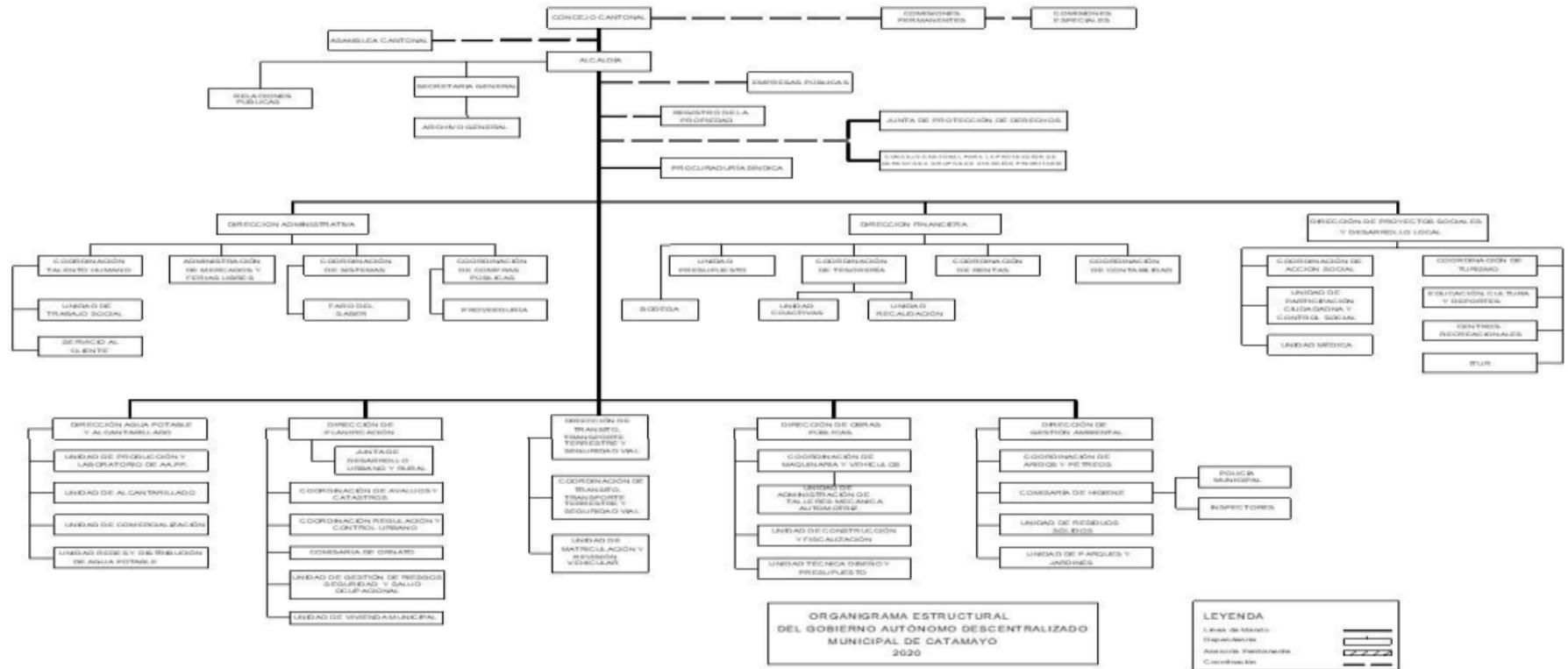
En los próximos años seremos un gobierno municipal con una gestión efectiva, eficiente, transparente, descentralizada, concentrada y equitativa, que ofrece servicios básicos de calidad. Se impulsa el desarrollo económico local y la competitividad, el turismo, el fortalecimiento cultural y una gestión ambiental sostenible. Contaremos con un personal calificado y comprometido, bajo un proceso de mejoramiento organizacional continuo y la profesionalización del servidor municipal (Municipio, 2022).

8.1.5 Objetivos Institucionales

- ✓ Optimizar procesos internos y externos del GAD de forma eficiente y oportuna, incluyendo criterios del poder ciudadano permitiendo el fortalecimiento de la capacidad de gestión y planificación territorial.
- ✓ Fortalecer el área sociocultural del territorio además del fomento de la inclusión, la equidad y la seguridad ciudadana.
- ✓ Impulsar el desarrollo económico, productivo y turístico del cantón, fomentando una economía local dinámica.
- ✓ Propiciar asentamientos humanos sustentables y seguros.
- ✓ Fomentar y gestionar la sustentabilidad del patrimonio natural del cantón Catamayo.

8.1.6 Organigrama Institucional

Figura 2.
Organigrama Institucional



Nota: Organigrama Estructural del Gobierno Autónomo Descentralizado de Catamayo, 2022.

8.2 MARCO CONCEPTUAL

8.2.1 ¿Qué es la seguridad y salud ocupacional en el trabajo?

Es la promoción y mantenimiento del mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones mediante la prevención de las desviaciones de la salud, control de riesgos y la adaptación del trabajo a la gente y la gente a sus puestos de trabajo (Unir, Unir La Univerdidad en Internet, 2021).

8.2.2 Importancia de la seguridad y salud ocupacional

Aumentar la calidad laboral, el ambiente en el trabajo y la salud ya que conlleva al sostén de la conservación del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Aplicar las medidas necesarias para minimizar y prevenir los diferentes riesgos que pueden ser ocasionados por el trabajo (OIT O, 2009).

8.2.3 Objetivos de la salud ocupacional

- ✓ Identificar, evaluar y controlar los posibles agentes de riesgo que existan en la organización y que sean potenciales fuentes de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- ✓ Impulsar dentro de la empresa el trabajo sano y seguro, a través de acciones preventivas.
- ✓ Promover sistemas de organización que favorezcan la salud y seguridad en el área de trabajo. Lo que sirve para aumentar la confianza y por ende la productividad.
- ✓ Mejorar la salud y capacidad de cada uno de los empleados, a través de condiciones óptimas de trabajo.
- ✓ Minimizar las lesiones derivadas del trabajo.
- ✓ Reducir el absentismo laboral y a la vez las pérdidas económicas y de producción ligadas a accidentes y enfermedades (Unir, 2021).

8.2.4 Beneficios de la seguridad y salud ocupacional en el trabajo

- ✓ La salud y la calidad de vida de los trabajadores mejora, por lo que el compromiso hacia la empresa aumenta.
- ✓ Un entorno de trabajo adecuado, y una atención a las personas crean un clima de confianza que favorece la motivación y satisfacción de los trabajadores.
- ✓ Una cultura preventiva mejora la imagen de la empresa, con el beneficio que esto conlleva en sus relaciones con clientes, proveedores y la sociedad en su conjunto.
- ✓ Asegura el cumplimiento por parte de la empresa de la legislación aplicable en lo referente a prevención de riesgos laborales.
- ✓ La sociedad en su conjunto se beneficia con una disminución de los costes sociales, sanitarios y de seguridad social, así como en concepto de indemnizaciones por accidente.
- ✓ Reduce el número de accidentes de trabajo/ Reduce así mismo las enfermedades laborales.
- ✓ Se mejora la imagen corporativa de la empresa tanto a nivel interno (entre los propios trabajadores) como externo (entre los clientes y la sociedad en general).
- ✓ Se mejora el clima laboral, la motivación y la participación. Esto favorece las relaciones entre el personal laboral y de este con la propia empresa (Conde, 2021).

8.2.5 Tipos De Riesgos

8.2.5.1 Riesgo Físico

El término “agentes físicos” se utiliza habitualmente para describir distintas formas de energía que tienen la capacidad de causar daños en la salud y seguridad de los trabajadores. Dentro de los agentes físicos se incluyen el ruido, las vibraciones, el ambiente térmico, las radiaciones ionizantes y las radiaciones no ionizantes, entre las que se encuentran los campos electromagnéticos y las radiaciones ópticas.

Los agentes físicos están presentes en un gran número de actividades laborales como la construcción, la industria, los centros de investigación e incluso en el sector

servicios y pueden abarcar aspectos estudiados de forma clásica desde el punto de vista de higiene industrial pero también desde la perspectiva de la ergonomía (INSST, 2022).

8.2.5.2 Riesgo Químico

Es toda sustancia orgánica e inorgánica, natural o sintética, que, durante su fabricación, puede incorporarse al ambiente en forma de polvo, humo, gas o vapor. El control de los contaminantes químicos del aire, en relación con la protección de la salud en el trabajo, requiere el conocimiento de la forma de dichos agentes con el organismo, su modo de acción y la forma en que son o pueden ser eliminados. Por ejemplo contacto con la piel, inhalación por vía respiratoria, absorción por vía bucal (Insignia, 2017).

8.2.5.3 Riesgo Biológico

Las condiciones patológicas resultantes de la acción de factores biológicos se consideran de carácter laboral en la medida que puedan demostrarse que han sido producida o agravadas por circunstancias emergentes del trabajo.

Los riesgos comprenden infecciones originadas por virus, bacterias, hongos y protozoarios. Pueden tener origen laboral infecciones como el SIDA, Ántrax, Tuberculosis, Infecciones Fungosas, Brucelosis, Fiebre Tifoidea, Fiebre amarilla, Etc (Insignia, 2017).

8.2.5.4 Riesgo Mecánico

Es la probabilidad de que ocurra eventos fisiopatológicos como: cortes, punciones, golpes, aplastamientos, quemaduras, entre otros, al realizar operaciones que impliquen el uso o manipulación de herramientas, bien sea: manuales, maquinaria (lijadoras, taladros, tornos, prensas, etc.), manipulación de aparatos de elevación (grúas, puentes grúa, etc.), utilización de vehículos (Laborales, 2022).

8.2.5.5 Riesgo Ambiental

Se conoce como riesgo ambiental o ecológico a la probabilidad de que ocurra un evento o catástrofe en el medio ambiente; bien sea, por un fenómeno propio de la naturaleza o por la acción del hombre que lo genere. Como sucede con la mayoría de los peligros, estos pueden ser evaluados y se pueden prevenir (Laborales, 2022).

8.2.5.6 Riesgo Ergonómico

Los riesgos ergonómicos o riesgos disergonómicos (riesgo originado por la ausencia de una correcta ergonomía laboral) es la probabilidad que tiene un trabajador de desarrollar un trastorno musculoesquelético debido a la intensidad de las actividades laborales y física que le corresponde hacer en el puesto de trabajo. Estos trastornos son enfermedades profesionales que involucran los músculos, nervios, tendones y otros elementos de soporte y estabilidad para el cuerpo humano (Insignia, 2017).

8.2.5.6.1 Tipos de riesgos ergonómicos en el lugar de trabajo

Tabla 1:
Tipos de riesgos Ergonómicos

Posturas forzadas	Es el riesgo que un trabajador corre por adoptar posiciones inadecuadas cuando realiza las tareas del cargo, donde algunas zonas anatómicas dejan de estar en el lugar natural para pasar a posiciones que producen hipertensiones e hiperflexiones en varias partes del cuerpo.
Aplicación de fuerza	Se está en presencia de aplicación de fuerzas si a lo largo de la jornada de trabajo se tiene que realizar las siguientes tareas: el uso de mandos en donde se requiere empujar o tirar de estos, operarlos hacia todas las direcciones; o el uso de pedales que se manejan con las extremidades inferiores estando sentado; o si se debe empujar o arrastrar algún objeto.
Levantamiento de cargas	Se considera levantamiento de carga si esta supera los 3 kg, sin desplazamiento; si la carga es superior a 3kg y el desplazamiento a

	pie es superior a 1 metro; y si se tiene que empujar o arrastrar la carga utilizando todo el cuerpo.
Movimientos repetitivos	Es aquel riesgo que se corre por realizar trabajos repetitivos; considerando como repetitivo a cualquier movimiento que se repite en ciclos en menos de 30 segundos; cuando más del 50% del ciclo se realiza el mismo movimiento; y cuando una actividad repetitiva se lleva a cabo durante un periodo de 2 horas a lo largo de la jornada laboral.

Nota: La presente tabla nos indica los diferentes tipos de riesgo ergonómico que se puede presentar en el lugar de trabajo Riesgos Ergonómicos, 2022.

8.2.5.6.2 Enfermedades derivadas por los riesgos ergonómicos

- ✓ **Tendinitis:** inflamación de un tendón por estar en constante tensión, doblado, por estar sometido a vibraciones o por estar en contacto con una superficie dura.
- ✓ **Epicondilitis:** enfermedad donde los tendones se irritan produciendo dolor por todo el brazo y se origina por realizar movimientos de extensión forzados de muñeca.
- ✓ **Tenosinovitis:** es cuando se produce un exceso de líquido sinovial, ocasionando hinchazón en la zona y mucho dolor.
- ✓ **Síndrome del túnel carpiano:** el cual se origina por la compresión del nervio de la muñeca, y por tanto la reducción del túnel. Causa mucho dolor y adormecimiento en la mano.
- ✓ **Hernia:** salida parcial o total de una víscera o una parte blanda fuera de su cavidad natural.
- ✓ **Lumbalgia:** es una contractura dolorosa y persistente de los músculos que se ubican en la parte baja de la espalda. Se produce por sobrecargas.

8.2.5.6.3 Cómo prevenir los riesgos ergonómicos

Para prevenir los riesgos ergonómicos en el lugar de trabajo, es importante implementar algunas medidas preventivas de seguridad en la empresa. Estas medidas ayudan a reducir los peligros ergonómicos.

- ✓ Ajustar la altura de las superficies de trabajo.
- ✓ Variar las tareas.
- ✓ Proporcionar descansos cortos.
- ✓ Reducir el peso y el tamaño de los artículos que los trabajadores deben levantar.
- ✓ Ponga los suministros y equipos al alcance de la mano del trabajador.
- ✓ Proporcionar sillas o taburetes ergonómicos.
- ✓ Proporcionar auriculares de teléfono.
- ✓ Suministro de alfombras antifatiga.
- ✓ Suministre la herramienta adecuada para el trabajo (Laborales, 2022).

8.2.5.6.4 Riesgo Psicosocial

Los riesgos psicosociales y el estrés laboral se encuentran entre los problemas que más dificultades plantean en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo. Afectan de manera notable a la salud de las personas, de las organizaciones y de las economías nacionales (Safety, 2022).

Los riesgos psicosociales se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión. Existen algunos ejemplos como los siguientes:

- ✓ Cargas de trabajo excesivas;
- ✓ Exigencias contradictorias y falta de claridad de las funciones del puesto.
- ✓ Falta de participación en la toma de decisiones que afectan al trabajador y falta de influencia en el modo en que se lleva a cabo el trabajo.
- ✓ Gestión deficiente de los cambios organizativos, inseguridad en el empleo.
- ✓ Comunicación ineficaz, falta de apoyo por parte de la dirección o los compañeros; acoso psicológico y sexual, violencia ejercida por terceros (Safety, 2022).

8.2.5.6.5 Tipos de riesgos psicosociales en el trabajo

Tabla 2:

Tipos de Riesgos psicosociales

Estrés	El estrés se podría definir como un estado que genera altos niveles de excitación y de respuesta, donde siempre está la sensación de no poder afrontarlos. Cuando el estrés laboral se convierte en algo crónico, se genera un desgaste profesional crónico conocido como burnout.
Violencia laboral	Este tipo de riesgo psicosocial que hace referencia a la violencia ejercida por una figura de poder en la organización contra una persona en específico o en contra de un grupo. Existen dos tipos de violencia:
Violencia física:	Es cuando el que practica la violencia ejerce fuerza física contra un trabajador produciendo daños físicos. Entre los actos de violencia física podemos mencionar las: bofetadas, patadas, tirones, empujones, pellizcos, etc.
Violencia psicológica:	Es cuando se lleva a cabo un uso deliberado de poder con amenazas contra una persona o grupo afectando el desarrollo físico, mental y social. Entre los actos de violencia psicológica podemos mencionar: el abuso verbal, el acoso, las amenazas, la intimidación, etc.
Acoso laboral	Relacionado directamente con el mal funcionamiento de la organización y con el comportamiento indebido entre compañeros de trabajo donde se incluyen los directivos. Este comportamiento no correspondido ni deseado se basa en; la edad, el sexo, discapacidad, orientación sexual, raza, religión, idioma, entre otros que afecta la integridad de la persona dentro de la institución.
Acoso sexual	Se trata de cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza expresamente sexual donde se ve afectada la integridad de una persona, sobre todo si se origina un entorno degradante, ofensivo o intimidatorio. Existen dos tipos de acoso sexual: el quid pro quo (chantaje sexual) y el producido por un ambiente hostil.

Inseguridad contractual Un riesgo psicosocial que se origina por la constante preocupación de no tener una estabilidad en el trabajo; o también por las cambiantes condiciones del entorno laboral o por las oportunidades de carrera.

Nota: La presente tabla nos indica los diferentes tipos de riesgo psicosocial que se pueden presentar en el lugar de trabajo.

La seguridad laboral de los trabajadores dependerá de la percepción de la estabilidad de la propia empresa. Y cuatro son los aspectos que se pueden resaltar en la seguridad contractual:

- ✓ La baja certeza sobre la continuidad del contrato.
- ✓ El deficiente control sobre el número de horas de trabajo.
- ✓ La poca protección social ofrecida por parte de la institución.
- ✓ El deficiente control sobre el salario y los respectivos pagos.

Estos tipos de situaciones que sufren algunos trabajadores son el resultado de una mala organización del trabajo y no de un problema individualizado. Y cuando sucede esto, las características de la organización deben ser evaluadas y modificadas (Safety, 2022).

8.2.5.6.6 Principales factores de riesgo psicosocial en el ambiente profesional

Estos se dividen en dos vertientes:

- ✓ **Organizacionales:** Son aquellos que afectan la filosofía de la empresa y a las relaciones laborales de la misma.
- ✓ **Laborales:** Aquellos relacionados directamente con las condiciones del empleo, la calidad del mismo y las expectativas sobre el puesto de trabajo.

8.2.5.6.7 ¿Cómo prevenir los riesgos psicosociales?

- ✓ Realizar una evaluación de riesgos se debe realizar una evaluación para identificar los factores de riesgo y si son o no relevantes.

- ✓ Si la evaluación detecta riesgos psicosociales deben proponer medidas preventivas para eliminarlos.
- ✓ Dirección adecuada.
- ✓ Comunicación clara sobre las tareas, con el fin de evitar conflictos de rol.
- ✓ Protocolos sobre cómo actuar cuando se presenten casos de agresiones, acoso laboral, acoso sexual, etc.
- ✓ Plantear medidas de conciliación de la vida laboral.
- ✓ Formar adecuadamente a los trabajadores sobre los riesgos laborales para que sepan hacerles frente.
- ✓ Permitir la participación de los trabajadores en la toma de decisiones de la empresa relacionadas con la prevención de riesgos laborales, a través de delegados de prevención de riesgos laborales (Laborales, 2022).

8.2.6 Programa de Seguridad y Salud Ocupacional

Un programa de salud y seguridad ocupacional es un plan que incluye tareas y acciones que tienen por objetivo eliminar riesgos que atentan contra la seguridad y la salud de los trabajadores, o minimizar su impacto (Delgado, 2021).

8.2.6.1 ¿Como se lo realiza?

La gestión de seguridad y salud en el trabajo es una tarea conjunta, en donde cada uno de los trabajadores asume responsabilidades individuales, desde la Alta Dirección, hasta los empleados de producción. Pero, para cumplir con sus responsabilidades individuales, los trabajadores deben saber cuáles son esas responsabilidades, tener los recursos para asumirlas, y haber sido autorizados para ejercerlas. Esto puede requerir, en algunos casos, procesos de formación y capacitación (Delgado, 2021).

8.2.6.2 Responsable de hacerlo

Comité mixto de seguridad y salud ocupacional, la gestión de seguridad y salud ocupacional es una responsabilidad que requiere la participación de la Alta Dirección y de los empleados. Esta participación se lleva a la práctica en el comité mixto de seguridad y salud ocupacional, que es el órgano en el cual se reúnen el conocimiento

de los trabajadores, con la visión de la Alta Dirección. Este comité requiere una estructura adecuada, conforme con la política de seguridad y salud ocupacional, y los recursos que asigna la Alta Dirección (Delgado, 2021).

8.2.6.3 Pasos para crear un Programa de Seguridad y Salud Ocupacional

Tabla 3.

Pasos para crear un Programa de Seguridad y Salud Ocupacional

1	Capacitar de forma continua a los trabajadores	Debe ser aprendida y practicada. La formación en seguridad y salud en el trabajo inculca habilidades críticas para el buen desempeño del programa. El conocimiento ayuda al trabajador a identificar y controlar riesgos, a entender la importancia y la forma de reportar incidentes, y a saber cómo responder durante un incidente o accidente.
2	Alinear los objetivos del programa con los de la empresa	Las empresas tienen objetivos comerciales y trabajan para alcanzarlos. Esto no es ningún aspecto negativo. Si no fuese así, el trabajador no tendría un empleo. Lograr los objetivos de seguridad y salud en el trabajo, ofrece beneficios a la empresa. Beneficios que contribuyen al alcance de los objetivos de negocio, esto siempre que se alineen los objetivos comerciales con los de seguridad y salud en el trabajo
3	Realizar inspecciones regulares dirigidas por los trabajadores	Nadie sabe más sobre la seguridad en su espacio de trabajo que el trabajador que pasa ocho o más horas al día en él. Las inspecciones dirigidas por trabajadores, además de despertar el sentido de propiedad y responsabilidad en el trabajador, establece confianza en el programa y en las decisiones que se tomen en adelante.
4	Consultar a los trabajadores	Conectando con la idea expuesta en el ítem anterior, los trabajadores siempre tienen ideas para mejorar la seguridad en el lugar de trabajo. De hecho, tienen ideas muy valiosas sobre diversos aspectos

que, de forma constructiva, sirven para alcanzar los objetivos de SST.

Un programa que recurra a la consulta constante de los trabajadores, será un programa que recibirá apoyo en toda la organización, y que será monitoreado, vigilado y cuidado por los mismos trabajadores.

5	Crear un plan de atención de emergencias	Es importante escuchar sus opiniones, trabajar en simulacros con ellos, asignar los recursos necesarios para atender una emergencia, pero, sobre todo, documentar todo en un plan que contenga instrucciones específicas, y que asigne responsabilidades para llevar a cabo en caso en el momento adecuado.
---	---	---

6	Realizar evaluaciones de riesgos profesionales	Para realizar evaluaciones de riesgos efectivas, es preciso contar con información de calidad. Y para ello, los profesionales del área, así como los empleados, tendrán que disponer de los recursos para informar, registrar y documentar, pero también para obtener los informes y datos requeridos.
---	---	--

Si pensamos en que no todos los incidentes o accidentes ocurren dentro de las instalaciones de la organización, o frente a un ordenador, es claro que se requiere una solución tecnológica que ofrezca movilidad y la posibilidad de acceder al sistema desde cualquier lugar y en cualquier horario.
(Delgado A. , 2021)

Nota: En la presente tabla esta el detalle de como se debe llevar a cabo el proceso para realizar un plan de seguridad y salud ocupacional

9 METODOLOGÍA

Es la aplicación sistemática de una serie de métodos y técnicas científicamente rigurosos en el proceso de investigación para lograr resultados teóricamente válidos. Es decir, la metodología funciona como el soporte conceptual que rige la manera en que aplicamos los procedimientos en una investigación (Mohammad, 2000).

9.1 TIPOS DE MÉTODOS

9.1.1 Método fenomenológico

El método fenomenológico es aquel que permitió explorar diferentes situaciones de la vida y del mundo, entendiendo que se lo hizo desde un punto de vista subjetivo (Ayala, 2021). Tal enfoque consintió analizar, descubrir o percibir y, en última instancia, comprender el fenómeno en estudio tal como se nos presenta desde nuestros sentidos y cómo procesamos lo que percibimos en nuestra conciencia.

Con este método, se llevó a cabo la aproximación, observación y descripción de la recopilación de información por parte de los colaboradores del Gad y entrevistas a las autoridades importantes que se obtuvo información real y frente a ello poder solución mediante un programa de seguridad y salud ocupacional.

9.1.2 Método hermenéutico

Es un enfoque amplio que se planteó las condiciones en las que se produce la comprensión de un fenómeno. El carácter abarcador del lenguaje sobre todo lo conocido hace que para la hermenéutica la interpretación lingüística presente una importancia primordial en cualquier metodología que pretenda alcanzar conocimiento. El enfoque hermenéutico rechaza la lógica instrumental del método científico, ya que se pregunta por los fines y no solo por los medios (Aranguéz, 2022).

Este método se aplicó para la recopilación de información de títulos, temas y subtemas derivados del tema central de investigación apoyado de fuentes primarias y secundarias, como la Web, libros, revistas e información propia de la organización.

9.1.3 Método práctico proyectual

Es una guía para la creación de distintos tipos de diseño en base a un problema. Esta metodología facilitó la resolución del problema siguiendo pasos o etapas de elaboración; que ayudaron a que el diseño pueda ser primeramente verificado para su comprobación de calidad y posteriormente la realización final del mismo con todas las correcciones pertinentes (Gonzalez, 2017, pág. 99).

Mediante este método se realizó un programa de seguridad y salud ocupacional mediante la planeación técnica de un conjunto de procedimientos aplicados durante el proceso de investigación enfocado en riesgos ergonómicos y psicosociales en el que se planteó estrategias de resguardo para precautelar el bienestar laboral del colaborador.

9.2 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.

9.2.1 TIPOS DE TÉCNICAS

9.2.1.1 Observación directa.

La observación es un proceso cuya función primera e inmediata es recoger información sobre el objeto que se toma en consideración. Esta recogida implica una actividad de codificación: la información bruta seleccionada se traduce mediante un código para ser transmitida a alguien (uno mismo u otros) (Fabbri, 2022).

Es un procedimiento empírico por excelencia, consiste en observar y asimilar todo lo que nos sirva para ejecutar la investigación; es intangible y poder palpar con evidencia propia los riesgos que están inmiscuidos los colaboradores en sus puestos de trabajo, pero es valioso en esencia.

9.2.1.2 Entrevista

La entrevista es una técnica de gran utilidad en la investigación cualitativa para recabar datos... es un instrumento técnico que adopta la forma de un diálogo coloquial. Canales la define como "la comunicación interpersonal establecida entre el investigador y el sujeto de estudio, a fin de obtener respuestas verbales a las interrogantes planteadas sobre el problema propuesto" (Díaz, 2013).

Esta técnica permitió obtener información de forma verbal y personalizada sobre experiencias, sucesos y opiniones del personal administrativo como: el alcalde, jefe de departamento de Talento Humano y Jefe Administrativo, obteniendo de este modo información más profunda y extensa, acerca de la prevención de riesgos y el conocimiento que tienen con respecto a los mismos.

9.2.1.3 Encuesta

La encuesta es una técnica que se llevó a cabo mediante la aplicación de un cuestionario a una muestra de personas. Las encuestas proporcionan información sobre las opiniones, actitudes y comportamientos de los ciudadanos (Question, 2022).

Esta técnica permitió recopilar información real, directamente de los colaboradores de la municipalidad con el fin de obtener información más detallada que es indispensable para la elaboración de nuestro programa de seguridad y salud ocupacional enfocado en la prevención de los riesgos psicosociales y ergonómicos.

10. ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

10.1 OBSERVACIÓN DIRECTA

El Gobierno Autónomo descentralizado del Cantón Catamayo, es una empresa pública que se dedica a prestar de servicios públicos domiciliarios y de las necesidades básicas insatisfechas en salud, educación, saneamiento ambiental, agua potable vivienda, recreación y deporte, el problema que actualmente presenta la organización es que no cuenta con una estructura definida para el programa de seguridad y salud ocupacional en prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales.

La observación directa que se realizó a los puestos de trabajo del Municipio del Cantón Catamayo, permitió completar la investigación que se realizó mediante encuestas y entrevistas a los colaboradores y directivos de la institución, de tal manera que contribuyo a conocer de primera mano cómo se encuentran las instalaciones de la institución, las condiciones laborales y la actuación de cada trabajador frente a los riesgos laborales dentro de su puesto de trabajo.

Figura 3.

Conocimiento de las instalaciones



Nota: Indicaciones Generales por parte de María José Santos Coordinadora de Talento Humano ante las condiciones de una de las oficinas de la Municipalidad del Cantón Catamayo

Algunos puestos del Municipio del Cantón Catamayo están equipados ergonómicamente, mientras que en otros las sillas de trabajo no son ergonómicas y las condiciones de la oficina tampoco son las adecuadas para ejercer sus actividades, por tal motivo el nivel de riesgo ergonómico es propenso a padecer por el trabajador, tal como la evidencia la valoración de los resultados obtenidos en la encuesta.

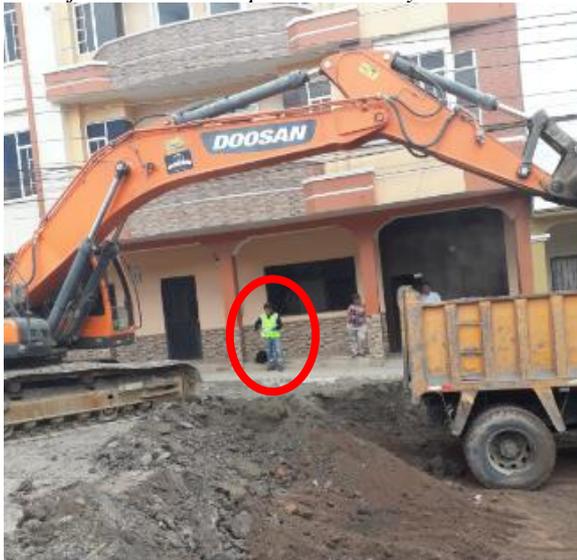
Figura 4.
Trabajadores sin EPP



Nota: En la imagen se encuentra marcado de rojo a los operarios del Municipio del Cantón Catamayo, estaban realizando obras de alcantarillado y no estaban usando en equipo correspondiente a sus actividades.

Los trabajadores operarios si cuentan con ciertos equipos de proyección personal, pero así mismo podemos patentizar que no cuentan con todo el equipo completo como cascos y zapatos acordes a la actividad que están ejerciendo.

Figura 5.
Trabajador del Municipio de Catamayo en las vías sin EPP



Nota: En la presente figura podemos evidenciar el Trabajo de arreglo de las vías del Cantón Catamayo y el trabajador enmarcado del mismo modo no está usando la protección necesaria.

Las condiciones de trabajo de campo hay que tener en consideración el ruido, ya que es un factor que se debe revisar para resguardar el bienestar del trabajador puesto que a la larga genera malestar en el colaborador y aumenta la tensión al finalizar la jornada laboral, como podemos ver en la fotografía el trabajar con maquinaria pesada el trabajador está expuesto a dichos niveles altos de ruido.

Figura 6.

Entrega de EPP al trabajador del Municipio de Catamayo



Nota: Entrega de Equipo de protección personal a los trabajadores de campo de la Municipalidad del Cantón Catamayo.

Se puede observar en la presente figura la entrega de unas botas como parte del equipo de protección personal del trabajador, para que pueda llevar a cabo sus actividades.

10.2 ENTREVISTA

10.2.1 Entrevistados

Entrevista 1

Nombre: Ing. Fabian Carrión

Jefe de Seguridad Laboral

Entrevista 2

Nombre: Lcda. María José Santos.

Coordinadora de Talento Humano

Entrevista 3

Nombre: Abg. Víctor Guzmán

Coordinador del área Administrativa

Tabla resumen de Resultados

Entrevista 1

Tabla 4:

Entrevista a jefe de Seguridad y Salud Ocupacional

Nombres y Apellidos del entrevistado	Ing. Fabian Carrión.
Cargo que desempeña	Jefe de Seguridad y Salud Ocupacional
Preguntas	Respuesta
¿Considera usted importante ejecutar un programa de seguridad y salud ocupacional para prevenir riesgos laborales?	Un programa de salud ocupacional en el ambiente psicosocial es muy importante porque tenemos tanto, trabajadores obreros que la situación de ellos es complicada por los problemas que a veces acarrear, entonces someter y hacerles test psicosociales de un programa ayuda mucho al beneficio y bienestar, tanto igual con los administrativos tenemos problemas psicosociales que pueden ser tabaquismo, alcoholismo que a veces por el ambiente de trabajo por el estrés que se tiene todo el día trabajando ocurren para que los fines de semana tengan esos tipos de hábitos.
¿Por qué cree usted que la institución debe prestar mayor	Ya este como obligación tenemos desde el ministerio de trabajo y del IESS, decretos que nos dicen y delinean que tenemos q someterlos a los trabajadores para vigilancia médica, la vigilancia médica se hace al momento que ingresa cualquier trabajador a la institución para saber cómo está su situación de salud que a su vez nos permite ver en qué estado ingresan a

atención a la salud de sus trabajadores?

trabajar de acuerdo a que área van a trabajar y a su vez como van a salir en el momento que se retiran de sus puestos de trabajo.

Hay accidentes laborales que se pueden dar en ese transcurso de trabajo y si es que no se le somete tanto a valores iniciales y finales nos pueden demandar de que se han hecho algunos problemas de enfermedades profesionales que pueden acarrear a los puestos de trabajo.

¿Considera que una cultura corporativa orientada en prevención de riesgos es relevante para mejorar el nivel de compromiso del personal hacia la empresa?

Ya cuando tú tienes un trabajo seguro, tienes medidas de prevención seguras, en este caso pasamos, estamos pasando todavía un virus como es el COVID, tenemos una pandemia presente si ustedes se protegen al personal adecuadamente van a rendir de mejor manera y a su vez vamos a disminuir el ausentismo que podemos tener en los puestos de trabajo que estos los va a economizar mucho en si a las empresas a no pedir más personal.

¿Existe algún estudio para promocionar la seguridad y salud de los trabajadores?

Si, los estudios profesionales que se hacen son en septiembre- octubre del 2021 se hacen los estudios ocupacionales donde a cada uno de los trabajadores de acuerdo a los puestos de trabajo. Ejemplo Pilastras se les pide que se les haga exámenes espirométricos que son de pulmones estas obras publicas esqueléticos que van a ser de los huesos a ver cómo está el corazón por los afines que nosotros tenemos bastante índice de obesidad por el mismo trabajo tenemos operadores no hacen ejercicio, no hacen pausas

activas entonces eso si nos acarrea que sea más importante

Normalmente se lo hace anualmente con los trabajadores de acuerdo a los cronogramas q tenemos comenzamos con obras publicas de Emapal y gestión ambiental por los programas que cada uno maneja la vigilancia médica se pide q se haga desde octubre, entonces nosotros tenemos implementado el sistema de seguridad desde el 2021. Entonces desde el 2021 se está haciendo estos exámenes.

¿Cuáles son los beneficios que usted considera, que se lograría al implementar un Programa de Seguridad y Salud Ocupacional orientado a la prevención de los riesgos psicosociales y ergonómicos que contribuyan en el rendimiento de sus trabajadores?

Ya, en estos programas que vamos a ahorrar, vamos a determinar que no existían enfermedades profesionales a un futuro. Un trabajador promedio de 40-50 años con enfermedades profesionales ya nos acarrea molestia al sector tanto público como privado, porque ahí tenemos que cambiarlo de puesto de trabajo, en donde prácticamente él ya sabe todo lo que ha venido aprendiendo en todos sus años y cambiarlo drásticamente por alguna enfermedad, un riesgo psicosocial ya sea lo médico o lo psicológico que avisaron a su respectivo tiempo, nos va a acarrear problemas tanto económicos como a su vez estos familiares.

Ya, este a ver a, los trabajadores tenemos aquí dos clases de trabajadores, tres tenemos trabajadores permanentes, de obras públicas o lo que son obra civil empleados con la LOSEP y trabajadores contratados. A los trabajadores contratados se los capacita en lo que es

¿Cada que tiempo se capacita a los trabajadores de la institución en temas de riesgo laboral?

seguridad en el momento que ingresan a los permanentes de acuerdo al cronograma que nosotros tenemos, cada dos meses se los capacita tanto de seguridad, es un mes de seguridad y otro mes de vigilancia médica o lo que son charlas de 5 minutos.

Un mes de seguridad y el siguiente mes viene lo que es medicina ocupacional, ellos les dan lo que es nutrición les da diferentes temas de lo que es vigilancia médica, obesidad, nutrición como se den de corrida y lo que son medidas preventivas.

¿Cuentan con un médico en seguridad y salud ocupacional?

Si, el medico ocupacional. Ella pasa en San José, tenemos el departamento de medicina en san José donde estamos ahora pidiendo el anexo al IESS para que los trabajadores no vayan mucho al IESS de aquí de Catamayo, sino que la medico mismo los refiera a Loja.

Si, a ver este nosotros hemos tenido en el año 2021 y 2022 que va 4 accidentes laborales, de los accidentes por ejemplo tuvimos en noviembre 30 una fractura de tibia y peroné ahí se inicia un estudio de que es lo que paso, cuales fueron los motivos que se dieron en el accidente, mientras el trabajador está en el hospital ahí se encarga la medico ocupacional de ver que no mas tiene si es de trasladarlo conjuntamente con trabajo social, se lo traslada a Loja, caso contrario que si son golpes leves o por ejemplo hemos tenido trabajadores que hacen acama a la

¿En la institución se ejecuta un control en accidentes e incidentes que han ocurrido en el progreso de las actividades laborales? Indíquenos su proceso

fuera, tiene dolores musculares tienes dolores a nivel de cintura ahí es igualmente el programa que nosotros tenemos de caso de un accidente escoger llevarlo al IESS no nos dan, sino directamente al centro de salud e Trapichillo donde contamos con los médicos que nos ayuden ya sean radiografías o dependiendo del accidente que haya tenido, hemos tenido golpes de dedos que se les da 23, 24 horas 48 horas dependiendo de cómo sea luxaciones de cintura que les dan hasta 72 horas

¿Y en el caso de que se le presente los incidentes toman algunas medidas de seguridad dependiendo del incidente?

Si, las medidas de seguridad son promover lo que paso en el accidente en las estafetas en los puestos de trabajo que fue lo que paso, como sucedió el accidente y a su vez hacerles entender porque se dio el accidente a los trabajadores en las estafetas de ahí en las confecciones que se dan a ver si nosotros nos pasó un accidente que los trabajadores fueron en las maquinas operativas, les mandamos comunicado de que es prohibido llevar personal en máquinas operativas ellos tienen q ser trasladados en sus camiones o en camionetas no en máquinas operativas como son retroexcavadoras y rodillos

¿Existe un comité vigente que se encargue de velar la seguridad laboral de todo el

Ya vera este en el sub y ministerio del trabajo una empresa a partir de 15 trabajadores piden el comité paritario, el comité paritario dura un año en funciones ahora tenemos el comité paritario que lo preside el sindicato de trabajadores del municipio de Catamayo ellos este año tiene la

<p>personal que integran el Municipio de Catamayo?</p>	<p>presidencia y la secretaria la tiene el empleador en este caso es el alcalde que está conformado por 3 representantes principales y tres suplente por el sindicato y a su vez por el empleador tres principales y tres suplentes.</p>
<p>¿Cuáles son las actividades que han implementado y le ha permitido cuidar la seguridad y salud de los trabajadores?</p>	<p>Ya las actividades al momento que se inició fueron capacitaciones inspecciones del puesto de trabajo nosotros al no tener una buena cultura de cuidado acá se inició con capacitar al personal, decirles cuales son los pro y contra al no tener equipos de protección se está implementando de manera que progresiva este somos una unidad todavía nueva q no tenemos todo el presupuesto que se pide por eso no tenemos todavía muchos estudios que es ergonomía este psicosociales y a su vez de medición e higiene industrial.</p> <p>¿Usted es la única persona especializada en todo lo que abarca seguridad y salud ocupacional y prevención de riesgos en este departamento?</p> <p>Si, soy la única y aquí en la oficina tengo un asistente y 2 chicas de gestión ambiental el único encargado doy yo en seguridad.</p>
<p>¿Se toma en cuenta las necesidades y peticiones de los trabajadores en la toma de decisiones en la institución? (participación del personal, implementación de nuevos procesos, cambios).</p>	<p>Ya en lo que son toma de decisiones por ejemplo para compra de equipos de protección como es la ropa, zapatos siempre se ve de acuerdo a los puestos de trabajo como le comento los trabajadores acá no están muy acostumbrados a utilizar zapatos punta de hacer es que es lo que nos dice el reglamento por el trabajo que ellos ejercen por eso tenemos algunas complicaciones e en ese sentido que</p>

utilicen equipo de protección, son pocos los que les gusta utilizar, toca estar insistiendo.

De ahí pedirles muchas opiniones a los trabajadores si es posible ellos piden que se les den zapatos deportivos para poder hacer las jornadas de trabajo.

En el área administrativa todavía no se toma en cuenta sus decisiones, solo lo que mandan los dirigentes o representantes como es el alcalde este director administrativo, talento humano y mi persona nos sabemos reunir para tomar algunas decisiones ya que si es que despedimos no se ponen de acuerdo nosotros aquí somos 250 personas permanentes de los cuales son 86 del sindicato y de los 86 del sindicato manda a toditos prácticamente que no son es bonito ni justo.

Nota: En la presente tabla encontramos la entrevista aplicada e información proporcionada por el Ing. Fabian Carrión.

Entrevista 2

Tabla 5:

Entrevista Coordinadora de Talento Humano

Nombres y Apellidos del entrevistado	María José Santos Naula
Cargo que desempeña	Coordinadora de Talento Humano
Preguntas	Respuesta
<p>¿Considera usted importante ejecutar un programa de seguridad y salud ocupacional para prevenir riesgos laborales?</p>	<p>Claro que sí, es importante implementar este tipo de programas en cualquier institución pública y privada ya que se maneja cierto número de empleados y trabajadores los mismos que deberían estar capacitados en el tema de seguridad y salud ocupacional.</p>

¿Por qué cree usted que la institución debe prestar mayor atención a la salud de sus trabajadores?	Señaló que, realmente si es importante que un trabajador y un empleado este sano para que rinda con las actividades normales y entregue resultados a la institución.
¿Considera que una cultura corporativa orientada en prevención de riesgos es relevante para mejorar el nivel de compromiso del personal hacia la empresa?	La coordinadora considera que sería importante y relevante que esto sucediera en cualquier municipio o corporación.
¿Existe algún estudio para promocionar la seguridad y salud de los trabajadores?	Señaló que no sabría responder si existe o no existe ya que tendría que ver con el compañero encargado de seguridad y salud ocupacional.
¿Cuáles son los beneficios que usted considera, que se lograría al implementar un Programa de Seguridad y Salud Ocupacional orientado a la prevención de los riesgos psicosociales y ergonómicos que contribuyan en el rendimiento de sus trabajadores?	Manifestó que en lo psicosocial sería muy importante ya que los trabajadores tienen que tener conocimiento y ser capacitados en este tipo de situaciones para cualquier circunstancia que se presente en el trabajo y en lo ergonómico pues si sería muy bueno e importante ya que el estrés laboral por estar sentados frente a un computador en caso de los administrativos, es cansado y atrae enfermedades tanto mentales como físicas.
¿Cada que tiempo se capacita a los trabajadores de la institución en temas de riesgo laboral?	La coordinadora tiene entendido que su compañero realiza estas capacitaciones ya sea semanales o mensuales por grupos y son cortas en el tema de los trabajadores ellos tienen su horario rotativo, entonces lo realizan semanales o mensuales 10 a 15 minutos antes de entrar al trabajo.
¿En la institución se ejecuta un control en accidentes e	Claro que, si llevamos un control de todos los trabajadores, empleados tanto informes

incidentes que han ocurrido en el progreso de las actividades laborales? Indíquenos su proceso	médicos como informes del compañero de salud y seguridad ocupacional.
¿Existe un comité vigente que se encargue de velar la seguridad laboral de todo el personal que integran el Municipio de Catamayo?	Claro que si tenemos el comité paritario conformado por el empleador y los trabajadores que nos encargamos por velar por la salud y seguridad más de los trabajadores.
¿Cuáles son las actividades que han implementado y le ha permitido cuidar la seguridad y salud de los trabajadores?	Las actividades como las capacitaciones, el tema de entrega de implementos para la seguridad como chalecos.
¿Se toma en cuenta las necesidades y peticiones de los trabajadores en la toma de decisiones en la institución? (participación del personal, implementación de nuevos procesos, cambios).	Si por eso se trabaja conjuntamente con el comité paritario que son quienes acogen a todas las necesidades y pedidos conjuntamente con el Ingeniero de seguridad se toma en cuenta lo que necesita el trabajador

Nota: En la presente tabla encontramos la entrevista aplicada e información proporcionada por la Lic. María José Santos.

Entrevista 3

Tabla 6.
Entrevista Coordinador del Área Administrativa

Nombres y Apellidos del entrevistado	Abg. Víctor Manuel Guzmán
Cargo que desempeña	Coordinador del Área Administrativa
Preguntas	Respuesta
¿Considera usted importante ejecutar un programa de seguridad y salud ocupacional para prevenir riesgos laborales?	El Coordinador del área administrativa de la Municipalidad el Cantón Catamayo manifestó que si es importante contar con un programa de Seguridad y Salud ocupacional

¿Por qué cree usted que la institución debe prestar mayor atención a la salud de sus trabajadores?	Indico que los trabajadores son el pilar fundamental de la municipalidad por tal razón se les presta la atención oportuna a sus trabajadores para el beneficio de los mismos y evitar algún problema de salud a futuro.
¿Considera que una cultura corporativa orientada en prevención de riesgos es relevante para mejorar el nivel de compromiso del personal hacia la empresa?	El Coordinador considera que la cultura corporativa si está bien enfocada a la prevención de riesgos y orientada también a una mejora continua en cada uno de los procesos que se llevan a cabo durante el presente periodo.
¿Existe algún estudio para promocionar la seguridad y salud de los trabajadores?	Señaló que se realizó un cómodo estudio con base en las sugerencias del técnico de seguridad, teniendo en cuenta las necesidades del trabajador, las condiciones físicas del área de trabajo, y así adecuar la situación a los escenarios de trabajo, ya que se definió el ambiente y especificaciones de trabajo en el sistema de salud del trabajo.
¿Cuáles son los beneficios que usted considera, que se lograría al implementar un Programa de Seguridad y Salud Ocupacional orientado a la prevención de los riesgos psicosociales y ergonómicos que contribuyan en el rendimiento de sus trabajadores?	La respuesta del coordinador fue que los beneficios serian muchos ya que al implementar un programa se manejaría de manera eficiente todo el proceso laboral y resguardo del trabajador, sobre todo la colaboración plena de cada uno de ellos asumiendo más compromiso laboral enfocados en el cumplimiento de sus labores y logrando los objetivos de la institución
¿Cada que tiempo se capacita a los trabajadores de la institución en temas de riesgo laboral?	El coordinador manifestó que el Ing. Fabian Carrión es la persona encargada de llevar a cabo dichas capacitaciones por ende él es la persona adecuada que le puede brindar dicha información

	<p>a total cabalidad, en lo personal le puede manifestar que, si se llevan a cabo capacitaciones, pero no sabría decirle con precisión cada cuando es el periodo de tiempo que se dan las mismas.</p>
<p>¿En la institución se ejecuta un control en accidentes e incidentes que han ocurrido en el progreso de las actividades laborales? Indíquenos su proceso</p>	<p>Si existe un proceso de prevención de riesgos los cuales, si han sido llevados a cabo, lo que ha permitido evitar algunos accidentes con los trabajadores en especial los trabajadores de campo que son las personas que se encuentran más expuestas a este tipo de accidentes e incidentes, pero para alivio de las autoridades no se han presentado casos de gravedad.</p>
<p>¿Existe un comité vigente que se encargue de velar la seguridad laboral de todo el personal que integran el Municipio de Catamayo?</p>	<p>Manifestó el coordinador que, evidentemente si además de las autoridades de la Municipalidad contamos también con un comité paritario el cual en conjunto analizamos las diferentes situaciones de la institución en conjunto buscamos el bienestar de la institución y sus trabajadores, por ende. Las reuniones son cada periodo determinado para realizar dicho análisis y resoluciones que les manifesté hace un momento.</p> <p>Para así poder brindar no solo un buen servicio a la comunidad, sino también a los colaboradores.</p>
<p>¿Cuáles son las actividades que han implementado y le ha permitido cuidar la seguridad y salud de los trabajadores?</p>	<p>Las actividades que se llevan a cabo es brindar a los colaboradores elementos de bioseguridad para el desempeño de sus actividades, como mamparas, mascarillas, visores, alcohol y gel, cascos, guantes, mamelucos, entre otros dependiendo de la actividad que realicen los trabajadores.</p> <p>Las pausas activas es otra acción que se realiza de manera personal cada trabajador, lo que les</p>

permite recuperar energía para cumplir con sus actividades.

¿Se toma en cuenta las necesidades y peticiones de los trabajadores en la toma de decisiones en la institución? (participación del personal, implementación de nuevos procesos, cambios).

En cuanto a las necesidades y peticiones de los colaboradores las consideramos en el momento que se lleva a cabo la reunión, puesto que si cada uno manifiesta sus requerimientos muchas veces se exceden y solicitan cosas que no son necesarias y exceden el límite presupuestal de la institución.

Nota: En la presente tabla encontramos la entrevista aplicada e información proporcionada por el Abg. Víctor Manuel Guzmán

10.2.2 Análisis de Resultados

Las entrevistas fueron realizadas a diferentes trabajadores de la alcaldía los cuales fueron el Ing. Fabian Carrión, jefe del departamento de seguridad y salud ocupacional, Licenciada María José Santos, jefe del departamento de Talento Humano, Abg. Víctor Manuel Guzmán Coordinador Administrativo. Con las cuales llegamos a la conclusión que en la presente gestión existe un manejo y control adecuado cerca del cuidado de personal, puesto que el departamento de Seguridad y Salud Ocupacional enfatizan que si manejan un control y resguardo de la integridad del colaboradores.

La institución cuenta con autoridades enfocadas en el colaborador, así como también con un comité paritario los cuales en conjunto buscan la implementación de la mejora continua en todos los procesos en especial cuando se trata de Seguridad y Salud ocupacional, teniendo en consideración las necesidades existentes y las que se presentan en el transcurso de las labores.

Así mismo, no solo se enfocan en los colaboradores de campo, sino también en aquellos que laboran en las oficinas por lo cual toman en cuenta la parte psicosocial y su participación en cada labor lo que les permite llegar a los objetivos institucionales, el compromiso del colaborador lo considera importante para el beneficio en común de todos los que conforman la organización mediante la cooperación. Precautelando la seguridad del trabajador periódicamente hacen capacitaciones acerca de los riesgos y su prevención tanto psicosociales como ergonómicos, ya que se considera importante

que los trabajadores empleen buenas posturas ergonómicas, ya sean en las actividades de campo u oficina.

Así como también ejecutan un control riguroso de accidente e incidentes dando a conocer el procedimiento del mismo con la finalidad de prevenir futuros incidentes y de ser el caso, que lleguen a suceder, saber cómo manejarlos y proceder ante lo suscitado según lo manifiesta el Ing. Fabian Carrión puesto que la prevención de este tipo de accidente esta enfatizada en su cultura institucional que se preocupa por el bienestar del trabajador.

El programa de Seguridad y Salud Ocupacional enfocado en la prevención de riesgos psicosociales y ergonómicos, está enfocado a todo el personal de la Municipalidad el Cantón Catamayo, lo cual les permitirá estar instruidos para afrontar los posibles riesgos. También les permitirá conocer información de vital importancia que se verá reflejada en su productividad lo cual favorece a la institución creando sentido de pertenencia y prevención de daños volviendo más comprometidos a cada colaborador.

10.3 ENCUESTA

ENCUESTA SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

1. Género

Tabla 7.

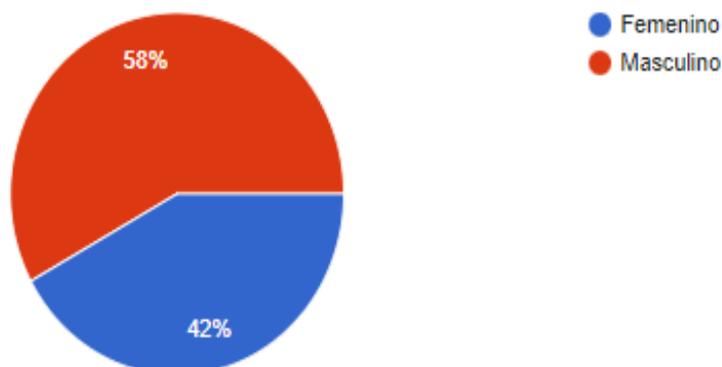
Género

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	305	42%
Masculino	195	58 %
Total	500	100 %

Nota: Resultados porcentuales de Género en la Institución.

Figura 7.

Género



Nota: En la presente figura se da a conocer los valores porcentuales de género.

Análisis Cuantitativo

De los 500 trabajadores del Municipio de Catamayo el 58% son de género masculino y el 42 % es de género femenino.

Análisis cualitativo

De los resultados obtenidos se observa que en el Municipio del cantón Catamayo los puestos de trabajo tienen una diferencia en los puestos de trabajo ya que hay más hombre laborando en las actividades de campo por lo cual varía el porcentaje.

2. Edad

Tabla 8.

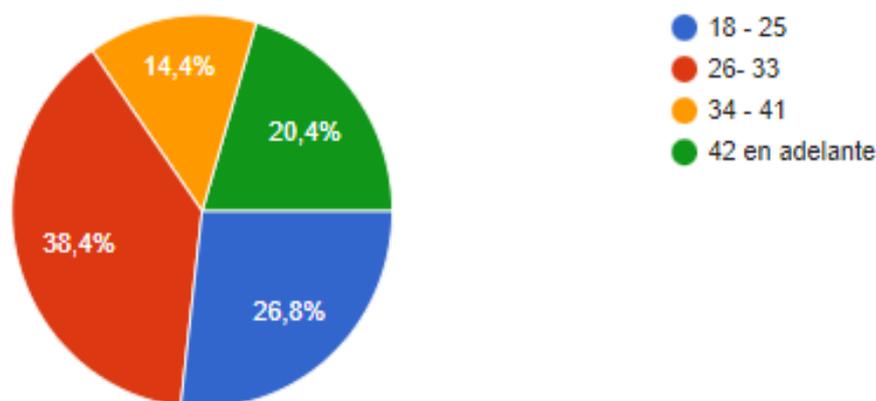
Edad

Variable	Frecuencia	Porcentaje
18 a 25	192	38.4 %
26 a 33	134	26.8 %
34 a 41	72	14.4 %
42 en adelante	102	20.4 %
Total	500	100 %

Nota: Resultados de la aplicación de encuestas de la edad de los trabajadores del municipio del Cantón Catamayo

Figura 8.

Edad



Nota: En la presente figura damos a conocer los resultados de la aplicación de encuestas de la edad.

Análisis Cuantitativo

Del 100% de encuestados que laboran en el Municipio del cantón Catamayo se obtiene un porcentaje mayoritario de la siguiente manera, el 38.4% (192 personas) de 18 a 25 años; mientras que el 26.8 % (134 personas) de 26 a 33 años; 20.4 % (102 personas) de 42 años en adelante; mientras que solo el 14.4 % que corresponder a una persona tiene la edad comprendida de 34 a 41 años.

Análisis Cuantitativo

De los resultados obtenidos en el Municipio del cantón Catamayo, se observa que la mayor parte de colaboradores que están en los puestos de trabajo son personas adultas comprendidas entre las edades de 26 a 33 años.

PREGUNTAS:

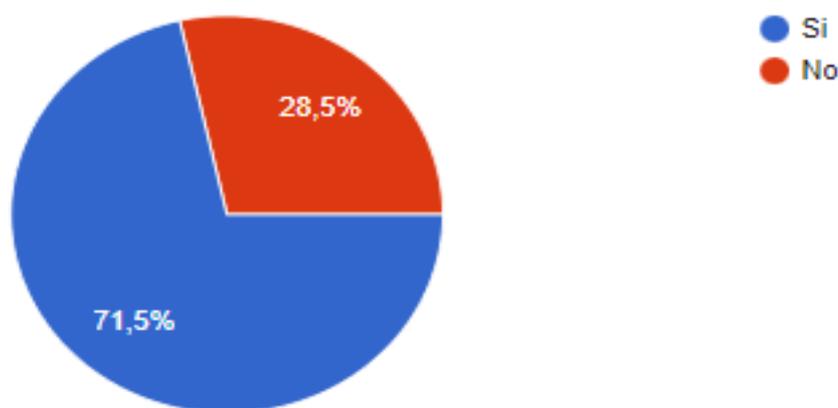
1. ¿La institución posee un Programa de Seguridad y Salud Ocupacional enfocado a la prevención de los riesgos laborales?

Tabla 9.
Programa de SSO

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	346	71.5 %
No	154	28.5 %
Total	500	100 %

Nota: Resultado porcentual indicando si la institución posee un Programa de Seguridad y Salud Ocupacional.

Figura 9.
Posee programa de SSO



Nota: En la presente figura se da a conocer el valor total indicando si la institución cuenta con un programa de SSO.

Análisis Cuantitativo

De toda la muestra recolectada se pudo visualizar que un 71,5% consideran que en la institución si posee un programa de seguridad y salud ocupacional enfocado a la prevención de los riesgos laborales, mientras que el 28,5% manifiestan que no existe dicho Programa.

Análisis Cualitativo

Se establece que en la Municipalidad del cantón Catamayo si existe un programa de seguridad y salud ocupacional según los indicadores en porcentajes, pero hay que tener en consideración que ciertos trabajadores manifiestan que no existe.

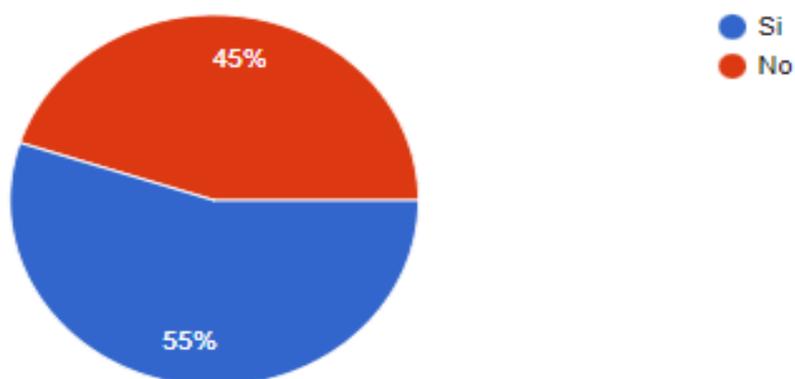
2. ¿Ha recibido formación específica en prevención de riesgos laborales?

Tabla 10.
Prevención de riesgos

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	274	55 %
No	226	45 %
Total	500	100 %

Nota: Resultado porcentual indicando si los trabajadores de la institución han recibido formación en prevención de riesgos laborales.

Figura 10.
Prevención de Riesgos



Nota: En la presente figura se da a conocer el valor porcentual indicando si han recibido información sobre formación en prevención de riesgos laborales.

Análisis Cuantitativo

Del total de la nómina del Municipio del cantón Catamayo indican que un 55% han recibido información específica en prevención de riesgos laborales, mientras que un 45% señalan que no han recibido la información pertinente en prevención de riesgos.

Análisis cualitativo

Se señala que los trabajadores si reciben información pertinente con respecto a prevención de riesgos laborales en base a el porcentaje mayoritario que se presenta.

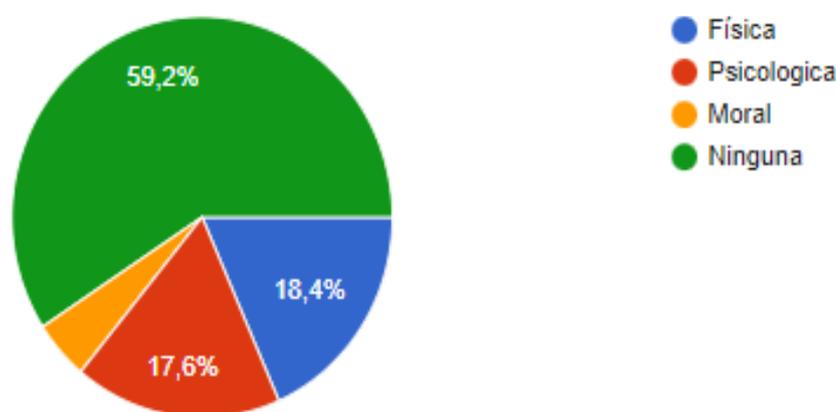
3. ¿En su trabajo considera existente alguna conducta que afecte su integridad?

Tabla 11.
Afecciones Laborales

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Física	92	18.4 %
Psicológica	88	17.6 %
Moral	24	4.8 %
Ninguna	296	59.2 %
Total	500	100 %

Nota: Resultado porcentual indicando si los trabajadores de la institución consideran que hay alguna conducta que afecte su integridad en el trabajo.

Figura 11.
Afecciones laborales.



Nota: En la presente figura se da a conocer el valor porcentual sobre la pregunta si consideran que hay alguna conducta que afecte su integridad en la institución.

Análisis Cuantitativo

Los trabajadores encuestados en el Municipio del cantón Catamayo un 59.2 % considera que no existe algún tipo de conducta que afecte su integridad, mientras que el 18.4 % indica que, si le afecta de manera física a su integridad, el 17,6% (88 personas) manifiesta que reciben afección psicológica y solo el 4.8 % (24 personas) determinando le afecta de moralmente.

Análisis Cualitativo

Se define que en la municipalidad del cantón Catamayo según el porcentaje existe un equilibrio en que unos colaboradores indican que no sufren ningún tipo de

afección en su puesto de trabajo, mientras que el otro porcentaje manifiesta que si tiene afección alguna en los diferentes tipos de afección.

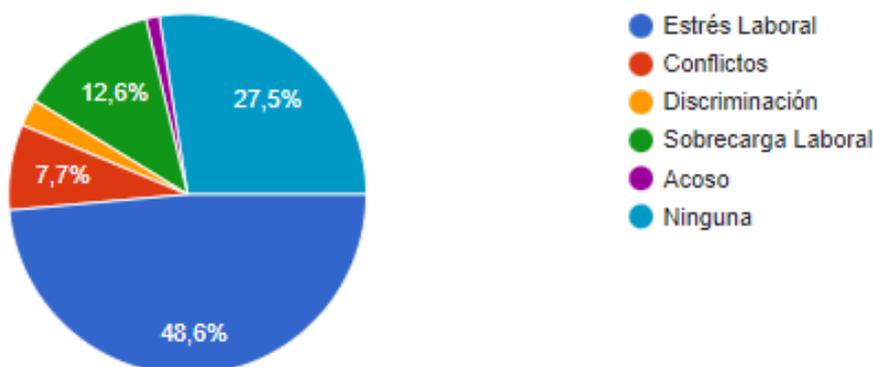
4. ¿Qué tipo de riesgos psicosociales considera usted que está expuesto en su puesto de trabajo?

Tabla 12.
Riesgos a los que están expuestos

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Estrés Laboral	246	48.6 %
Conflictos	38	7.7 %
Discriminación	12	2 %
Acoso	6	1.6%
Sobre carga	62	12.6 %
Ninguna	136	27.5 %
Total	500	100 %

Nota: Resultado porcentual indicando si los trabajadores de la institución indicando los tipos de riesgos psicosociales que han estado expuestos.

Figura 12.
Riesgos a los que están expuestos



Nota: En la presente figura damos a conocer el valor porcentual de la interrogante riesgos a los que están expuestos.

Análisis Cuantitativo

Del total de trabajadores encuestados en el Municipio del cantón Catamayo, se observa que un 48.6 % (246 personas) manifestó que está expuesto a mucho estrés laboral que forma parte de riesgo psicosocial, mientras que el 27.5 % (136 personas) indica que no está expuesto a ningún tipo de riesgo psicosocial, el 12.6 % (62 personas) indica que tiene sobrecarga laboral, mientras los indicadores de porcentaje bajo que son el 7.7% (38 personas) , 2% (12 personas), 1.6% (6 personas) manifiestan que

conflictos, discriminación y acoso respectivamente reciben ese tipo de afección psicológica.

Análisis Cualitativo

Se determina que en la municipalidad del cantón Catamayo según el porcentaje existe mucho estrés y sobra carga laboral en sus puestos de trabajo, por lo tanto, cabe recalcar que si existen afecciones en riesgos psicosociales.

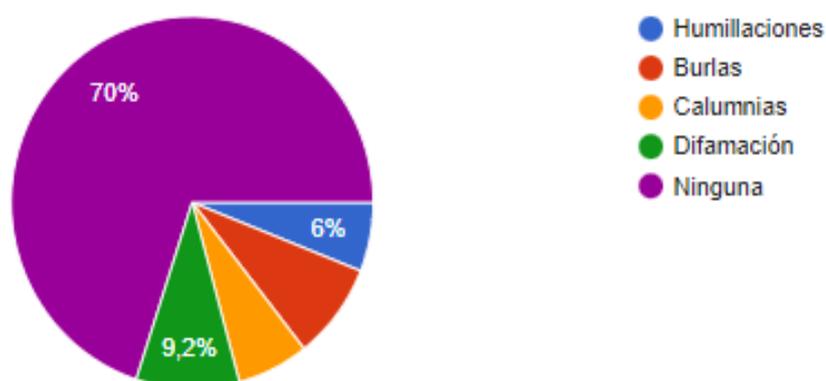
5. ¿Ha evidenciado o experimentado en su lugar de trabajo algún tipo de acciones como estas?

Tabla 13.
Acciones de mal proceder

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Humillaciones	30	6 %
Calumnias	32	7.3 %
Burlas	42	7.5 %
Difamaciones	46	9.2 %
Ninguna	350	70 %
Total	500	100 %

Nota: Resultado porcentual indicando si los trabajadores de la institución han evidenciado o sufrido algún tipo de acción negativa.

Figura 13.
Acciones de mal proceder



Nota: En la presente figura se da a conocer el valor de la interrogante si ha evidenciado acciones negativas.

Análisis Cuantitativo

De los 500 trabajadores encuestados en el Municipio de Catamayo, se pudo visualizar que un 70 % (350 personas) manifestó que no ha evidenciado o recibido acciones de mal proceder que afecte la integridad del colaborador dentro de la institución, mientras que el 9.2 % (46 personas) ha recibido difamaciones, el 7.5 % (42 personas) indica que han recibido burlas, el 7.3% (32 personas) han recibido calumnias y por último el 6% (30 personas) han recibido humillaciones.

Análisis Cualitativo

Se indica que en la municipalidad del Cantón Catamayo según el porcentaje existe este tipo de acciones como humillaciones, calumnias, burlas, difamaciones en sus puestos de trabajo los cuales son considerados acciones que afecta psicológicamente a los trabajadores.

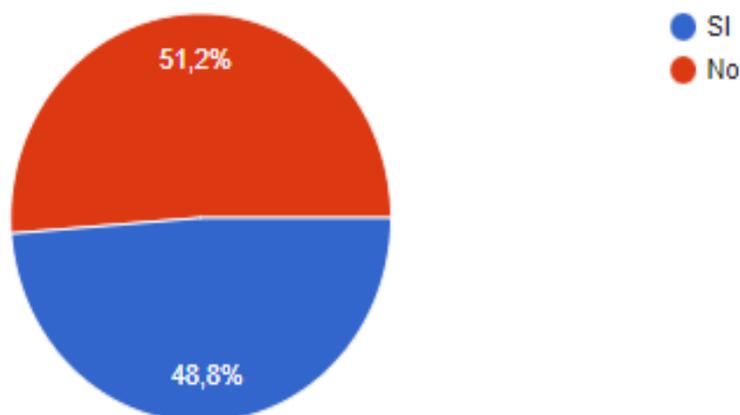
6. ¿Considera que el trabajo que realizo le causa efectos negativos a su salud física y mental?

Tabla 14.
Efectos negativos en la salud física y mental

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	244	48.8 %
No	256	51.2 %
Total	500	100 %

Nota: Resultado porcentual indicando si los trabajadores de la institución han estado expuestos a los tipos de riesgos psicosociales.

Figura 14.
Efectos negativos en su salud física y mental



Nota: En la siguiente figura damos a conocer el valor de la interrogante sobre riesgos psicosociales.

Análisis Cuantitativo

De la muestra recolectada, se observa que un 51.2 % (256 personas) manifestó que el trabajo que realiza le causa efectos negativos a su salud física y mental, mientras que el 48.8 % (244 personas) indica que si le causa efectos negativos a su salud física y mental.

Análisis Cualitativo

Se señala que en la municipalidad del cantón Catamayo según el porcentaje no existe repercusión de efectos negativos que afecte de manera física y mental en los puestos de trabajo.

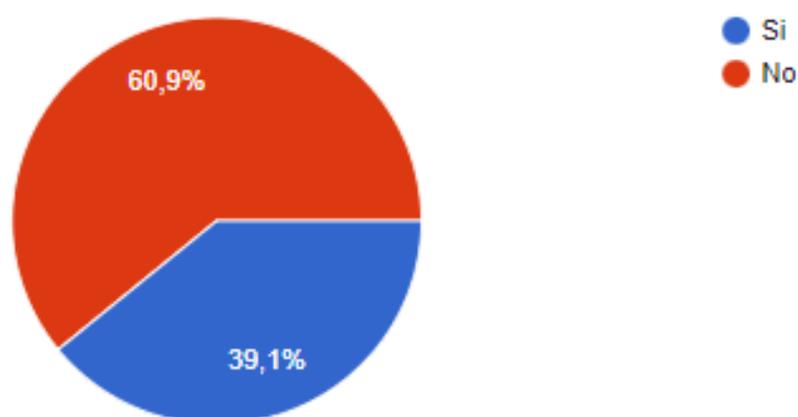
7. ¿Considera usted que ha sufrido alguna lesión ergonómica causada en su puesto de trabajo?

Tabla 15.
Lesión ergonómica en el trabajo

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	197	39.1 %
No	303	60.9 %
Total	500	100 %

Nota: Resultado porcentual indicando si los trabajadores de la institución han sufrido una lesión ergonómica en su trabajo.

Figura 15.
Lesión Ergonómica



Nota: En la presente figura se da a conocer el valor porcentual de la interrogante lesión ergonómica.

Análisis Cuantitativo

Del total de trabajadores encuestados en el Municipio del cantón Catamayo, se observa que un 60.9 % (303 personas) manifestó que no ha sufrido alguna lesión

ergonómica causada en su puesto de trabajo, mientras que el 39.1 % (197 personas) indica que si le ha causado alguna lesión ergonómica en su puesto de trabajo.

Análisis cualitativo

Se establece que en la municipalidad del cantón Catamayo según el porcentaje existe los trabajadores indican que no han sufrido algún tipo de lesión ergonómica en su puesto de trabajo.

8. ¿La altura de la superficie de trabajo es regulable al tipo de actividad y a la estatura del trabajador?

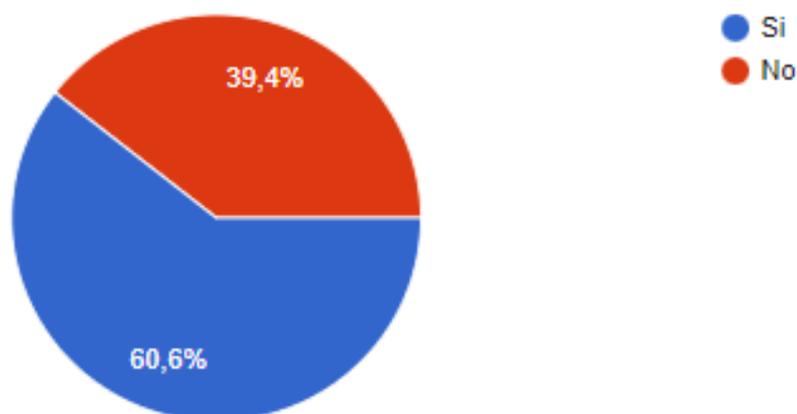
Tabla 16.
Superficie es regulable a tipo de actividad

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	298	60.6%
No	202	39.4 %
Total	500	100 %

Nota: Resultado porcentual si los trabajadores de la institución indicando si la altura de la superficie es regulable acorde a la actividad que ejerce.

Figura 16.

Superficie es regulable al tipo de actividad.



Nota: En la presente figura se da a conocer el resultado sobre la interrogante Superficie regulable acorde a las funciones que realiza.

Análisis Cuantitativo

De los encuestados en el Municipio del cantón Catamayo, se observa que un 60.6 % (298 personas) indicaron que la altura de la superficie de trabajo es regulable al tipo de actividad y a la estatura del trabajador, mientras que el 39.4 % (202 personas)

indica que no está bien adecuado ni es regulable sus muebles de oficina con la superficie.

Análisis cualitativo

Se delimita que en la municipalidad del cantón Catamayo según el porcentaje los trabajadores indican que la altura de la superficie de trabajo es regulable al tipo de actividad y a la estatura del trabajador, es decir que si se encuentra en condiciones adecuadas.

9. ¿Qué tipo de lesiones ha sufrido en su puesto de trabajo?

Tabla 17.

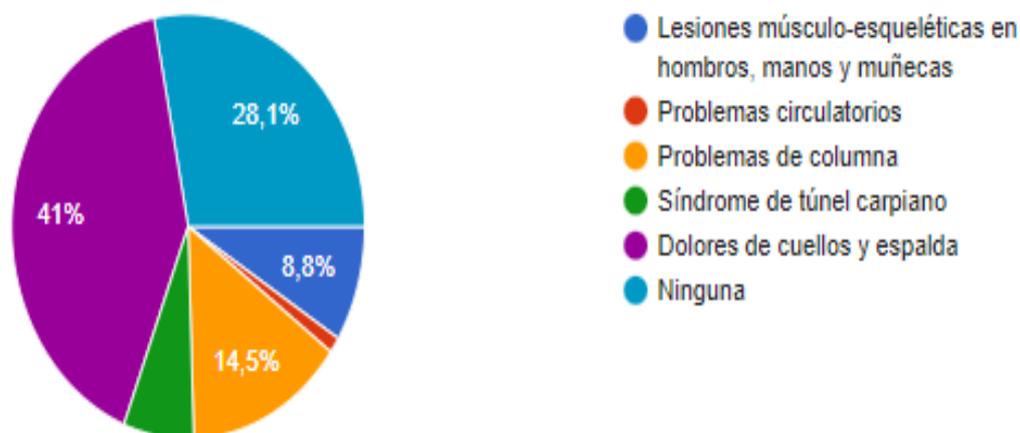
Tipo de lesiones

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Lesiones músculo-esqueléticas en hombros, manos y muñecas.	23	8.8 %
Problemas Circulatorios	6	2.4 %
Problemas de columna	72	14.5 %
Síndrome de Túnel carpiano	32	5.2 %
Dolores de cuello y espalda	205	41 %
Ninguna	142	28.1 %
Total	500	100 %

Nota: Resultado porcentual si los trabajadores de la institución indicando los tipos de lesiones ergonómicas que han sufrido en el trabajo.

Figura 17.

Tipo de lesiones



Nota: En la presente figura representa el resultado del interrogante tipo de lesiones.

Análisis Cuantitativo

De toda la muestra recolectada, se visualiza que un 41 % (205 personas) manifestó que no sufren dolores de cuello y espalda, mientras que el 28.1% (142 personas) indicó que nunca ha sufrido ningún tipo de lesión ergonómica en su puesto de trabajo, 14.5% (72 personas) han tenido problemas de columna, el 8.8% (23 personas) han sufrido lesiones músculo-esqueléticas en hombros, manos y muñecas, el 5.2% (32 personas) y 2.4% (6 personas) son los porcentajes más bajos que indicaron haber sufrido Síndrome de Túnel Carpiano y problemas circulatorios.

Análisis Cualitativo

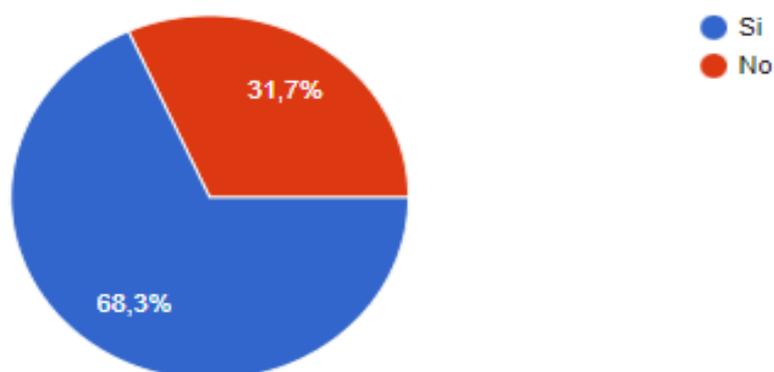
Se dispone que en la municipalidad del cantón Catamayo según el porcentaje existe este tipo de acciones como humillaciones, calumnias, burlas, difamaciones en sus puestos de trabajo los cuales son considerados acciones que afecta psicológicamente a los trabajadores.

10. ¿Cuenta usted con una buena iluminación y ubicación de los muebles de oficina de manera adecuada donde labora?

Tabla 18.
Iluminación y ubicación de muebles de oficina

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	372	68,3%
No	128	31.7 %
Total	500	100 %

Nota: Resultado porcentual si los trabajadores de la institución indicando si cuenta con buena iluminación y ubicación de los muebles de oficina.

Figura 18. Iluminación y ubicación de muebles

Nota: En la presente figura se da a conocer el valor de la interrogante sobre buena iluminación y muebles de oficina.

Análisis Cuantitativo

De los 500 encuestados en el Municipio del cantón Catamayo, se observa que un 68.3 % (372 personas) indicaron que cuentan con una buena iluminación y ubicación de los muebles de oficina de manera adecuada en donde labora, mientras que el 31.7 % (128 personas) indica que no cuentan con las condiciones adecuadas en su área de trabajo.

Análisis cualitativo

Se indica que en la municipalidad del cantón Catamayo según el porcentaje los trabajadores indican que cuentan con una buena iluminación y ubicación de los muebles de oficina de manera adecuada en donde laboran.

11. ¿Están definidas las funciones de prevención de riesgos laborales, para cada puesto, en la relación de puestos de trabajo?

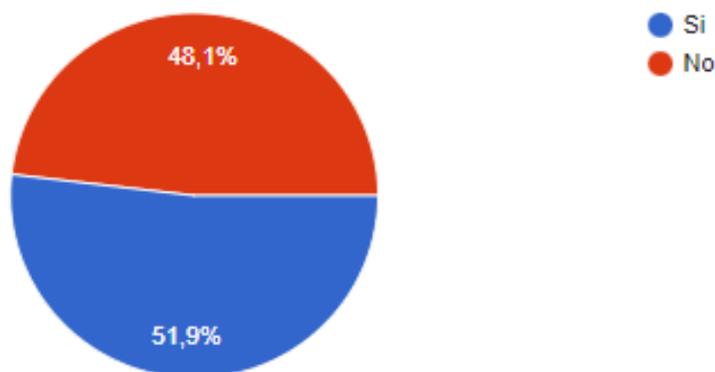
Tabla 19.

Funciones definidas en prevención de riesgos

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	290	51.9 %
No	210	48.1 %
Total	500	100 %

Nota: Resultado porcentual si los trabajadores de la institución indican si están definidas las funciones de prevención de riesgos laborales.

Figura 19.
Funciones definidas en prevención de riesgos



Nota: En la presente figura se da a conocer el resultado de la interrogante funciones definidas en prevención de riesgos.

Análisis Cuantitativo

De los datos recolectados en el Municipio del cantón Catamayo, se observa que un 51.9 % (290 personas) indicaron que, si están definidas las funciones de prevención de riesgos laborales, para cada puesto, en la relación de puestos de trabajo, y el 48.1 % (210 personas) indicaron que dichas funciones no están definidas, por lo cual no tiene conocimiento del mismo.

Análisis cualitativo

Se determina que en la municipalidad del cantón Catamayo según el porcentaje existe los trabajadores indican que, si están definidas las funciones de prevención de riesgos laborales, para cada puesto, en la relación de puestos de trabajo.

12. ¿Considera usted importante que la Institución cuente con un Programa de Seguridad y Salud Ocupacional enfocado a la prevención de los riesgos psicosociales y ergonómicos?

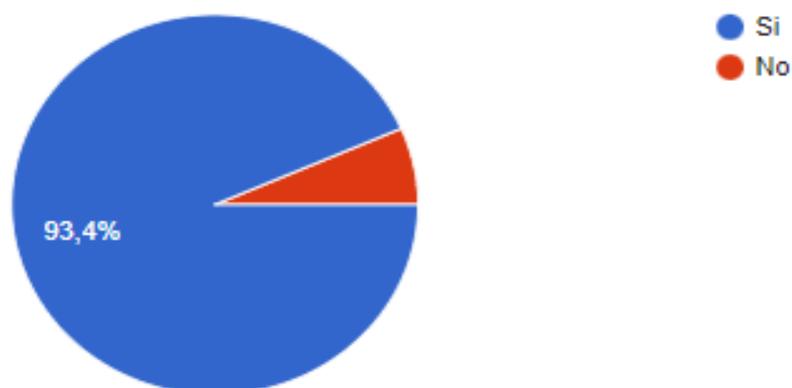
Tabla 20.
Considera importante un Programa de SSO

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	460	93.4%
No	40	6,6 %
Total	500	100 %

Nota: Resultado indicando si los trabajadores de la institución consideran importante que el Municipio cuente con un Programa de Seguridad y Salud Ocupacional.

Figura 20.

Considera importante un programa de SSO



Nota: En la presente figura se da a conocer el resultado de la interrogante si considera importante un programa de SSO.

Análisis Cuantitativo

Del número total de trabajadores encuestados en el Municipio del cantón Catamayo, se observa que un 93,4 % (460 personas) considera que importante que la Institución cuente con un Programa de Seguridad y Salud Ocupacional enfocado a la prevención de los riesgos psicosociales y ergonómicos, mientras que el 6,6 % (40 personas) indica que no considera importante contar con un programa de seguridad y Salud Ocupacional en el municipio.

Análisis cualitativo

Se señala que en la municipalidad del cantón Catamayo según el porcentaje los trabajadores indican que es importante que la Institución cuente con un Programa de Seguridad y Salud Ocupacional enfocado a la prevención de los riesgos psicosociales y ergonómicos.

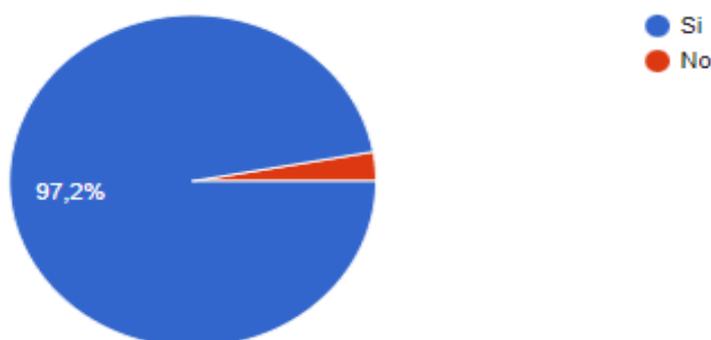
13. ¿Considera que es importante que se capacite a los colaboradores de la institución con temas relacionados a prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales?

Tabla 21.
Importancia de capacitaciones en Prevención de Riesgos

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	484	97.2 %
No	16	2.8 %
Total	500	100 %

Nota: Resultado indicando si los trabajadores de la institución consideran importante que ese capacite con temas de prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales.

Figura 21.
Importancia de capacitaciones en prevención de riesgos



Nota: En la presente figura se da a conocer el valor de la interrogante sobre la importancia de las capacitaciones en prevención de riesgos.

Análisis Cuantitativo

De toda la muestra recolectada se observa que un 97.2 % (484 personas) indicaron que es importante que se capacite a los colaboradores de la institución con temas relacionados a prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales, mientras que el 2.8 % (16 personas) no consideran importante una capacitación con temas relacionados en prevención de riesgos.

Análisis cualitativo

Se establece que en la municipalidad del cantón Catamayo según el porcentaje los trabajadores indican que es importante que se capacite a los colaboradores de la Institución con temas relacionados a prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales.

11. PROPUESTA DE ACCIÓN

11.1 INTRODUCCIÓN

Evitar los riesgos laborales en las organizaciones es de gran importancia para asegurar el desarrollo de las mismas, por ello con el pasar del tiempo la Seguridad y Salud Ocupacional se ha vuelto un asunto significativo para mejorar la imagen de las empresas, por esta razón al prevenir los riesgos no solo ayuda a reducir accidentes de trabajo, proteger la integridad de los trabajadores, la salud y pérdidas económicas, también constituye a la garantía para el normal funcionamiento de la empresa.

Además, ayuda a trabajar en condiciones seguras, cumplir con la normativa vigente y mejorar la gestión de la empresa, la satisfacción y motivación de los empleados, aumentar la productividad y los beneficios de la empresa.

Por esta razón, el programa está orientado en la prevención de los riesgos psicosociales y ergonómicos que es un aporte para el GAD Municipal del cantón Catamayo, con el objetivo de mejorar los procesos de Seguridad laboral y así se pueda formar una institución segura para trabajar, aumentando el desempeño laboral y el sentido de pertenencia de los trabajadores.

Indicando que las acciones propuestas de mejora están enfocadas a aquellas necesidades y debilidades detectadas en los puestos de trabajo tras la sucesión de recolección de datos, período importante donde se logró aquella información necesaria que permitió plantear acciones orientadas a corregir indicadores negativos.

11.2 PRESENTACIÓN

El programa de SSO presenta las acciones para la prevención de los riesgos psicosociales y ergonómicos en el GAD Municipal del cantón Catamayo, proporcionar con conocimientos básicos en materia de seguridad laboral que acceda a mejorar las condiciones de trabajo, con la finalidad de mitigar los riesgos detectados y aprovechar los beneficios que se presentan a continuación:

- ✓ Incrementar la productividad laboral y la confianza de los trabajadores en la institución.
- ✓ Reducir la rotación y el ausentismo de los trabajadores
- ✓ Ayudar a mejorar el bienestar laboral y la motivación de todos los que integran el GAD Municipal del cantón Catamayo.
- ✓ Mejorar la reputación e imagen de la institución, mediante procesos de atención y protección con los trabajadores.
- ✓ Reducir pérdidas y costes asociados a accidentes y enfermedades que reducen la actividad de los empleados.
- ✓ Realizar actividades para eliminar riesgos ergonómicos y psicosociales de los trabajadores en sus puestos de trabajo.

11.3 BENEFICIARIOS

Los beneficiarios de la aplicación del presente proyecto de investigación programa de seguridad y salud ocupacional, son todos quienes integran el GAD Municipal del cantón Catamayo, y a su vez quienes hacen uso del servicio que oferta la Institución.

Tabla 22.
Beneficiarios

Tipo de Beneficiarios	A quién está Dirigido	Resultado	Alcance
Directo	Colaboradores y Directivos del GAD Municipal del cantón Catamayo.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Motivación a los colaboradores ✓ Aumentar la productividad ✓ Mejorar el bienestar de los trabajadores 	500 trabajadores del GAD Municipal del cantón
Indirecto	Público en general que utiliza los servicios de la institución. Estudiantes de la carrera de Gestión del Talento Humano.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Brindar un servicio de calidad y excelencia 	

Nota: La presente tabla indica los tipos de beneficiarios directos como indirectos.

11.4 FLUJOGRAMA DE PROCESOS

Figura 22:
Estructura



Nota: El gráfico representa la estructura del análisis situacional, la presentación de resultados, y finalmente la aplicación del programa.

11.5 DOCUMENTO PRESENTADO



INSTITUTO TECNOLÓGICO
SUDAMERICANO
Hacemos gente de talento!



TALENTO HUMANO
TECNOLOGÍA SUPERIOR



"Quien ama construye, no destruye"

**GAD Municipal
Catamayo**

**"PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD
OCUPACIONAL PARA EL GOBIERNO
AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL
CANTÓN CATAMAYO, PARA EL AÑO 2022"**





Ficha técnica

INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO SUDAMERICANO

Ing. Ana Marcela Cordero Clavijo, Mgs.

Rectora

Ing. Paulina Alemania Martínez Vega, Mgs.

Vicerrectora Académica

Lic. Nancy Johana Córdova Tobar, Mgs.

Coordinadora de Carrera

Ing. Joffre Vicente Sarmiento Chase, Mgs.

Director de Titulación

Baculima Yauri Estefanía Madelyne

Maldonado Quevedo Johanna Karina

Autoras

TECNOLOGÍA SUPERIOR EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Loja – Ecuador

Octubre 2022

Índice

Glosario de Términos	63
Presentación de la Empresa.....	68
Marco legal de la institución.....	69
Diagnóstico de la empresa.....	70
Matriz del programa.....	77
Matriz de competencias.....	83
Cronograma de actividades	141

1. Glosario de términos

A

Accidente: Acontecimiento inesperado, no planeado, que implica una alteración en el estado normal de las personas, elementos o funciones con repercusiones negativas.

Accidente con ocasión: Hace referencia al que ocurre cuando se está haciendo algo relacionado con las tareas.

Agente Físico: Condiciones físicas ambientales a las que se exponen los trabajadores en el área laboral, como ruido, vibraciones, radiaciones ionizantes o no ionizantes, iluminación, etcétera.

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

Agente Biológico: Microorganismos o vegetales capaces de causar enfermedad en el área laboral, tales como virus, bacterias, protozoarios, plantas o insectos ponzoñosos.

C

Carga de Trabajo: Es el esfuerzo que hay que realizar para desarrollar una actividad. Toda tarea requiere

esfuerzos físicos y mentales, aunque en distinta proporción según la actividad. Cuando estos esfuerzos sobrepasan la capacidad del trabajador se pueden producir sobrecargas, desgastes y fatiga con consecuencias negativas para su salud y para su seguridad.

Carga Física: Conjunto de requerimientos físicos a los que está sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral. Se entiende por carga física, esfuerzo físico, la postura de trabajo y la manipulación de cargas.

Condiciones de Trabajo: Son el conjunto de variables subjetivas y objetivas que definen la realización de una labor concreta y el entorno en que esta se realiza e incluye el análisis de aspectos relacionados como la organización, el ambiente, la tarea, los instrumentos y materiales que pueden determinar o condicionar la situación de salud de las personas.

Cultura Organizacional: Se refiere al estilo de sistema sociotécnico que describe a cada empresa y su relación con los trabajadores por medio de modelos de organización. Define además el tipo de canales de comunicación establecidos en la empresa para dirigir los procesos y el

manejo del personal, así como establecer pautas y mecanismos para el manejo de dificultades y conflictos al interior de la empresa a través de la conciliación y la concertación.

E

Estrés: Son todos los estímulos que recibe el individuo del medio exterior (ambiente que lo rodea) y del medio interno (ideas, sentimientos propios), que lo perturban. Sus efectos se manifiestan a nivel físico, emocional, comportamental y cognitivo.

Enfermedad: Proceso destructivo de un ser vivo, con una causa específica y unos síntomas característicos.

Enfermedad Infecciosa: Enfermedad causada por la invasión de un organismo patógeno que posteriormente crece y se multiplica en el cuerpo.

Ergonomía: Orienta al análisis de la actividad hacia un encadenamiento de acciones consecuentes y lógicas acordes con las capacidades y necesidades del trabajador y de la empresa. Su propósito fundamental es procurar que el diseño del puesto de trabajo, la organización de la tarea, la disposición de los elementos de trabajo y la capacitación del trabajador estén de acuerdo con este concepto de bienestar,

que supone un bien intrínseco para el trabajador y que además proporciona beneficios económicos para la empresa.

F

Factores de Riesgo: Es la existencia de elementos, fenómenos, ambiente y acciones humanas que encierran una capacidad potencial de producir lesiones o daños materiales y cuya probabilidad de ocurrencia depende de la eliminación o control del elemento agresivo. Se clasifican en: Físicos, químicos, mecánicos, locativos, eléctricos, ergonómicos, psicosociales y biológicos. Su identificación acertada y oportuna, contando con la experiencia del observador, son elementos que influyen sobre la calidad del panorama general de agentes de riesgo. Se deben identificar los factores de riesgo, en los procesos productivos, en la revisión de los datos de accidentalidad y las normas y reglamentos establecidos.

Factor intrínseco de empleo: Es la autonomía que tenga cada trabajo, las responsabilidades, la rutina y los niveles de exigencia.

Factores Exógenos: Son los aspectos externos que conforman el medio y el contexto en el que se mueven los

individuos y que facilitan u obstaculizan el desarrollo personal o del grupo. Estos pueden ser de tipo Socioeconómico, Familiares y / o Culturales.

I

Incidentes: Son los sucesos que, bajo circunstancias levemente diferentes, podrían haber dado por resultado una lesión, un daño a la propiedad o una pérdida en el proceso.

Incapacidad permanente parcial: La incapacidad permanente parcial se presenta cuando el afiliado a riesgos profesionales, como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, sufre una disminución parcial, pero definitiva, en algunas de sus facultades para realizar su trabajo habitual. Ejemplo: La pérdida de cualquier miembro o parte del mismo, que implique una pérdida de capacidad laboral mayor al 5% pero inferior al 50 %.

Investigación de accidentes: Estudio que se realiza después de producirse un accidente para determinar las posibles causas y otros aspectos de su desarrollo que pueden tener interés para su mejor conocimiento y prevención futura.

L

Lesión Orgánica: Cuando se presenta un accidente y se afecta algún órgano o alguna parte del cuerpo.

O

Ocupación: Es el desempeño de una determinada profesión u oficio bajo ciertas condiciones concretas. Le permite obtener a la persona el bienestar social y natural que facilitan el gozar de un mejor de estilo de vida y proporcionar los bienes a la familia.

Organización: Es el arreglo ordenado de los recursos y de las funciones que deben desarrollar todos los miembros de la empresa para lograr las metas y los objetivos establecidos en la planeación.

P

Peligro: Posibilidad de que un agente, una actividad o un equipamiento causen daño.

Plan de capacitación: Es una estrategia indispensable para alcanzar los objetivos de la salud ocupacional, ya que habilita a los trabajadores para realizar elecciones acertadas en pro de su salud, a los mandos medios para facilitar los procesos preventivos y a las directivas para apoyar la ejecución de los mismos. La programación, por lo

tanto, debe cobijar todos los niveles de la empresa para asegurar que las actividades se realicen coordinadamente. Se trata de permitir que las personas reconozcan las creencias, actitudes, opiniones y hábitos que influyen en la adopción de estilos de vida sanos, alentando a las personas a ejercer el control sobre su propia salud y a participar en la identificación de problemas y mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Programas de bienestar: Deben estar dirigidos hacia las condiciones de vida y las actividades extralaborales de los trabajadores.

R

Recursos humanos: Son las personas responsables de la coordinación, planeación, organización, ejecución y evaluación de las acciones del Programa de Salud Ocupacional.

Riesgo: Es la probabilidad de que un objeto, material, sustancia o fenómeno pueda, potencialmente, desencadenar alguna perturbación en la salud o

integridad física de la persona, como también en los materiales y equipos.

Riesgos biológicos: Se pueden encontrar en servicios higiénico-sanitarios, instrumentos, desechos industriales y materias primas. Estos son: Animados, virus y rickettsias, bacterias, parásitos, hongos, animales, inanimados, agentes de origen animal y de origen vegetal.

Riesgos ergonómicos: Son los factores de riesgo que involucran objetos, puestos de trabajo, máquinas y equipos. Estos son: Sobre esfuerzo físico, manejo de cargas, posturas, entorno del trabajo, diseño de sillas, comandos, superficies y relaciones de trabajo.

S

Salud ocupacional: Estado de equilibrio dinámico entre un organismo y su entorno laboral en el que todas las funciones mentales y corporales son normales. Son todas las actividades encaminadas a mantener el equilibrio físico, social y mental en la población trabajadora. (FISO, 2022)

2. Presentación de la empresa

El Municipio de Catamayo se creó el 22 de mayo de 1981, han administrado 6 alcaldes, es una institución de carácter público y administrativo que se dedicada a ofrecer su servicio y velar por el bienestar de la ciudadanía.

Su objetivo institucional es fomentar y gestionar la sustentabilidad del patrimonio natural del cantón Catamayo con énfasis en la preservación de los ecosistemas y el manejo integral de sus recursos naturales renovables y no renovables, así mismo fortalece el área sociocultural del territorio, optimiza procesos internos y externos de forma eficiente y oportuna, incluyendo criterios del poder ciudadano, por lo tanto, permite el fortalecimiento de la capacidad de gestión y planificación territorial además del fomento de la inclusión, la equidad y la seguridad ciudadana.

En la Municipalidad del Cantón Catamayo cuenta con una filosofía empresarial bien estructurada a la cual se rigen todos sus trabajadores para un óptimo desempeño en la institución impulsando el desarrollo económico, productivo y turístico del cantón, fomentando una economía local dinámica.

3. Marco legal de la institución

En la constitución de la República del Ecuador

Política nacional de salud en el trabajo

Art. 32.- La salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir.

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

3. Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo

Art. 4.- A fin de prevenir daños en la integridad física y mental de los trabajadores que sean consecuencia, guarden relación o sobrevengan durante el trabajo.

5.Ley Orgánica de la Salud

Art. 117.- La autoridad sanitaria nacional, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Empleo y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, establecerá las normas de salud y seguridad en el trabajo para protegerla salud de los trabajadores.

Art. 118.- Los empleadores protegerán la salud de los trabajadores, a fin de prevenir, disminuir o eliminar los riesgos, accidentes y aparición de enfermedades laborales.

12.Ley de Seguridad Social

Art. 155.- El Seguro General de Riesgos del Trabajo protege al afiliado y al empleador mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo, y acciones de reparación de los daños derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, incluida la rehabilitación física y mental y la reinserción laboral.

Reglamento Interno de Trabajo

EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN CATAMAYO, es una Institución de carácter público y administrativo que tiene como firme propósito generar desarrollo integral y sostenible, tanto en el área

urbana como en sus parroquias rurales, dentro del marco de las competencias establecidas a nivel constitucional, legal y reglamentario. Busca garantizar un ambiente adecuado y seguro para sus trabajadores en sus distintas actividades, mediante una cultura basada en la prevención y mejora continua respecto a los factores de riesgo laboral que pueden presentarse en la institución, facilitando los recursos necesarios en cumplimiento de las normativas legales vigentes respecto a seguridad y salud ocupacional.

Conocedores que el recurso humano es el pilar que sostiene al GAD del cantón Catamayo, el mismo se compone a:

- ✓ Cumplir con la Legislación Ecuatoriana, Convenios y Tratados Internacionales ratificados por el País y otros requisitos que la institución tenga que cumplir en materia de prevención de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud Ocupacional.
- ✓ Proveer recursos humanos, tecnológicos y económicos necesarios para el correcto desempeño de la Seguridad, Salud y Medio Ambiente, garantizando las condiciones de trabajo seguro en el cual los funcionarios del GAD del cantón Catamayo desarrollan sus actividades diarias.
- ✓ Formar integralmente al trabajador buscando mejor su calidad de vida personal y familiar, su desarrollo profesional, técnico y productivo, ejecutando programas de formación, capacitación y entrenamiento.
- ✓ Difundir la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo a todo el personal de la institución, y colocarla en lugares relevantes dentro de las instalaciones.
- ✓ Revisar y actuar periódicamente esta política.

4. Diagnóstico de la empresa.

En base a los resultados obtenidos en la recopilación de información aplicada a los trabajadores del Municipio del Cantón Catamayo, mediante la aplicación de entrevistas y encuestas, se ha obtenido el siguiente diagnóstico.

Tabla 23.
Diagnóstico de la empresa

CUADRO COMPARATIVO	
VENTAJAS	DESVENTAJAS
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se obtendrá un equipo capacitado en la identificación de peligros, que disminuyen las posibilidades de existir un accidente o una enfermedad relacionada con un peligro. ✓ Crea un ambiente de trabajo seguro en el cual va a predominar la seguridad de todos los trabajadores. ✓ Mejorar la imagen de la empresa aumentando la credibilidad. ✓ Ayuda a la reducción en la rotación y el ausentismo del personal. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se puede presentar el incremento de accidentes o enfermedades, debido a la falta de conocimiento por parte de los colaboradores. ✓ Pueden obtener sanciones legales. ✓ Se puede generar una mala imagen corporativa lo que afectara la confiabilidad y rentabilidad de la institución

Nota: Esta tabla nos indica como favorece y no a la institución al poseer un programa de seguridad y salud ocupacional para la Municipalidad de Catamayo.

✓ **Criterios de valoración para los niveles de riesgo psicosocial y ergonómico**

A continuación, se presenta la tabla con los criterios de valoración global analizados en base a las encuestas aplicadas a los trabajadores del Municipio del Cantón Catamayo, enfocado en el tema de riesgos psicosociales y ergonómicos.

Tabla 24.
Criterio de Valoración

Riesgo	Nivel de Riesgo			
	Factor de Riesgo	Riesgo Alto	Riesgo Medio	Riesgo Bajo
		5%	80%	15%

Nota: En la presente tabla está el criterio de valoración de los riesgos evidenciados en el estudio realizado.

El porcentaje del indicador de riesgo determinará el color a reflejar en función del nivel de riesgo detectado, indicando un alto porcentaje de rojo una desventaja y se deben tomar medidas urgentes para minimizar su impacto. Un mayor porcentaje de amarillo indica que la agencia se encuentra en riesgo moderado, por lo que se deben tomar mejoras para evitar que este indicador aumente e impacte en la seguridad y salud de los colaboradores.

A su vez, el color verde indica que el nivel de riesgo existente está bajo control y no representa un impacto significativo en la salud del colaborador.

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 25.
Escala de Valoración

Escala de Valoración

Calificación	Frecuencia
Siempre	4
Casi siempre	3
Ocasionalmente	2
Nunca	1

Nota: Escala de valoración en base a las encuestas aplicadas en la presente investigación.

Tabla 26:
Preguntas de encuesta

PREGUNTAS	FRECUENCIA			
	1	2	3	4
1. ¿Considera que las funciones que desempeña le causan algún efecto negativo en su salud mental?	1	2	3	4
2. ¿Ha sufrido en su puesto de trabajo alguna acción que afecte a su integridad?	1	2	3	4
3. ¿Cree que está expuesto a una sobre carga laboral?	1	2	3	4
4. ¿Enfrenta algún tipo de problemas en su lugar de trabajo?	1	2	3	4
5. ¿Con qué frecuencia cree que ha sufrido daño psicosocial?	1	2	3	4
6. ¿Ha sufrido de alguna lesión en su puesto de trabajo?	1	2	3	4
7. ¿Su puesto de trabajo le resulta cómodo para realizar sus tareas?	1	2	3	4
8. ¿Tiene suficiente luz en su lugar de trabajo?	1	2	3	4
9. ¿Tiene espacio suficiente en su puesto de trabajo?	1	2	3	4
10. ¿Se siente conforme con las tareas que debe realizar?	1	2	3	4

Nota: Las autoras, 2022.

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 27.
Parámetros de Calificación

Parámetros de Calificación			
Nivel de Riesgos	Calificación	Color	Descripción
Riesgo Alto	8-16	Rojo	Este riesgo es potencial sobre la

			seguridad en el colaborador, que genera daños a la integridad del mismo de manera rápida, las acciones para mitigar este riesgo es priorizar y aplicar medidas urgentes que contribuyan a la prevención de efectos negativos.
Riesgo Medio	17- 23	Amarillo	Este color se presenta como riesgo moderado que puede comprometer la seguridad y salud de los trabajadores a medio plazo, creando afecciones a su integridad física, el cual debe de aplicarse medidas para contrarrestar el impacto.
Riesgo Bajo	24-32	Verde	El riesgo es un impacto mínimo 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.

Nota: En la presente tabla encontramos los parámetros de calificación obtenidos en base a los resultados.

RIESGO PSICOSOCIAL

Valoración de Riesgos Psicosociales

Para la evaluación del riesgo psicosocial se realizaron 6 preguntas, diseñadas para dar a conocer el nivel de riesgo de los trabajadores del Municipio del Cantón de Catamayo, así con base en los resultados obtenidos se puede realizar una evaluación global para detectar en el ámbito laboral y determinar si encontrar, indicar si la situación actual es favorable, adversa o desfavorable.

Asimismo, para identificar los factores de riesgo psicosocial se tiene en cuenta la naturaleza de las actividades cotidianas en la unidad estructural con el fin de evaluar la contribución efectiva de las personas y obtener información real que pueda contribuir a las estrategias de mejora.

Los siguientes indicadores, que indican que el riesgo psicosocial global se encuentra en un nivel de riesgo moderado, se dan como referencia para la aplicación de medidas correctoras y la reducción de los porcentajes indicados en la tabla:

Tabla 28.
Riesgo Psicosocial Global

Factores de Riesgos Valorados	Riesgo Psicosocial		
	Nivel de Riesgo Global		
	Alto	Medio	Bajo
Carga y ritmo de trabajo	5%	70%	25%
Organización del trabajo			
Estrés			
Motivación y apoyo			
Relaciones interpersonales			

Nota: Valoración del riesgo psicosocial.

✓ Acciones para la prevención de riesgos psicosociales

En base a la información adquirida el nivel de riesgo evidenciado constituye un indicador de actuación que se debe tomar en consideración por parte de las autoridades responsables del Municipio del Cantón Catamayo para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, por ello, como contribución a dicho riesgos evidenciados proponemos acciones quevan orientadas a contrarrestar el impacto negativo que puede generar daño a la salud emocional de los colaboradores.

Por lo tanto, se presentan actividades específicas dirigidas en la propuesta de acción a la prevención de factores de riesgo psicosocial, las cuales, si se realizan de manera estratégica, mejorarán el perfil de riesgo actual que se encuentra en las instituciones.

RIESGO ERGONÓMICO

Valoración de riesgos ergonómicos

La evaluación del riesgo ergonómico se basa en preguntas dirigidas a determinar el nivel de riesgo presente en cada puesto de trabajo y las condiciones de trabajo que enfrentan los colaboradores en el cantón del GAD Municipal de Catamayo, y el análisis se realiza de manera objetiva. Un diagnóstico final, indicando si cada situación considerada por el puesto es satisfactoria, problemática o perjudicial.

A nivel global, el factor de ergonomía en las instituciones se encuentra en un nivel de riesgo medio, indicador global que puede tener un impacto en el corto plazo si no se toman medidas preventivas para corregir la falta de compromiso y conciencia de la seguridad laboral ergonómica, porque una buena utilidad es importante y una buena inversión en la salud de los trabajadores, ya que son ellos los que llevan a la institución a una alta rentabilidad.

Tabla 29.

Nivel de Riesgo Ergonómico

Factores de Riesgos Valorados	Riesgo Ergonómico		
	Nivel de Riesgo Global		
	Alto	Medio	Bajo
Malas posturas	0%	80%	20%
Infraestructura Inadecuada			
Uso Inadecuado de Equipo de Protección Personal			

Nota: Valoración de riesgo ergonómico

Con base en estos datos, se proponen medidas preventivas que contribuirán a mejorar las condiciones en el lugar de trabajo, con la finalidad de aumentar el desempeño de los trabajadores dentro de la institución.

✓ Acciones para la prevención de los riesgos ergonómicos

En el siguiente cuadro se detallan las metas alcanzadas mediante el uso de medidas de prevención de factores de riesgo ergonómico, además de una lista de indicadores de procedimientos que el GAD Municipal del cantón Catamayo debe

mantener para tramitar adecuadamente los equipos de trabajo para cumplir con las precauciones de exposición vigentes.

5. Matriz del programa

Tabla 30.
Matriz Del Plan / Programa

RIESGO	FACTORES DE RIESGO	OBJETIVO	ACCIONES PREVENTIVAS	PORCENTAJE ACTUAL DETECTADO	PORCENTAJE Y META A MINIMIZAR ACCIONES PROPUESTAS	INTERPRETACIÓN
Psicosocial	Sobrecarga Laboral	Implementar temas de liderazgo por medio de una capacitación orientada a los directivos, presentar una aplicación para que pueda prever desgaste emocional.	Capacitación de Liderazgo a los jefes inmediatos para la asignación efectiva de funciones, tareas y obligaciones a sus colaboradores Socializar una aplicación laboral mediante la creación de un video tutorial	60%	100%	El involucramiento de los colaboradores en la institución es importante, ya que aumenta el compromiso permitiendo el interés de generar y brindar soluciones a los problemas que puedan afectar sus operaciones con sobrecarga laboral.

		dirigido a los trabajadores.			
Estrés	Efectuar un plan de acción para minimizar los riesgos psicosociales causados por el estrés con la aplicación de acciones preventivas y mejorar las condiciones de trabajo y salud de los colaboradores	Taller formativo de canalización y manejo del estrés para los trabajadores del Municipio del Cantón Catamayo con la finalidad de reducir los niveles de estrés.	40%	100%	Las acciones propuestas pretend en mejorar la práctica mediante la reducción de los niveles de estrés detectados, mediante el taller creado para poder adquirir conocimientos que contribuyan a gestionar el trabajo de forma ordenada para lograr un entorno más atractivo.
Relaciones Interpersonales Negativas	Fomentar las relaciones interpersonales	Desarrollar una guía de control y manejo de	25%	100%	En el Municipio del Cantón Catamayo, se evidenció que las relaciones

		<p>s y conflictos colaboración efectivos en el que promueva entorno de a las trabajo que autoridades a promueva impulsar el mejorar las desarrollo de relaciones métodos laborales a los alternativos trabajadores del que mejoren Municipio del las Cantón aplicaciones Catamayo. con la aplicación de las acciones preventivas sugeridas.</p>			<p>interpersonales no se manejan de manera eficiente, debida a una carencia de liderazgo por lo cual se busca un mejor manejo de conflictos y relaciones efectivas y a su vez satisfacción laboral, promoviendo la empatía promocionando formación.</p>	
Ergonómico	Malas Posturas	<p>Mejorar el uso adecuado del ambiente de trabajo</p>	<p>Crear una guía ergonómica para los trabajadores del Municipio de</p>	21%	100%	<p>La implementación de posturas ergonómicas ayuda a corregir las malas posturas en especial cuando hay</p>

	empleando adecuadament e las posturas por medio de una guía ergonómica, para reducir daños provocados por las malas posturas.	Catamayo que indique las posturas adecuadas que debe emplear el trabajador en sus áreas de trabajo. Crear una cultura de concientización de buenas posturas y manejo óptimo de la guía mediante cápsulas visuales ilustrativas dirigidas a los colaboradores.				exceso de trabajo, evita un daño físico en el colaborador. La prevención de riesgos físicos en los trabajos ya sean de campo u oficina ayudaran a reducir cualquier molestia que puede ser producida por las malas posturas en el colaborador.
Infraestructur a Inadecuada	Adecuar el área de trabajo	Proporcionar un manual que	50%	100%	Las medidas preventivas pueden mejorar las	

	presentando propuestas que brinden soluciones preventivas que promuevan seguridad y confort a los colaboradores.	aporte información para el adecuamiento de las instalaciones de trabajo para prevenir riesgos ergonómicos. Proformar con importadoras locales para poder adquirir muebles de oficina acorde a las necesidades de los trabajadores.			condiciones del entorno de trabajo y reducir los inconvenientes que puede causar la exposición a ciertos peligros que pueden dañar a los empleados.
Uso inadecuado de Equipo de	Establecer lineamientos para la identificación	Desarrollar una guía acerca del uso de Equipo de Protección	30%	100%	El EPP es indispensable para el trabajador de acuerdo a su área laboral debe contar con las mejores condiciones, para

Protección Personal	de las necesidades de suministros, uso y mantenimiento de los EPP, de tal forma que asegure la protección del trabajador, minimizando los posibles efectos de los riesgos en el área de trabajo	Personal para el área operativa del personal del Municipio del Cantón Catamayo.	que el colaborados se sienta seguro. Ya que velar por su seguridad genera resultados positivos en el trabajador y a su vez de toda la organización.
----------------------------	---	---	---

Nota: La matriz expuesta indica las propuestas de acción que se aplicaron de acuerdo al diagnóstico de la empresa identificado.

6. Matriz de competencias

Desarrollo del área y/o perspectiva

1. PERSPECTIVA 1 - Sobrecarga Laboral

- ✓ **Objetivos:** Implementar temas de liderazgo por medio de una capacitación orientada a los directivos, presentar una aplicación para que pueda prever desgaste emocional.
- ✓ **Metas:** Capacitación de Liderazgo a los jefes inmediatos para la asignación efectiva de funciones, tareas y obligaciones a sus colaboradores.
- ✓ Socializar una aplicación laboral mediante la creación de un video tutorial dirigido a los trabajadores.
- ✓ **Tiempo:** septiembre 2022
- ✓ **Actividad:**
 - **Nombre de la actividad:** Capacitación de Liderazgo
 - **Tiempo a intervenir:** 75 minutos
 - **A quien está dirigido:** jefes de cada departamento de la institución.
 - **Pasos a seguir, planificación, recursos a utilizar y el propósito o resultados esperados están detallados en la presenta tabla.**

Tabla 31.

Capacitación de liderazgo

CAPACITACIÓN DE LIDERAZGO					
Objetivo: Desarrollar habilidades de liderazgo y trabajo en equipo que agreguen asignación efectiva de funciones que contribuyan eficazmente al logro de los objetivos de la empresa.					
Horario	Contenido	Estrategias	Responsable	Resultados Esperados	Material
10 min	Introducción Presentación	- Bienvenida - Presentación de capacitadoras - Presentación de Participantes	Departamento de Talento Humano/ Fabricio Guzmán	Conocer a los colaboradores, crear un ambiente de confort para iniciar la capacitación.	Computadora Proyector Cartulinas Marcadores
10 min	Liderazgo	- Exposición oral	Departamento de	Dar a conocer que	Computadora

		- Participación colectiva	Talento Humano/ Fabricio Guzmán	es liderazgo e identificar si los participantes dominan el tema.	Proyector Guía
25 min	Resolución de Problemas	- Exposición Oral - Juego de Roles (Dinámica)	Departamento de Talento Humano/ Fabricio Guzmán	La finalidad es optimizar la resolución de problemas es la de mejorar la confianza, potenciar las habilidades y capacidades y favorecer la consecución de autonomía.	Computadora Proyector Guía Cartulinas Cinta
15 min	Planificación y delegación de actividades	- Exposición Oral - Ronda de Preguntas	Departamento de Talento Humano/ Fabricio Guzmán	Aprender a planificar funciones de forma eficaz y a delegar tareas de forma eficiente puede ayudar a la dirección de la Institución, ya que delegar es una habilidad esencial para la gestión.	Computadora Proyector Guía
15 min	Creación de confianza y respeto	- Exposición oral - Dinamia	Departamento de Talento Humano/	Que los empleados confíen y respeten a la	Computadora Proyector Guía

Fabricio Guzmán	dirección, construyend o una base de confianza, adquiriendo formación y habilidades para una comunicació n eficaz, transparente y coherente.
--------------------	---

Nota: Plan para llevar a cabo la capacitación de liderazgo en el Municipio del Cantón Catamayo

- **Finalidad:** El objetivo de la presente capacitación es alcanzar un elevado nivel de liderazgo en los jefes de cada departamento con la finalidad de que puedan dirigir de manera satisfactoria a sus trabajadores.

A continuación, se presenta la guía de liderazgo que se va a utilizar en la capacitación.



INSTITUTO TECNOLÓGICO
SUDAMERICANO
Hacemos gente de talento!



TALENTO HUMANO
TECNOLOGÍA SUPERIOR

LIDERAZGO



**“El liderazgo es la capacidad de transformar
la visión en realidad”**

¿Qué es liderazgo?



El liderazgo es la capacidad que tiene una persona de influir, motivar, organizar y llevar a cabo acciones para lograr sus fines y objetivos que involucren a personas y grupos en un marco de valores.

El liderazgo dentro de una empresa se presenta cuando un directivo, a cargo de un grupo de personas, tiene la habilidad para influir de manera positiva en la gestión y en el logro de objetivos marcados en una organización. A partir del liderazgo y la toma de decisiones, la meta principal es maximizar los beneficios tanto para la empresa como para los trabajadores.

La manera en que un equipo o una empresa es dirigida influye directamente en los resultados que se obtienen. Así que el rendimiento y el crecimiento de una compañía están en riesgo cuando hay un liderazgo y manejo de grupos ineficiente. Por eso, el papel de una o un líder dentro de una organización es fundamental en toda estrategia de negocios.

Un buen liderazgo impacta positivamente en diferentes áreas de una empresa y en el desarrollo operacional de la misma, ya que:

- ✓ Contribuye a crear entornos de trabajo productivos.
- ✓ Mejora la comunicación entre áreas y personas.
- ✓ Innova y encuentra soluciones.
- ✓ Fomenta el trabajo en equipo.
- ✓ Ayuda a cumplir objetivos.
- ✓ Realiza dinámicas de integración.
- ✓ Hace que los colaboradores estén más comprometidos.
- ✓ Aumenta la productividad.
- ✓ Mejora el rendimiento de personas y equipos de trabajo.
- ✓ Optimiza los procesos.



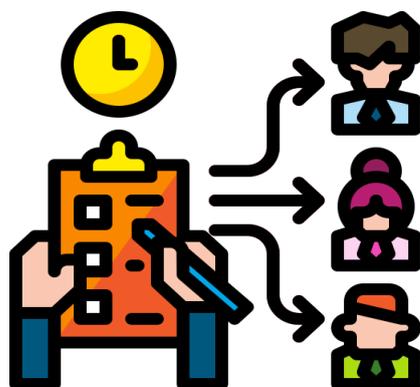
Resolución de Problemas:

La capacidad para identificar un problema, tomar medidas lógicas para encontrar una solución deseada, y supervisar y evaluar la implementación de tal solución.



Es una habilidad cognitiva, flexible y adaptativa que indica apertura, curiosidad y pensamiento divergente, a partir de la observación y reconocimiento preciso del entorno. Estas actitudes conducen a la autoeficacia y al empoderamiento, lo que permite que las personas resuelvan problemas mediante el pensamiento crítico y la toma de decisiones.

Delegar Funciones



Es necesaria para un funcionamiento ágil y eficaz de una empresa para los trabajadores, que se sienten parte de la empresa, implicándose más activamente en la consecución de los objetivos marcados.

Reglas a tener en cuenta en la delegación de funciones:

- ✓ Delegar las funciones que pueden ser desempeñadas por otros (más fáciles y rutinarias).
- ✓ Otorgar autoridad y responsabilidad.
- ✓ Es necesario incentivar la aceptación de responsabilidades.
- ✓ Ofrecer la formación y preparación para asumir las responsabilidades.
- ✓ Supervisar el trabajo, ofreciendo una retroalimentación positiva y constructiva.
- ✓ Ofrecer el apoyo cuando lo solicite

Creación de confianza y respeto

¿Sabes qué es un buen ambiente de trabajo?

El mejor entorno de trabajo es aquel en el cual los empleados disfrutan de lo que están haciendo sin tener de qué preocuparse, sabiendo que disfrutan del mutuo respeto en el trabajo y que pueden contar con la confianza de sus compañeros.

¿Qué es el respeto en el trabajo?

El respeto en el trabajo es una fuente poderosa de beneficios para el negocio y los empleados. Se trata de una vía de doble sentido para garantizar que las personas respeten a la organización y permitir que sientan que su trabajo es valorado y reconocido.

El respeto se presenta en forma de requisitos legales, como la prevención de la discriminación racial, el sexismo, las políticas de reclutamiento justo y las condiciones de trabajo. También puede apreciarse en gestos menos formales, como la aceptación de las diferencias de opinión o las críticas constructivas, entre otros.



Sé consciente y consecuente con lo que dices y cúmplelo, pues de ello depende nuestra reputación. Si no pudieras, habla con cada persona implicada, explícaselo y compénsala en caso de ser necesario.

Figura 23.
Características claves



Nota: En la presente figura se da a conocer ciertas características claves sobre el liderazgo



Guía de Liderazgo - 2022

Municipalidad del Cantón Catamayo

Instituto Tecnológico Superior Sudamericano

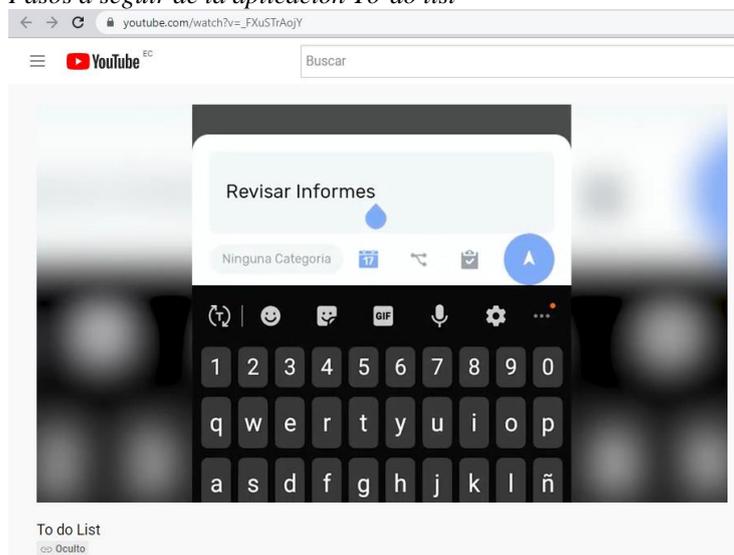


INSTITUTO TECNOLÓGICO
SUDAMERICANO
Hacemos gente de talento!



TALENTO HUMANO
TECNOLOGÍA SUPERIOR

Figura 24.
Pasos a seguir de la aplicación To-do list



Nota: En la presente figura se da a conocer uno de los pasos a seguir de la aplicación To.do list [https://youtu.be/ FXuSTrAojY](https://youtu.be/FXuSTrAojY)

- ✓ **Responsable:** Ing. Fabian Carrión
- ✓ **Presupuesto:** A continuación, se detalla el presupuesto total de la guía de liderazgo 2022. Hay que considerar el rubro del capacitador externo en caso de no poseer.

Tabla 32.
Presupuesto de Capacitación

PRESUPUESTO				
RUBROS	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
RECURSO MATERIAL Y TECNOLÓGICO				
Cartulinas	Pliegos	5	\$1,00	\$5.00
Marcadores	Unidad	6	\$0.75	\$4.50
Cinta	Unidad	1	\$2,00	\$2.00
Guías	Unidad	3	\$3.50	\$10.50
SERVICIOS VARIOS				
Capitador	Unidad	1	\$ 250	\$250
Transporte	Unidad	2	\$5,00	\$10.00
Alimentación	Valor total	1	\$3.50	\$3.50
TOTAL				\$ 285.50

Nota: Presupuesto para Capacitación de Liderazgo

2. PERSPECTIVA - Estrés

- ✓ **Objetivo:** Efectuar un plan de acción para minimizar los riesgos psicosociales causados por el estrés con la aplicación de acciones preventivas y mejorar las condiciones de trabajo y salud de los colaboradores.
- ✓ **Metas:** Desarrollar un taller formativo de canalización y manejo del estrés para los trabajadores del Municipio del Cantón Catamayo con la finalidad de reducir los niveles de estrés
- ✓ **Tiempo:** septiembre 2022
- ✓ **Actividad:**
 - **Nombre de la actividad:** Taller formativo de canalización y manejo del estrés
 - **Tiempo a intervenir:** 70 minutos
 - **A quien está dirigido:** A los trabajadores de la Municipalidad del cantón Catamayo
 - **Pasos a seguir, la Planificación, los recursos a utilizar y el propósito del presente taller esta detallado en la siguiente tabla.**

Tabla 33.
Taller Formativo

TALLER FORMATIVO					
Objetivo: Evaluar el nivel de estrés presente en los trabajadores del Municipio de Catamayo con la finalidad de aprender técnicas para reducir el estrés laboral.					
Horario	Contenido	Desarrollo de la actividad	Responsable	Lugar	Material
10 min	Introducción Presentación	- Bienvenida - Presentaciones	Departamento del área de Talento Humano	Salón del GAD Municipal del cantón Catamayo.	Computadora Proyector Cartulinas Marcadores
30 m30in	Estrés	- ¿Qué es el estrés? - ¿Cuáles son los tipos de estrés laboral? - ¿Cuáles son las causas de	Departamento del área de Talento Humano	Salón del GAD Municipal del cantón Catamayo.	Computadora Proyector Guía Esfero

		estrés laboral para la salud?		
30 min	Técnicas para reducir el estrés laboral	- Técnica de administración y control del tiempo. - Consejos para dormir mejor. - Técnicas de relajación profunda.	Departamento del área de Talento Humano.	Salón del GAD Municipal del cantón Catamayo. Computadora Proyector Guía Esfero

Nota: Plan de Taller formativo de canalización y manejo del estrés para los trabajadores del Municipio del Cantón Catamayo

- **Finalidad:** El fin de la aplicación del presente taller es poder llegar de manera didáctica a los trabajadores, para que aprendan técnicas que son aptas para llevar a cabo en momentos de estrés dentro de sus horas laborales, para evitar así daños a su salud.

A continuación, se presenta la guía de estrés que se va a utilizar en el taller:



INSTITUTO TECNOLÓGICO
SUDAMERICANO
Hacemos gente de talento!



TALENTO HUMANO
TECNOLOGÍA SUPERIOR

ESTRÉS



“No permitas que tu mente intimide a tu cuerpo haciéndole creer que debes llevar la carga de tus preocupaciones.”

Astrid Alauda

Introducción

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés laboral es identificado como un grupo de reacciones emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales ante exigencias profesionales que sobrepasan los conocimientos y habilidades del trabajador para desempeñarse de forma óptima.

¿Qué es el estrés?



El estrés es una reacción física o psicológica a una causa externa, como tener demasiadas tareas o estar enfermo. Los estresores o factores estresantes pueden ser de una sola vez o de corto plazo, o recurrentes durante un largo período de tiempo.

¿Cuáles son los tipos de estrés laboral?

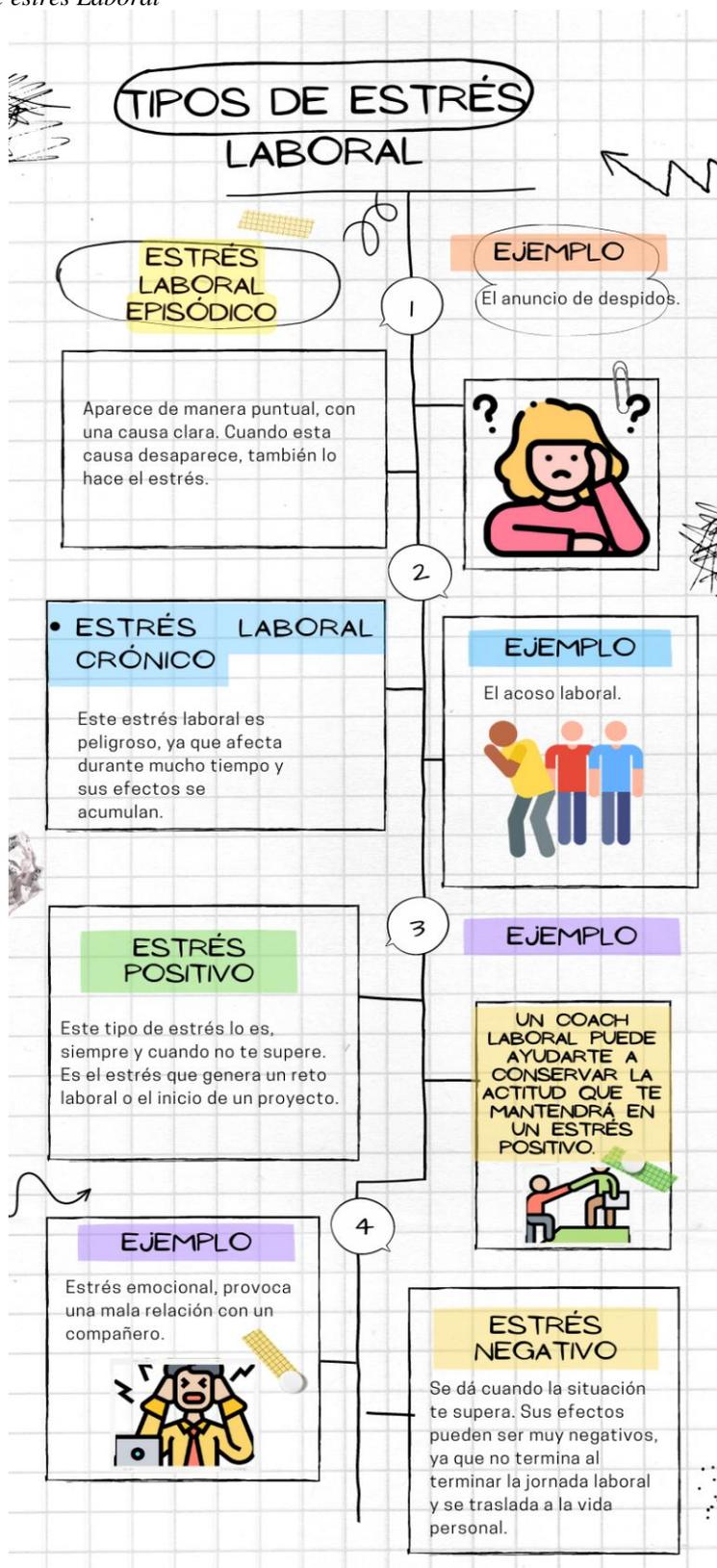
Figura 25.
Tipos de estrés



Nota: La presente figura representa los varios tipos de estrés que están expuestos los trabajadores en sus lugares de trabajo.

El estrés laboral puede afectar a cualquiera, no solo a los que ocupan puestos de alta dirección. Es importante detenerse y pensar en cómo manejar el estrés laboral antes de encontrarse en un estado de estrés insostenible. En este artículo, discutiremos cómo hacerlo, así como el estrés laboral y los tipos de estrés.

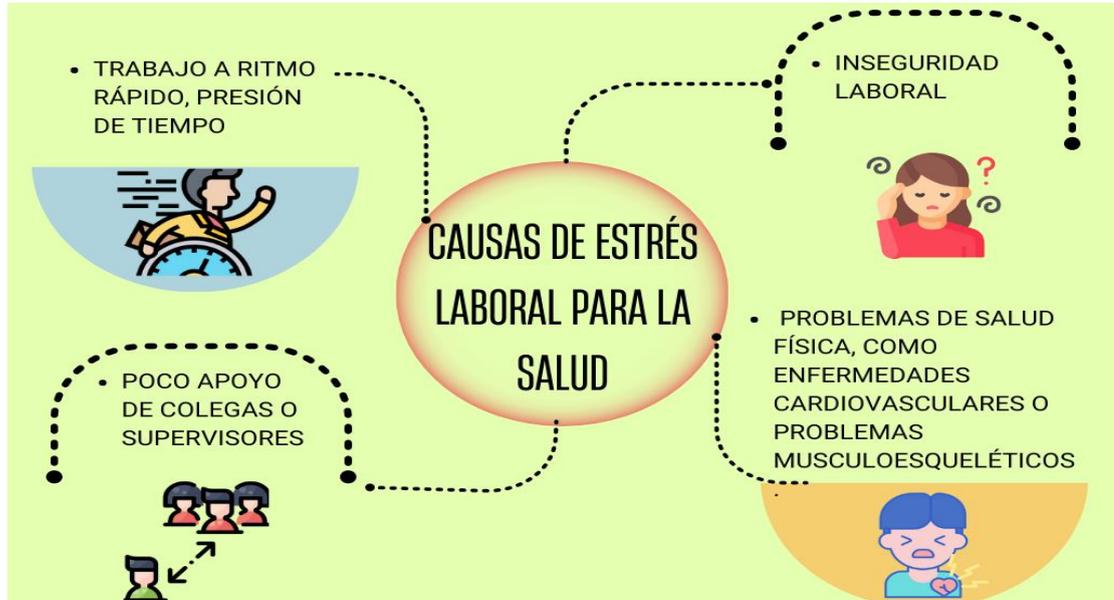
Figura 26:
Tipos de estrés Laboral



Nota: En la presente figura nos indica los diferentes tipos de estrés laboral que pueden ser afectados por los trabajadores en su puesto de trabajo.

¿Cuáles son las causas de estrés laboral para la salud?

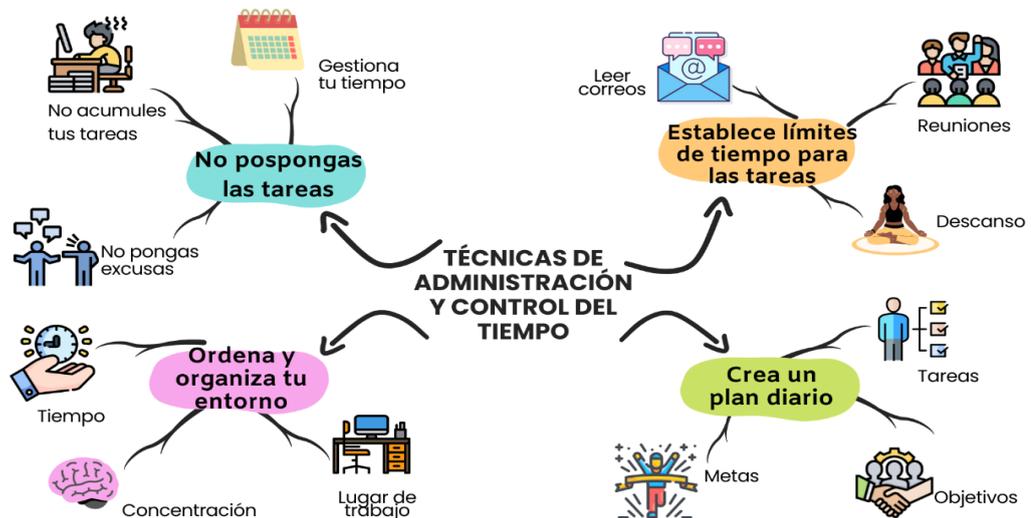
Figura 27:
Causas de estrés laboral para la salud



Nota: El presente gráfico nos indica cuáles son las causas del estrés laboral y como afecta a la salud de los trabajadores en su lugar de trabajo.

Técnicas para reducir el estrés laboral

Figura 28:
Técnicas de Administración y control del tiempo



Nota: El presente gráfico nos indica ciertas técnicas de administración y control del tiempo para los trabajadores al realizar sus funciones en su puesto de trabajo.

Consejos para dormir mejor

Una falta persistente de sueño o un sueño de mala calidad aumenta el riesgo de problemas de salud, como enfermedades cardiovasculares, presión arterial alta, diabetes, obesidad y depresión.

Figura 29:
Consejos para dormir



Nota: El gráfico representa ciertos consejos para dormir mejor y al día siguiente ser más productivo en el puesto de trabajo.

Técnicas De Relajación Profunda

El estrés crónico puede ser dañino para la mente y el cuerpo. Lo pone en riesgo de problemas de salud como presión arterial alta, dolor de estómago, dolores de cabeza, ansiedad y depresión. El uso de técnicas de relajación puede ayudarlo a sentirse tranquilo.

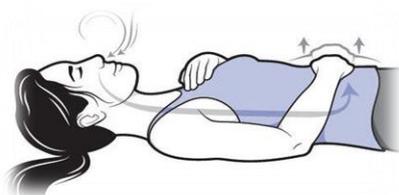
¿Cómo ayuda la relajación?

Cuando estás estresado, tu cuerpo responde liberando hormonas que aumentan tu presión arterial y elevan tu frecuencia cardíaca. Esto se llama una respuesta de estrés. Las técnicas de relajación pueden ayudar a que su cuerpo se relaje y disminuya la presión arterial y la frecuencia cardíaca. Esto se llama una respuesta de relajación. Ejemplo.

Respiraciones profundas

Una de las maneras más simples de relajarse es practicando la respiración profunda. Usted puede hacer respiraciones profundas casi en cualquier lugar.

- ✓ Siéntese o acuéstese y coloque una mano sobre su estómago. Coloque su otra mano sobre su corazón.



- ✓ Inhale lentamente hasta que sienta que su estómago se eleva.



- ✓ Aguante la respiración por un momento.



- ✓ Exhale lentamente, sintiendo su estómago descender.





Taller de Manejo del Estrés - 2022

Municipalidad del Cantón Catamayo

Instituto Tecnológico Superior Sudamericano



INSTITUTO TECNOLÓGICO
SUDAMERICANO
Hacemos gente de talento!



TALENTO HUMANO
TECNOLOGÍA SUPERIOR

- ✓ **Responsable:** Ing. Fabian Carrión
- ✓ **Presupuesto:** A continuación, se detalla el presupuesto total del Taller de Manejo del Estrés 2022. Hay que considerar el rubro del asesor externo en caso de no poseer.

Tabla 34.
Presupuesto de Taller Formativo

PRESUPUESTO				
RUBROS	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
RECURSO MATERIAL Y TECNOLÓGICO				
Guía	Unidad	3	\$3,50	\$10.50
SERVICIOS VARIOS				
Capacitador	Unidad	1	\$250.00	\$250.00
Transporte	Unidad	2	\$5.00	\$10.00
Alimentación	Valor total	1	\$2.80	\$2.80
			TOTAL	\$273.30

Nota: Presupuesto para EL Taller formativo de canalización y manejo del estrés para los trabajadores del Municipio del Cantón Catamayo

3. PERSPECTIVA - Relaciones interpersonales negativas

- ✓ **Objetivos:** Fomentar las relaciones interpersonales y colaboración que promueva a las autoridades a impulsar el desarrollo de métodos alternativos que mejoren las aplicaciones con la aplicación de las acciones preventivas sugeridas.
- ✓ **Metas:** Desarrollar una guía de control y manejo de conflictos efectivos en el entorno de trabajo que promueva mejorar las relaciones laborales a los trabajadores del Municipio del Cantón Catamayo.
- ✓ **Tiempo:** septiembre 2022
- ✓ **Actividad:**
 - **Nombre de la actividad:** Guía de control y manejo de conflictos
 - **Tiempo a intervenir:** 30 minutos
 - **A quien está dirigido:** La presente actividad va dirigida a todos los trabajadores de la municipalidad, puesto que es un material didáctico que se le facilitara para su conocimiento.

- **Pasos a seguir:** Entrega oficial de la guía al Ing. Fabian Carrión jefe del departamento de seguridad y salud ocupacional, el mismo que llevara a cabo la respectiva distribución a sus trabajadores de acuerdo al plan.
- **Planificación:** Elaboración de la Guía, presentación y entrega de manera oficial a la persona asignada de la Municipalidad.
- **Recursos a utilizar:** Computadora, hojas, impresora y empastado.
- **Propósito o Finalidad:** El fin de la elaboración de la presente guía de Control y Manejo de conflictos es para poder llegar de manera didáctica a los trabajadores, para que aprendan técnicas que son aptas poder manejar una situación conflictiva en caso de presentarse.

Gobierno Autónomo Descentralizado
del Cantón Catamayo



GAD Municipal
Catamayo

Guía de control y manejo de conflictos
efectivos en el entorno de trabajo



“El conflicto cuando se maneja correctamente, fortalece”
Benjamín Watson



INSTITUTO TECNOLÓGICO
SUDAMERICANO
Hacemos gente de talento!



TALENTO HUMANO
TECNOLOGÍA SUPERIOR

Catamayo – 2022

¿Qué es el manejo de conflictos?

La gestión de conflictos es el proceso para manejar los desacuerdos entre dos o más partes. El objetivo de este sistema es minimizar los factores negativos que influyen en el conflicto y alentar a los participantes a llegar a un acuerdo para así obtener beneficios mutuos.

Los 5 estilos de manejo de conflictos

Figura 30:

Estilos de manejo de conflictos



Nota: En la presente infografía tenemos los 5 tipos o estilos que se pueden llevar a cabo para manejar conflictos.

Gestiones de solución de conflicto

- ✓ Confrontativa: "hay un ganador y un perdedor"
- ✓ Colaboradora: "Ambos ganan"
- ✓ Evasiva: "Renuncia(n) a resolver el conflicto"
- ✓ Gestión por el resultado: -Autotutela: "Por legítima defensa" (no útil en la Conciliación)
- ✓ Autocompositiva: "La solución depende de las partes"
- ✓ Hetero compositiva: "La solución depende de un tercero"
- ✓ Gestión por las personas que intervienen

Pasos a seguir para la solución de conflicto



Primer Paso

-Reconocer y aceptar las propias emociones.

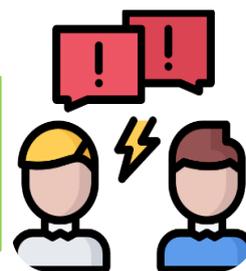
-Identificar y respetar las emociones de los demás.

Este punto nos llevaría a reflexionar sobre cual de mis necesidades no se han satisfecho en una situación determinada. Viendo a su vez que a los demás les sucede lo mismo, alguna de sus necesidades no se habrán cubierto: reconocimiento, atención, justicia, etc. El ser humano tenemos todos las mismas necesidades "no lo olvides"

Identificar los pensamientos que genero ante los problemas, aquí nos podremos decantar hacia dos vertientes:

- yo tengo la culpa
- la culpa la tiene el otro

Segundo Paso





Tercer paso

- Dejar de buscar culpables y describir
- Expresar lo que yo he vivido
- Expresar como lo he interpretado
- Expresar como me he sentido
- Expresar que me hubiera gustado que pasara, proponiendo cambios para el futuro

Dejar de buscar culpables y describir :

- Expresar lo que yo he vivido
- Expresar como lo he interpretado
- Expresar como me he sentido
- Expresar que me hubiera gustado que pasara, proponiendo cambios para el futuro

Escuchar al otro



Probablemente esto me ayude a ver aspectos que no veía desde mi posición y postura y me ayuden a cambiar la interpretación de los hechos o por lo menos a ver otras vertientes y con ello a cambiar mi emoción y mi comportamiento.

¿Sabes cómo actuar en tu día a día para que el manejo de conflictos se convierta en una fuente de oportunidades para el crecimiento de tu empresa?

El manejo de conflictos laborales es una habilidad comportamental deseable en todas las personas que desempeñan funciones en ambientes corporativos; pues la convivencia y el ambiente de trabajo influyen en la concreción de las metas.

Conoce 4 formas de poner en práctica el manejo de conflictos:

✓ Arbitraje

Durante la negociación del conflicto se delega en una persona de mayor autoridad en la organización o ajena a ésta, quien propone una solución. Se indica en casos graves, que requieren una solución rápida, en donde las demandas y reclamos de las partes no pueden ser del todo satisfechas.



✓ **Facilitación**

Este mecanismo de negociación propone delegar en una persona neutra, quien ayuda a establecer el diálogo entre los interesados sin dar una solución. Se indica en casos de poca gravedad, en donde se confía en las habilidades de negociación del intercesor elegido para lograr el consenso entre las partes.



✓ **Mediación**

Se escoge una persona ajena al asunto para servir como mediadora del conflicto, cuyo propósito es crear un ambiente adecuado para la negociación y resolución del desacuerdo. Es la opción más idónea en los casos en los que las partes no tienen ya ninguna relación que les permita establecer un diálogo sin intermediarios.



✓ **Indagación**

Una persona o ente neutro abre una investigación formal sobre las causas que originaron el conflicto y las circunstancias de las partes involucradas. Posteriormente se realiza una fase de aconsejamiento con el objetivo de minimizar el desacuerdo proponer soluciones justas.





**Guía de control y manejo de conflictos
efectivos en el entorno de trabajo - 2022**

Municipalidad del Cantón Catamayo

Instituto Tecnológico Superior Sudamericano



INSTITUTO TECNOLÓGICO
SUDAMERICANO
Hacemos gente de talento!



TALENTO HUMANO
TECNOLOGÍA SUPERIOR

- ✓ **Responsable:** Ing. Fabian Carrión
- ✓ **Presupuesto:** A continuación, se detalla el presupuesto total de la guía de Control y Manejo de Conflictos 2022. Hay que considerar el rubro externo del capacitador en caso de no poseer.

Tabla 35:
Presupuesto Guía Manejo de Conflictos

PRESUPUESTO				
RUBROS	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
RECURSO MATERIAL Y TECNOLÓGICO				
Guías	Unidad	10	\$3.00	\$30.00
SERVICIOS VARIOS				
Transporte	Unidad	1	\$10,00	\$10.00
			TOTAL	\$40.00

Nota: Presupuesto para las guías de Control y Manejo de Conflictos.

4. PERSPECTIVA - Malas posturas

- ✓ **Objetivo:** Mejorar el uso adecuado del ambiente de trabajo empleando adecuadamente las posturas por medio de una guía ergonómica, para reducir daños provocados por las malas posturas.
- ✓ **Metas:** Crear una guía ergonómica para los trabajadores del Municipio de Catamayo que indique las posturas adecuadas que debe emplear el trabajador en sus áreas de trabajo.

Crear una cultura de concientización de buenas posturas y manejo óptimo de la guía mediante cápsulas visuales ilustrativas dirigidas a los colaboradores.

- ✓ **Tiempo:** septiembre 2022
- ✓ **Actividad:**
 - **Nombre de la actividad:** Guía ergonómica que indique las posturas adecuadas que debe emplear el trabajador y cápsulas visuales ilustrativas dirigidas a los colaboradores.
 - **Tiempo a intervenir:** 60 minutos
 - **A quien esta dirigido:** A todos los trabajadores que forman parte de la institución.

- **Pasos a seguir:** Entrega del recurso material guía didáctica y cápsulas visuales al coordinador del departamento de Seguridad y Salud Ocupacional Ing., Fabián Carrión, el mismo que dará entrega del recurso a los trabajadores de acuerdo a su sistema de gestión.
- **Planificación:** Se llevó a cabo la elaboración de la guía y cápsulas informativas, la presentación de como se realizó paso a paso y posterior la entrega de manera oficial a la persona encargada de la Institución.
- **Recursos a utilizar:** Computadora, impresora, esfero, hojas y empastado.
- **Finalidad:** El propósito de la elaboración de la guía didáctica es dar a conocer cuáles serían las consecuencias de una mala postura y como evitar cualquier tipo de daño o lesión que pueda causar, así mismo con la elaboración de cápsulas visuales será de utilidad ya que indica ciertos ejercicios para mejorar la postura y pausas activas que serán de beneficio para la salud física del trabajador.

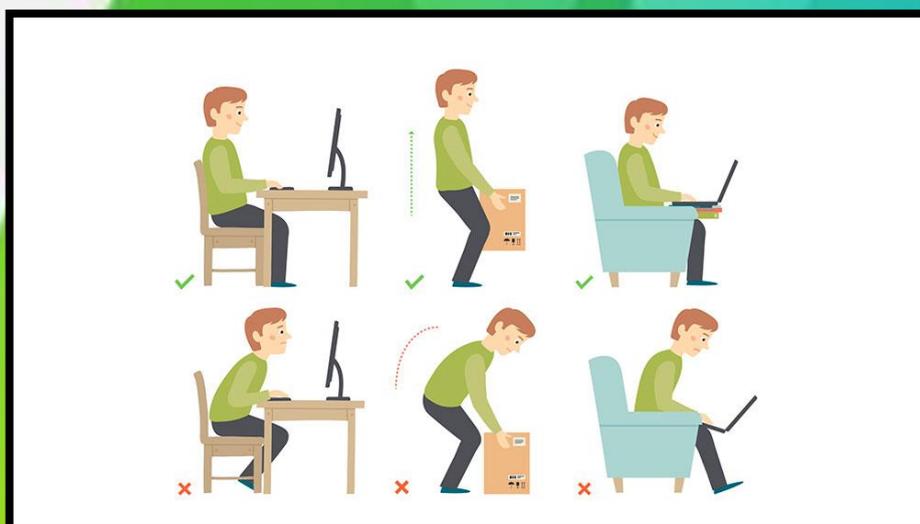


INSTITUTO TECNOLÓGICO
SUDAMERICANO
Hacemos gente de talento!



TALENTO HUMANO
TECNOLOGÍA SUPERIOR

MALAS POSTURAS



**UNA BUENA ACTITUD Y POSTURA REFLEJAN UN ESTADO
MENTAL ADECUADO**

Morihei Ueshiba

¿Qué son las malas posturas?

Podemos definir una mala postura como cualquier postura que obligue a nuestro cuerpo a adoptar posiciones incómodas, lo que aumenta el riesgo de tensión muscular y se traduce en pinzamientos de nervios en la zona de los hombros y el cuello. Adoptar una mala postura nos puede pasar fácilmente en cualquier momento del día, desde no caminar lo suficientemente erguidos hasta sentarnos de forma inadecuada en la silla de trabajo, puede derivar en trastornos a largo plazo.

En concreto, los problemas son comunes entre las personas que tienen que trabajar en posiciones incómodas, levantar pesas y agacharse, aunque estos problemas también son comunes entre las personas que tienen que estar sentadas por largos periodos de tiempo. De hecho, investigaciones recientes confirman que sentarse es la postura más estresante y obstaculizada.



¿Cuáles son los efectos en la salud?

Mantener una mala postura corporal puede tener varios efectos en la salud. Pueden afectar músculos, huesos u otros órganos. Nuevamente, estos problemas pueden manifestarse a corto, mediano o largo plazo.



Figura 31:
Efectos en la salud



Nota: En el presente gráfico nos indica varios efectos que pueden causar a nuestra salud por una mala postura en el puesto de trabajo.

¿Cómo prevenir una mala postura?

- ✓ **Utiliza una silla adecuada.** - Hay sillas ergonómicas pensadas para aquellos que tienen que estar sentados quietos durante largos ratos del día, lo cual es genial para mantener la postura porque tienen el tamaño perfecto y pueden ajustarse y adaptarse a cada cuerpo.
- ✓ **La posición de la computadora.** - La pantalla de la computadora debe estar a la altura de los ojos para evitar permanecer en la posición del cuello por largos períodos de tiempo, mirando hacia abajo.



- ✓ **Descansos y pausas activas.** - Se recomienda dejar de trabajar o estudiar de vez en cuando y realizar pausas activas para activar la musculatura en reposo y conseguir una buena circulación sanguínea. En general, se recomiendan 30 o 40 minutos de descanso activo en una jornada laboral de 8 horas. Es decir, más o menos 5 minutos cada 1 hora.



- ✓ **El espacio de trabajo.** - Muchas personas usan el mismo espacio para otras actividades diarias como comer o relajarse para trabajar. Si es posible, lo mejor es diseñar y optimizar el espacio de trabajo para que sea más cómodo y discreto en la postura y otras áreas como el sonido y la concentración.



¿Qué son los trastornos musculoesqueléticos?

Es una lesión de los músculos, tendones, ligamentos, nervios, articulaciones, cartílagos, huesos o vasos sanguíneos de los brazos, las piernas, la cabeza, el cuello o la espalda que se produce o se agrava por tareas laborales como levantar, empujar o jalar.

Los TME están relacionados con el trabajo afecta principalmente a la espalda, el cuello, los hombros y las extremidades, tanto superiores como inferiores, e incluye cualquier daño o trastorno en las articulaciones u otros tejidos. Los problemas de salud pueden variar desde molestias y dolores menores hasta enfermedades más graves que requieren licencia por enfermedad o atención médica. En casos crónicos, estas enfermedades pueden causar incapacidad e impedir que los afectados continúen trabajando.

¿Cómo prevenir un trastorno musculoesquelético?

- ✓ Evita mantener la misma postura durante mucho tiempo.
- ✓ Realiza pausas frecuentes.
- ✓ Aprovechalas para hacer ejercicios de relajación.
- ✓ Dispón el material de trabajo de la forma que te sea más cómoda.



Nota: La presente figura nos indica los diferentes tipos de trastornos que se pueden presentar.

¿Qué es el trastorno circulatorio?

Son afecciones en las cuales se encuentra interrumpido el riego sanguíneo a la parte posterior del cerebro.



Nota: La presente imagen representa las afecciones en el riego sanguíneo.

¿Cuáles son los síntomas del sistema circulatorio?

Muchas afecciones diferentes pueden reducir o interrumpir el flujo sanguíneo en la parte posterior del cerebro. Los factores de riesgo más comunes son: el tabaquismo, la hipertensión arterial, la diabetes y los niveles de colesterol altos. Son similares a cualquier factor de riesgo de accidente cerebrovascular.

- ✓ Dificultad para pronunciar palabras.
- ✓ Dificultad para tragar.
- ✓ Visión doble o pérdida de la visión.
- ✓ Entumecimiento u hormigueo casi siempre en la cara o el cuero cabelludo.
- ✓ Caídas repentinas (ataques por caídas)
- ✓ Vértigo (sensación de que las cosas giran alrededor)



Guía de Malas Posturas - 2022

Municipalidad del Cantón Catamayo

Instituto Tecnológico Superior Sudamericano



INSTITUTO TECNOLÓGICO
SUDAMERICANO
Hacemos gente de talento!



TALENTO HUMANO
TECNOLOGÍA SUPERIOR

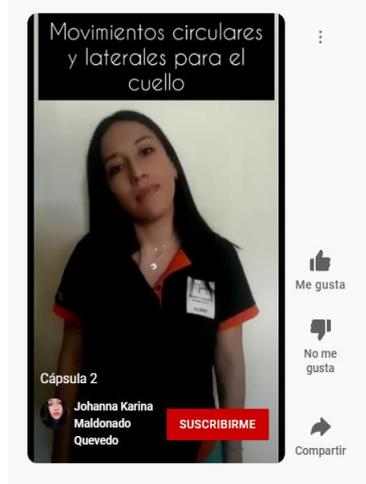
Cápsulas Informativas de Ergonomía

Las siguientes cápsulas informativas ayudarán a los trabajadores del GAD Municipal del cantón Catamayo a un mejor rendimiento en sus funciones laborales al realizar pausas activas, ya que son de gran importancia para su salud física y mental, lo cual se sentirán mejor y obtendrán mayor productividad en la institución.



Se debe colocar una postura erguida para evitar posibles dolores de espalda, cuello y dolor lumbar.

<https://youtube.com/shorts/fCQdnvjXrBI?feature=share>



Realizar una pausa activa y ejecutar ejercicios para el cuello con movimientos circulares y laterales después de una hora de trabajo realizar de 2 a 3 minutos

<https://youtube.com/shorts/DoQ1uMxeNZg?feature=share>



Para el uso del computador debemos contar con una buena postura para evitar posibles dolores lumbares y afectaciones por una postura incorrecta.

<https://youtube.com/shorts/p-9sEQtzDIM?feature=share>



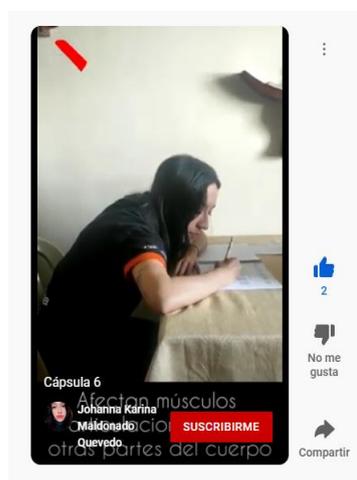
Realizar pausas activas de 2 a 3 minutos para ejecutar ejercicios de movimientos laterales los cuales nos van ayudar a relajar la parte lumbar y espalda baja.

<https://youtube.com/shorts/v51P-ggeCGU?feature=share>



Al realizar ciertas flexiones de nuestras extremidades superiores mejoran la condición de nuestro cuerpo ayudan a fortalecer las regiones pectorales y los brazos.

<https://youtube.com/shorts/e-MPA4Fg-sk?feature=share>



Una mala posición al momento de realizar nuestras actividades nos traerá consecuencias como dolor de espalda, dolor lumbar, desalinea huesos y músculos, por lo tanto, se puede derivar trastornos físicos y funcionales que si no se trata a tiempo puede afectar a la calidad de vida.

<https://youtube.com/shorts/PARG7PejmKg?feature=share>

- ✓ **Responsable:** Ing. Fabián Carrión
- ✓ **Presupuesto:** A continuación, se detalla el presupuesto total de la guía de Malas Posturas Ergonómicas. Hay que considerar el rubro del capacitador externo en caso de no poseer.

Tabla 36.

Presupuesto de Guía Ergonómica

PRESUPUESTO				
RUBROS	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
RECURSO MATERIAL Y TECNOLÓGICO				
Guías	Unidad	3	\$5.00	\$15.00
SERVICIOS VARIOS				
Transporte	Unidad	2	\$5.00	\$10.00
			TOTAL	\$25.00

Nota: Presupuesto para las guías de Malas Posturas Ergonómicas

5. PERSPECTIVA - Infraestructura inadecuada

- ✓ **Objetivo:** Adecuar el área de trabajo presentando propuestas que brinden soluciones preventivas que promuevan seguridad y confort a los colaboradores.
- ✓ **Metas:** Proporcionar un manual que aporte información para el adecuamiento de las instalaciones de trabajo para prevenir riesgos ergonómicos.

Proformar con importadoras locales para poder adquirir muebles de oficina acorde a las necesidades de los trabajadores.

- ✓ **Tiempo:** septiembre 2022

- ✓ **Actividad:**

- **Nombre de la actividad:** Manual para el adecuamiento de las instalaciones de trabajado.
- **Tiempo a intervenir:** 60 minutos
- **A quien está dirigido:** A los trabajadores de la municipalidad
- **Pasos a seguir:** Entrega de la guía y proforma al Ing. Fabián Carrión coordinador del departamento de seguridad y salud ocupacional, el mismo que lleva a cabo la respectiva distribución a todos los trabajadores de acuerdo a su plan de gestión.
- **Planificación:** Elaboración de guía y proforma, presentación y entrega del recurso material a la persona asignada de la Institución.
- **Recursos a utilizar:** Computador, hojas, impresora, esferos.
- **Finalidad:** El propósito es evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo y dar a conocer que el espacio, ancho y superficie de trabajo debe estar acorde a las necesidades del trabajador, así mismo se indicó la falta de los muebles de oficina de cada departamento ya que son recursos necesarios que complementan con el buen rendimiento del trabajador, por ende, se verá reflejado la productividad.

-

Gobierno Autónomo Descentralizado
del Cantón Catamayo



GAD Municipal
Catamayo

Manual para el adecuamiento de las instalaciones de
trabajo



INSTITUTO TECNOLÓGICO
SUDAMERICANO
Hacemos gente de talento!



TALENTO HUMANO
TECNOLOGÍA SUPERIOR

Catamayo – 2022

Prevención.

Conjunto de actividades o medidas en todas las fases de la actividad de la empresa cuyo fin sea evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. Riesgo significa que, dada una situación, existe la posibilidad de que produzcan hechos de consecuencias negativas, que resulten dañosos para las personas o para sus bienes materiales.

El riesgo, por lo tanto, es una posibilidad ("Si se hace eso, es posible que ocurra un accidente" o "si se dan esas condiciones, se puede contraer tal o cual enfermedad"), no una necesidad ("puede ocurrir", o "es inevitable que ocurra").

REQUISITOS DIMENSIONALES

Superficie del plano de trabajo

- ✓ Las dimensiones de la superficie de trabajo de un escritorio o mesas no deberán ser inferiores a 60 cm de profundidad por 90 cm de ancho.

Altura del plano de trabajo

- ✓ Para escritorio simple, escritorio con bloque (s) de gavetas, mesa de reuniones y mesa de dibujo, la altura mínima de la superficie de trabajo deberá ser de 710 mm y las dimensiones complementarias.
- ✓ Altura libre bajo el tablero R1 650 mm mínimo.
- ✓ Altura libre entre asiento y superficie inferior bajo el tablero P 180 mm mínimo.
- ✓ Ancho libre T 580 mm mínimo.
- ✓ Espacio libre en profanidad: - al nivel de las rodillas S 450 mm mínimo - al nivel de los pies v 600 mm mínimo

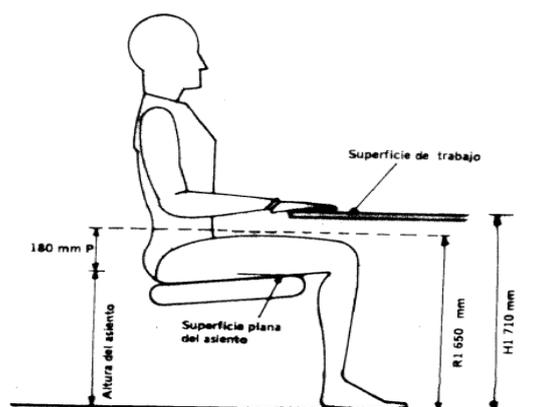


FIGURA 1. Altura mínima del plano de trabajo para escritorio simple, escritorio con bloque(s) de gavetas, mesa de reuniones, mesa de dibujo

Para extensión del escritorio, escritorio para computadora y mesa auxiliar, la altura mínima de la superficie de trabajo debe ser 650 mm y las dimensiones complementarias.

- ✓ Altura libre bajo el tablero R2 610 mm mínimo
- ✓ Altura libre entre asiento y superficie inferior bajo el tablero P1 180 mm mínimo
- ✓ Ancho libre T 580 mm mínimo
- ✓ Espacio libre en profundidad - al nivel de las rodillas S 450 mm mínimo - al nivel de los pies v 600 mm mínimo.

Figura 34.
Altura libre

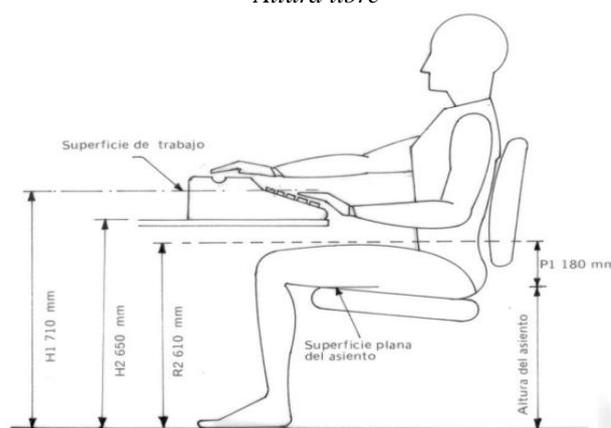


FIGURA 2. Altura mínima para extensión de escritorio, escritorio para computadora y mesa auxiliar

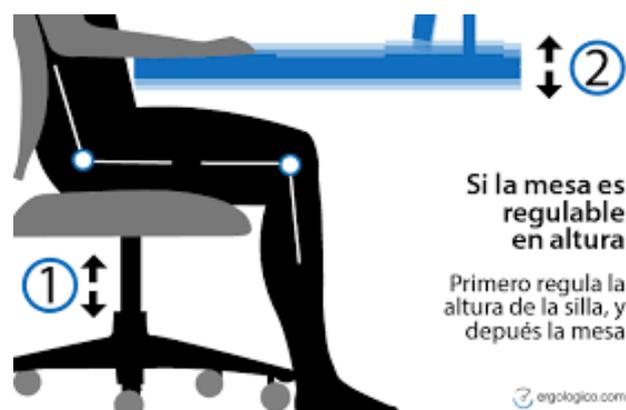
Nota: La siguiente figura representa la posición correcta y la altura libre.

Mesa

- ✓ La altura de la superficie de trabajo debe ajustarse a las necesidades de cada usuario. Por ello, se recomienda que exista algún dispositivo para regular la altura de la mesa, de forma que el intervalo mínimo de regulación.
- ✓ El diseño del mecanismo debe minimizar el riesgo de lastimarse y de manejarlo o liberarlo accidentalmente. Dado que en este caso hay elementos móviles, debe aplicarse una distancia de seguridad entre éstos menor o igual a 8 mm o mayor o igual a 25 mm en cualquier posición de su recorrido.
- ✓ Si se considera conveniente la existencia de mamparas de separación incluidas en la propia mesa para aislar unos puestos de trabajo de otros, deberían diseñarse de forma que se evite sensación de “encierro”.

- ✓ En cualquier caso, este mecanismo debe ser fácil de alcanzar y de operar y no debe restar estabilidad o resistencia a la mesa. Se recomienda que la mampara esté fabricada con material traslúcido, de distinto color que la superficie de trabajo para facilitar la discriminación visual.

Figura 35.
Mesa regulable en altura

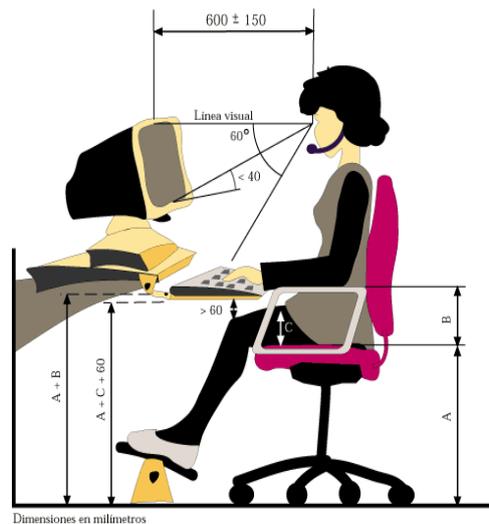


Nota: En la presente imagen se da a conocer la postura correcta la altura de la silla y de la mesa
Colocación del ordenador

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 reunioneso un suplemento en la mesa de trabajo.
- ✓ Cuando se han de introducir datos se debe usar un atril.

Figura 36.
Posición correcta frente al computador



Nota: En la presente imagen representa la manera correcta de ubicarse frente a un computador y la distancia que se debe tomar

Cajonera

- ✓ La cajonera móvil con ruedas es la más recomendada, ya que permite que cada usuario la coloque donde la alcance más cómodamente y donde interfiera menos en su movilidad.
- ✓ Se puede utilizar cajoneras fijas o semifijas siempre que se respete el espacio libre bajo la mesa y el resto de recomendaciones.
- ✓ Los cajones deberían disponer de un sistema de auto cierre para evitar su apertura espontánea, así como topes de parada eficaces para que no se salgan de la estructura cuando se abran totalmente.
- ✓ Se recomienda la incorporación de sistemas de seguridad antivuelco para impedir la caída de un cajón cuando se abre en su totalidad.



Sillas

- ✓ Los dispositivos de regulación, (manual o eléctrica) que deberían cubrir siempre el máximo número de ajustes posible (altura asiento, inclinación respaldo, altura respaldo, etc.).
- ✓ Deben diseñarse de forma que puedan manejarse de forma intuitiva y con facilidad desde la posición de sentado.
- ✓ Deben funcionar con suavidad y sin requerir esfuerzo, pero sin perder robustez.
- ✓ Es recomendable que los extremos de las palancas, en su caso, sean planos en lugar de redondos, ya que son más fáciles de manejar.
- ✓ Igualmente, las palancas deben tener los bordes redondeados con radio de curvatura superior a 2mm. Los extremos de los componentes huecos deben estar cerrados.
- ✓ El diseño de la silla debe proporcionar la posibilidad de efectuar giros sobre su propio eje. Esta característica facilita los alcances del usuario sin necesidad de forzar la postura.
- ✓ Los espacios accesibles entre elementos móviles, en cualquier posición, deberán ser menor o igual a 8mm o mayor o igual a 25mm.
- ✓ Las ruedas deberían disponer de un sistema de frenado que actuase bien a voluntad del usuario, o bien cuando el usuario no está completamente sentado en la silla, evitando movimientos de la misma mientras éste se sienta o se levanta.
- ✓ El respaldo debe dar apoyo lumbar y torácico sin restar movilidad de los brazos. Para conseguir una correcta acomodación de la espalda, debe existir un hueco en la parte inferior del respaldo.
- ✓ Los reposabrazos deben estar acolchados para que el apoyo continuado de los codos y antebrazos en esta parte del sillón resulte cómodo. Es recomendable

que los reposabrazos sean regulables en altura, suficientemente anchos y largos, siempre y cuando no interfiera en la aproximación a la superficie de trabajo.



Iluminación

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

- ✓ 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.
- ✓ Las luminarias deberán equiparse con difusores para impedir la visión directa de la lámpara.
- ✓ Las luminarias se colocarán de forma que el ángulo de visión sea superior a 30° respecto a la visión horizontal.
- ✓ 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.
- ✓ Se evitarán las superficies de trabajo con materiales brillantes y colores oscuros.
- ✓ 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.
- ✓ La colocación de las ventanas permitirá la visión al exterior.

Figura 37.
Iluminación



Nota: La presente figura nos indica la ubicación correcta para una buena iluminación de trabajo

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

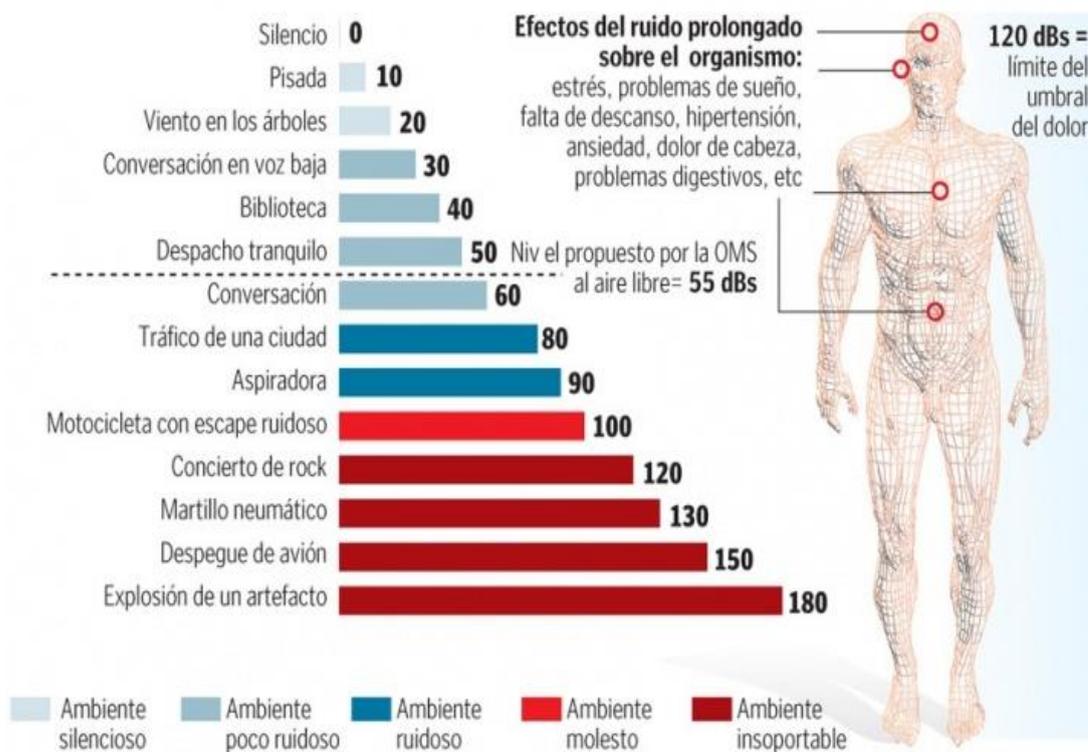
de la actividad.

Figura 38:

Salud y niveles de ruido

SALUD Y NIVELES DE RUIDO

En decibelios (dBs)



Nota: En el presente gráfico señala los niveles de ruido que se prolonga sobre el organismo y los problemas que pueden causar a nuestra salud.



**Manual para el Adecuamiento de las Instalaciones de Trabajo -
2022**

Municipalidad del Cantón Catamayo

Instituto Tecnológico Superior Sudamericano



INSTITUTO TECNOLÓGICO
SUDAMERICANO
Hacemos gente de talento!



TALENTO HUMANO
TECNOLOGÍA SUPERIOR

Tabla 37.
Proforma de muebles de oficina

PROFORMA		NÚ ME RO:	001
FECHA:	Septiembre 2022		
CLIENTE:			
TELEFONO:	0980852547		
DIRECCION:	Calles José Antonio y Bolívar		

CANT.	DESCRIPCIÓN	P/UNIT	P/TOTAL
1	Sillas ergonómicas	\$39,00	
1	Escritorios	\$125.00	
1	Perchas	\$150.00	
1	Cajoneras	\$80.00	
1	Armarios	\$149.00	
1	Archivadoras	\$165.00	
1	Estanterías	\$35,00	
1	Bancadas	\$535.00	
CONDICIONES COMERCIALES		SUBTOTAL	1.278,00
TIEMPO DE ENTREGA:		DESCU ENTO 0%	-
FORMA DE PAGO: 50% de anticipo		IVA 12%	153,36
GARANTIA: Insertar texto		TOT AL	\$1.431.3 6
Gracias por preferirnos			

Fuente: Colineal
Elaborado por: las autoras

Tabla 38.
Presentación de muebles de oficina

Silla Ergonómica



Escritorio



Percha



Cajonera



Armario



Archivadora



Estantería



Bancada



Nota: En la presente tabla se da a conocer cada uno de los muebles de oficina para la institución.

- ✓ **Responsable:** Ing. Fabian Carrión
- ✓ **Presupuesto:** A continuación, se detalla el presupuesto total del manual para el adecuamiento de las instalaciones de trabajo. Hay que considerar el rubro del capacitador externo en caso de no poseer.

Tabla 39.*Presupuesto de Manual*

PRESUPUESTO				
RUBROS	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
RECURSO MATERIAL Y TECNOLÓGICO				
Guías	Unidad	10	\$3.00	\$30.00
SERVICIOS VARIOS				
Transporte	Unidad	1	\$10,00	\$10.00
			TOTAL	\$40.00

Nota: Presupuesto para Manual para el adecuamiento de las instalaciones de trabajo

6. PERSPECTIVA - Uso inadecuado de equipo de protección personal

- ✓ **Objetivo:** Establecer lineamientos para la identificación de las necesidades de suministros, uso y mantenimiento de los EPP, de tal forma que asegure la protección del trabajador, minimizando los posibles efectos de los riesgos en el área de trabajo
- ✓ **Meta:** Desarrollar una guía acerca del uso de Equipo de Protección Personal para el área operativa del personal del Municipio del Cantón Catamayo
- ✓ **Tiempo:** septiembre 2022
- ✓ **Actividad:**
 - **Nombre de la actividad:** Equipo de protección personal para el área operativa.
 - **Tiempo a intervenir: 60 minutos.**
 - **A quien va dirigido:** A todos los trabajadores que forman parte del Municipio de Catamayo.
 - **Pasos a seguir:** Entrega oficial de la guía al coordinador del departamento de seguridad y salud ocupacional Ing. Fabián Carrión, el mismo que será responsable de distribuir el material a todos los trabajadores que forman parte del Municipio.

- **Planificación:** Elaboración de la guía, presentación y entrega de manera oficial a la persona asignada de la Institución.
- **Recursos a utilizar:** Computador, impresora, esferos, hojas y empastados.
- **Finalidad:** El propósito de la elaboración de la guía equipo de protección personal para el área operativa es dar a conocer y proporcionar una barrera entre ciertos riesgos y los trabajadores, mejorar la protección de la integridad física de los trabajadores y reducir la gravedad de las consecuencias de los accidentes que puedan sufrir los trabajadores.



INSTITUTO TECNOLÓGICO
SUDAMERICANO
Hacemos gente de talento!



TALENTO HUMANO
TECNOLOGÍA SUPERIOR



GAD MUNICIPAL
CATAMAYO

EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL PARA EL ÁREA OPERATIVA

Catamayo – 2022



Equipo de protección personal

Un EPP es un equipo que protege al usuario del riesgo de accidentes o de efectos adversos para la salud. Puede incluir elementos como cascos de seguridad, guantes, protección de los ojos, prendas de alta visibilidad, calzado de seguridad, arneses de seguridad y equipos de protección respiratoria.



Por qué es importante utilizar EPP

Hacer que el lugar de trabajo sea seguro incluye facilitar instrucciones, prever procedimientos, impartir formación y proporcionar supervisión para alentar a las personas a trabajar con seguridad y responsabilidad.

Incluso cuando se hayan aplicado controles mecánicos y sistemas de seguridad seguros, pueden prevalecer algunos peligros. Por ejemplo, el peligro de sufrir afecciones en:

Los pulmones (por ejemplo, por respirar aire contaminado)	La cabeza y los pies (por ejemplo, por la caída de objetos)	Los ojos (por ejemplo, por la presencia de partículas aéreas o por salpicaduras de líquidos corrosivos)	La piel (por ejemplo, por contacto con materiales corrosivos)	El cuerpo (por ejemplo, por exposición a temperaturas de calor o frío extremos)
---	---	---	---	---

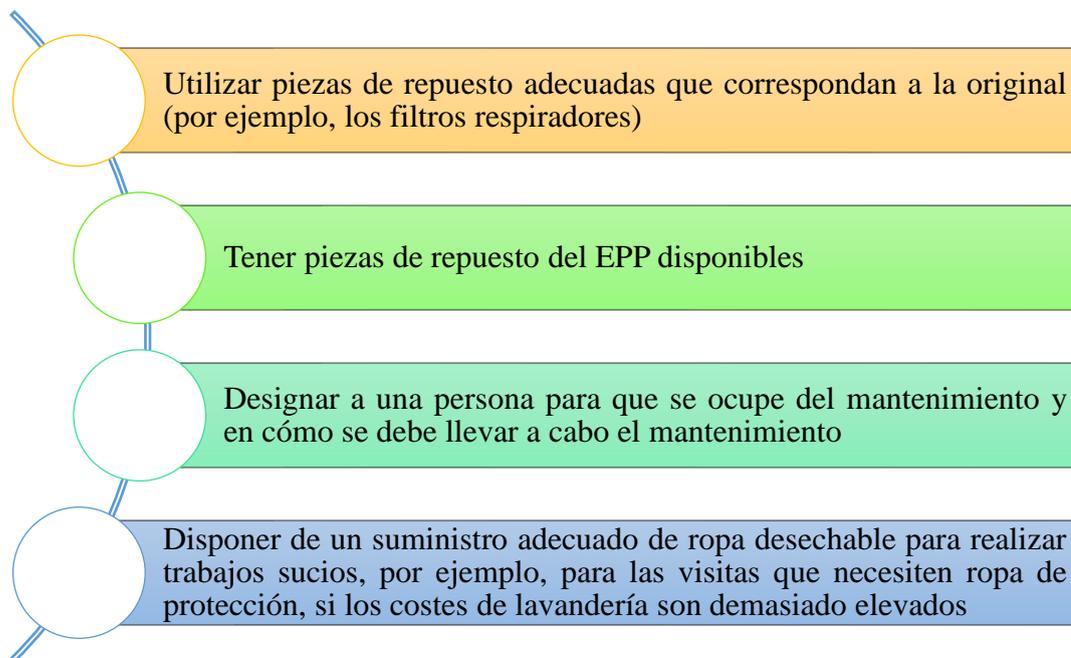
En estos casos es necesario utilizar EPP para reducir los riesgos.

Mantenimiento

Los EPP deben mantenerse adecuadamente y almacenarse cuando no se estén utilizando (por ejemplo, en un armario seco y limpio). Si es reutilizable, el EPP debe limpiarse y mantenerse en buenas condiciones.

El empleador y los trabajadores deberían pensar en:

Figura 39:
Mantenimiento



Nota: La figura nos indica como debería utilizar los trabajadores los EPP y como notificar en caso de pérdida o daño.

Los trabajadores deben utilizar adecuadamente los EPP y notificar su pérdida o destrucción o si están defectuosos.

Cabeza y el cuello

- ✓ **Peligros:** Impacto de objetos que caen o salen proyectados, riesgo de sufrir un golpe en la cabeza, de que el pelo se enrede en la máquina, de recibir gotas o salpicaduras de productos químicos, el clima o la temperatura.
- ✓ **Opciones:** Cascos de seguridad profesionales, gorras antigolpes, redecillas para el pelo y cascos de bombero.
- ✓ **Nota**
 - Algunos cascos de seguridad disponen o pueden ir equipados de protecciones oculares y auditivas especiales.

- No se olvide de la protección del cuello (por ejemplo, bufandas para utilizar durante los trabajos de soldadura).
- Deben sustituirse todas las protecciones de la cabeza que estén defectuosas.



Oídos

- ✓ **Peligros:** El Ruido es una combinación del nivel del sonido y de la duración de la exposición, los sonidos muy altos son un peligro, aunque su duración sea corta.
- ✓ **Opciones:** Tapones para los oídos, orejeras y auriculares semi-insertos.
- ✓ **Nota**
 - Suministrar el protector auditivo adecuado para el tipo de trabajo, y asegurarse de que los trabajadores saben cómo ajustarlo.
 - Escoger protectores que reduzcan el ruido a un nivel aceptable, permitiendo al mismo tiempo trabajar en condiciones de seguridad y comunicarse.



Tapones



Bandas



Orejeras

Ojos

- ✓ **Peligros:** Salpicaduras, polvo, proyecciones, gases y vapores, y radiaciones procedentes de productos químicos o metales
- ✓ **Opciones:** Lentes protectores, gafas protectoras, mascarillas faciales, caretas de protección y viseras.

- ✓ **Nota:** Asegúrese de que la protección ocular escogida tiene la combinación apropiada de protección contra impactos, polvo, salpicaduras y partículas de metal fundido para la tarea para la que se ha previsto y se adapta adecuadamente al usuario.



Manos y los brazos

- ✓ **Peligros:** Abrasiones, temperaturas extremas, cortes y pinchazos, impactos, productos químicos, descargas eléctricas, radiaciones, agentes biológicos e inmersión prolongada en agua.
- ✓ **Opciones:** Guantes, guantes con puño protector, guantes largos y fundas que cubran todo el brazo o parte.
- ✓ **Nota**
 - En los trabajos con determinada maquinaria, como los taladros de banco, evitar llevar guantes ya que pueden engancharse.
 - Algunos materiales absorben muy rápidamente los productos químicos. Es importante tenerlo en cuenta cuando se seleccionan los EPP.
 - Las cremas protectoras son poco fiables y no pueden utilizarse en sustitución de un EPP apropiado.
 - Llevar guantes durante largos períodos de tiempo puede calentar las manos y hacerlas sudar, lo que puede provocar problemas de piel. La utilización de guantes internos de algodón puede evitarlos.



Pies y las piernas

- ✓ **Peligros:** La humedad, el calor y el frío, las descargas electrostáticas, los resbalones, los cortes y los pinchazos, la caída de objetos, las cargas pesadas, la proyección de residuos de metales y la salpicadura de productos químicos, los vehículos.
- ✓ **Opciones:** Calzado de seguridad con punteras protectoras y resistentes a las penetraciones, botas de goma de media suela y calzado específico (por ejemplo, botas de fundición y botas protectoras para trabajar con motosierras).
- ✓ **Nota**
 - El tipo de suela y los materiales de que esté hecho el calzado pueden variar para ayudar a evitar los resbalones en condiciones diferentes (por ejemplo, pueden ser antideslizantes y resistentes al aceite o a los productos químicos). También pueden ser antiestáticos, conductores o con aislamiento térmico.
 - Debe seleccionarse el calzado adecuado para los riesgos que se hayan identificado.



Calzado de seguridad

Cuerpo

- ✓ **Peligros:** Altas temperaturas, proyección de partículas de metal o salpicaduras de productos químicos, pulverización de fugas de presión o pistolas pulverizadoras, impactos o penetraciones, y desgaste o enganche de las prendas de vestir.
- ✓ **Opciones:** Monos de trabajo convencionales o desechables, batas, delantales y ropa de protección química.

- ✓ **Nota**

- Existen materiales ignífugos, antiestáticos, de malla metálica, impermeables a los productos químicos y de alta visibilidad.
- Cabe señalar que existen otras protecciones como los arneses de seguridad o los chalecos salvavidas.

Figura 40.
EPP



Nota: La presente figura representa como debe ser usado el EPP.



**Guía de Equipo de Protección Personal para el área operativa -
2022**

Municipalidad del Cantón Catamayo

Instituto Tecnológico Superior Sudamericano



- ✓ **Responsable:** Ing. Fabian Carrión
- ✓ **Presupuesto:** A continuación, se detalla el presupuesto total de la Guía de Equipos de Protección Personal para el Área Operativa. Hay que considerar el rubro del capacitador externo en caso de no poseer.

Tabla 40.*Presupuesto de Guía de EPP*

PRESUPUESTO				
RUBROS	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
RECURSO MATERIAL Y TECNOLÓGICO				
Guías	Unidad	10	\$3.50	\$35.00
SERVICIOS VARIOS				
Transporte	Unidad	1	\$10,00	\$10.00
			TOTAL	\$45.00

Nota: En la presente tabla se detalla el presupuesto total para la guía de equipos de protección personal para el área operativa de la Municipalidad de Catamayo.

Cronograma de actividades

Para la aplicación de las medidas de prevención de riesgos, se propone el siguiente cronograma de actividades, con detalle mes a mes e indicadores, para asegurar el cumplimiento de dichas medidas:

Tabla 41.*Cronograma de actividades*

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES – PLAN / PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL											
Actividades	Responsable	TIEMPO – MES									
		Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Noviembre
Capacitación de Liderazgo a los jefes inmediatos para la asignación efectiva de funciones, tareas y obligaciones a sus colaboradores	Talento Humano y Departamento de seguridad y salud ocupacional	X					X				
Socializar una aplicación laboral mediante la creación de un video tutorial dirigido a los trabajadores.	Talento Humano y Departamento de seguridad y salud ocupacional									X	
Desarrollar un taller formativo de canalización y manejo del estrés para los trabajadores del Municipio del Cantón Catamayo con la finalidad de reducir los niveles de estrés.	Talento Humano y Departamento de seguridad y salud ocupacional			X					X		

Desarrollar una guía de control y manejo de conflictos efectivos en el entorno de trabajo que promueva mejorar las relaciones laborales a los trabajadores del Municipio del Cantón Catamayo.	Talento Humano y Departamento de seguridad y salud ocupacional	X
Crear una guía ergonómica para los trabajadores del Municipio de Catamayo que indique las posturas adecuadas que debe emplear el trabajador en sus áreas de trabajo.	Talento Humano y Departamento de seguridad y salud ocupacional	X
Crear una cultura de concientización de buenas posturas y manejo óptimo de la guía mediante cápsulas visuales ilustrativas dirigidas a los colaboradores.	Talento Humano y Departamento de seguridad y salud ocupacional	X
Proporcionar un manual que aporte información para el adecuamiento de las instalaciones de trabajo para prevenir riesgos ergonómicos.	Talento Humano y Departamento de seguridad y salud ocupacional	X

Preformar con importadoras locales para poder adquirir muebles de oficina acorde a las necesidades de los trabajadores.	Talento Humano y Departamento de seguridad y salud ocupacional	X
Desarrollar una guía acerca del uso de Equipo de Protección Personal para el área operativa del personal del Municipio del Cantón Catamayo.	Talento Humano y Departamento de seguridad y salud ocupacional	X

Nota: En la presente tabla damos a conocer el detalle de cada actividad a resolver.

PRESUPUESTO GENERAL**Tabla 42.***Presupuesto general del Plan de acción*

N.-	PERSPECTIVA	VALOR
1	Sobre Carga Laboral Recursos materiales Capacitador Desarrollo de guías Alimentación Transporte	285.50
2	Estrés Recursos materiales Capacitador Desarrollo de guías Alimentación Transporte	273.30
3	Relaciones interpersonales negativas Recursos materiales Transporte	40.00
4	Malas Posturas Recursos materiales Transporte	25.00
5	Infraestructura Inadecuada Recursos materiales Transporte	40.00
6	Uso Inadecuado de Equipo de Protección Personal Recursos materiales Transporte	45.00
VALOR TOTAL		708.80

Nota: En la presente tabla consideramos el rubro externo del trabajador, ya que en el Municipio de Catamayo cuentan con personal capacitado para realizar las perspectivas planteadas.

RESULTADOS ESPERADOS**Tabla 43.**
Resultados Esperados

Perspectivas	Resultados Esperados
Sobre Carga Laboral	Mejorar las directrices de los jefes de cada departamento para así llevar de mejor manera su grupo de trabajo y de este modo no incida la sobrecarga laboral por falta de un buen direccionamiento.
Estrés	Alcanzar una mejor rutina de trabajo en la cual los colaboradores no sientan presión y de ser el caso, poder manejarlo por medio de técnicas de relajación viables en el trabajo.
Relaciones interpersonales negativas	Mejorar las relaciones interpersonales en la institución, puesto que es un pilar indispensable para que la organización fluya de mejor manera a su desarrollo, ya que el ambiente hostil de trabajo perjudica tanto al trabajador como a la empresa.
Malas Posturas	Ajustar aquellos aspectos que no están funcionando de forma adecuada como los riesgos ergonómicos a los que están expuestos los trabajadores del Municipio del cantón Catamayo; por desconocimiento que no benefician a su bienestar.
Infraestructura Inadecuada	Que el personal de la institución sea incentivado a hacer uso correcto de los muebles de oficina haciendo uso de las mismas de acuerdo a las condiciones ambientales para mejorar sus condiciones de salud física y mental en el trabajo.
Uso Inadecuado de Equipo de Protección Personal	Concientización y el uso adecuado del equipo de protección personal a los trabajadores operarios, ya que son los quemados están expuestos a posible incidente o accidentes laborales. Por lo cual se hace conciencia con el aporte de información valiosa.



"Quien ama construye, no destruye"

Guía de Equipo de Protección Personal para el área operativa - 2022

Municipalidad del Cantón Catamayo

Instituto Tecnológico Superior Sudamericano



INSTITUTO TECNOLÓGICO
SUDAMERICANO
Hacemos gente de talento!



TALENTO HUMANO
TECNOLOGÍA SUPERIOR

11.6 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 para el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Catamayo, para el año 2022” se procedió con la citación para la socialización, haciendo uso de la herramienta tecnológica (computador) contando con la participación presencial de los responsables de las áreas de la institución, Técnico de SSO, coordinadora de Talento Humano, coordinadora de Trabajo social, y asesor.

Este desarrollo se lo realizó con el objetivo de dar a conocer los resultados que se obtuvieron de la aplicación de encuestas a los colaboradores del GAD Municipal del cantón Catamayo y así mismo de entrevistas a los responsables directos de la institución, información que aportó a evidenciar la situación actual de la empresa y para plantear un programa que cuenta con los siguientes beneficios tanto como para el trabajador como para el empleador:

- ✓ Mejorar la productividad en los trabajadores
- ✓ Generar compromiso en los trabajadores y que se sientan parte de la institución.
- ✓ Mejorar la imagen corporativa

Por lo tanto, este proyecto académico recolecta la participación de los trabajadores como directivos del GAD Municipal del cantón Catamayo para plantear mejoras en el ámbito de seguridad y salud, programa el cual será de gran beneficio y utilidad para la institución.

Figura 41.
Socialización de Plan de Acción



Nota: En la presente figura se realizó la bienvenida y se dio a conocer la importancia de contar con un programa SSO (año, 2022).

Figura 42.
Socialización de Plan de Acción



Nota: En la presente figura estaban presentes en la socialización, la coordinadora de trabajo social y el Técnico encargado del departamento de seguridad y salud ocupacional (año,2022).

11.7 MATERIAL VISUAL UTILIZADO

Figura 43.
Material Socializado

Autoras:
Baculima Yauri Estefanía Madelyne
Maldonado Quevedo Johanna Karina

Director de Titulación
Ing. Joffre Vicente Sarmiento Chase, Mgs.

Diagnóstico de la Empresa

Evaluación del riesgo psicosocial

Identificar Factores de Riesgo → Naturaleza de actividades Cotidianas → Referencia para la aplicación de medidas correctoras en base a los resultados indicados en la tabla:

Riesgo Psicosocial			
Factores de Riesgos Valorados	Nivel de Riesgo Global		
	Alto	Medio	Bajo
Carga y ritmo de trabajo			
Organización del trabajo			
Estrés	5%	70%	25%
Motivación y apoyo			
Relaciones interpersonales			

Con base en estos datos, se proponen medidas preventivas que contribuirán a mejorar las condiciones en el lugar de trabajo, con la finalidad de aumentar el desempeño de los trabajadores dentro de la institución

Riesgo Ergonómico			
Factores de Riesgos Valorados	Nivel de Riesgo Global		
	Alto	Medio	Bajo
Malas posturas			
Infraestructura Inadecuada			
Uso Inadecuado de Equipo de Protección Personal	0%	80%	20%

Nota: En las presentes figuras podemos visualizar el material que se usó para la socialización de resultados de la presente investigación.

11.8 ENTREGA DE RESULTADOS

Se realizó la entrega del brochure para el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Catamayo en el año 2022, el cual se implementó un programa de seguridad y salud ocupacional, enfocado en los riesgos psicosociales y ergonómicos para mejorar el bienestar de los trabajadores permitiendo así un óptimo rendimiento en su puesto de trabajo que conlleve a la productividad del trabajador.

Figura 44.

Entrega de Resultados



Nota: Se puede evidenciar en la presente figura la entrega de los resultados obtenidos en la realización del proyecto de investigación (año,2022).

12. CONCLUSIONES

- ✓ La información adquirida en la presente investigación se obtuvo por medio de fuentes primarias y secundarias verídicas con información basada en seguridad y salud ocupacional direccionado en riesgos psicosociales y ergonómicos.
- ✓ Se obtuvo información correspondiente con la aplicación de entrevistas y encuestas en la cual se obtuvo el siguiente porcentaje de riesgo por factores de riesgo psicosocial fue del 70% y el riesgo ergonómico del 80%, lo que indica que se debe tener mayor atención y precauciones para brindar mayor seguridad a los colaboradores.
- ✓ El Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo propone acciones prácticas de aplicación diaria de los trabajadores tanto de oficina como los operarios para minimizar el riesgo laboral en la organización y fomentar una cultura enfocada en la prevención de riesgos laborales.
- ✓ Se llevó a cabo la socialización de la propuesta de acción a las autoridades del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Catamayo, en la cual las acciones presentadas van orientadas a la prevención de los riesgos psicosociales y ergonómicos brindando conocimientos esenciales que ayudarán a la productividad y la satisfacción del trabajador dentro de su puesto de trabajo.

13. RECOMENDACIONES

- ✓ Con el fin de reducir el nivel de riesgo detectado actualmente por la dependencia, se recomienda al GAD Municipal de Catamayo desarrollar un programa de prevención de riesgos psicosociales y ergonómicos con el objetivo de educar a los empleados sobre qué hacer cuando identifican un posible riesgo laboral.
- ✓ Se recomienda una evaluación integral de los diferentes tipos de riesgos que pueden ocurrir en una organización para tener una visión amplia y así poder desarrollar planes de contingencia preventivos para llevar a cabo una cultura enfocada en la seguridad y salud de los colaboradores.
- ✓ Dados los índices de riesgo psicosocial y ergonómico detectados por la Municipalidad de Catamayo, se recomienda implementar las acciones precautorias descritas en este plan durante la jornada laboral para evitar hechos significativos que puedan derivar en riesgos comprobados.
- ✓ Se recomienda implementar de manera efectiva el programa de seguridad y salud ocupacional para que la ciudadanía tenga un ambiente saludable y seguro donde mejore la imagen corporativa de todos los que utilizan los servicios que brinda la institución. Así mismo, la propuesta de la lista de implementación tiene como finalidad integrar a todo el equipo del GAD Municipal del cantón Catamayo para el cumplimiento de las acciones identificadas en el plan anterior.

14 BIBLIOGRAFÍA

- Anónimo. (2022). Los Principales problemas que se presentan en el área de Recursos Humanos de una empresa. *Price Waterhouse Coopers (PwC)*, 16.
- Aranguéz, T. (0 de Junio de 2022). *¿Qué es el método hermenéutico?* Obtenido de <https://arjai.es/2016/08/24/que-es-el-metodo-hermeneutico/>
- Ayala, M. (5 de Agosto de 2021). *Método fenomenológico*. Obtenido de Lifeder: <https://www.lifeder.com/metodo-fenomenologico/>
- Benitez Torres, T. (04 de Junio de 2018). Marco Institucional ITSS. *Marco Institucional ITSS*. Loja, Loja, Ecuador. Recuperado el 04 de Junio de 2018
- Camus, J. C. (2009). Tienes 5 segundos. En J. C. Camus, *Tienes 5 segundos* (pág. 60). Santiago - Chile: Escuela de periodismo Universidad Diego Portales.
- Carillo, M. V. (2005). La Nueva Publicidad Digital. *Servicios Digitales y Contenidos Interactivos que Generen 'Experiencias' en los Consumidores*, Red de Revistas Científicas de América Latina,.
- Conde, C. (2021). *Carrion Educacion Superior*. Recuperado el 11 de junio de 2022, de Salud ocupacional: *¿Qué beneficios aporta a una empresa?:* <https://www.acarrion.edu.pe/salud-ocupacional-que-beneficios-aporta-a-una-empresa/>
- Contreras, F. G. (Noviembre de 2015). *www.scielo.conicyt.cl*. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-34292015000400014
- Delgado. (2021). *Health Safety & Environment*. Recuperado el 18 de junio de 2022, de programa de seguridad y salud ocupacional: <https://hse.software/2021/03/22/principales-elementos-de-un-programa-de-seguridad-y-salud-ocupacional/>
- Delgado, A. (06 de Agosto de 2021). *Cómo crear programas de seguridad y salud en el trabajo efectivos*. Obtenido de <https://hse.software/2021/08/23/como-crear-programas-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-efectivos/>
- Díaz, L. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Scielo*, 15.
- digitales, R. (2016 de 2016). *gredos.usal.es*. Obtenido de <https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/131421/Recursos%20digitales.pdf;jsessionid=2FAF24A5DC69516014CEFB1943F26DDF?sequence=1>

- Escobedo, J. M. (2014). *Ista Iberoamericana de Producción Académica y Gestión Educativa. La Difusión del Trabajo Académico Como Parte Fundamental de la Mercadotecnia Educativa.*
- Espinosa de Rios , M., & Morillo Vivanco, R. A. (1993). *Nociones Básicas de Investigación Científica.* Loja: Gradimar.
- Fabbri, M. S. (11 de Junio de 2022). *Instituto de Ciencias Humanas.* Obtenido de La observación es un proceso cuya función primera e inmediata es recoger: <http://institutocienciashumanas.com/wp-content/uploads/2020/03/Las-t%C3%A9cnicas-de-investigaci%C3%B3n.pdf>
- Fernández, I. G. (2016). *Universitat Obertade Catalunya.* Obtenido de <http://disseny.recursos.uoc.edu>: <http://disseny.recursos.uoc.edu/recursos/dis-marca/4-los-colores-2/>
- Ferreño, E. (26 de agosto de 2018). *Profesional Review.* Obtenido de www.profesionalreview.com: <https://www.profesionalreview.com/2018/08/26/adobe-indesign-que-es/>
- FISO. (Julio de 2022). *FISO.* Obtenido de <http://www.fiso-web.org/glosario>
- García-Valcárcel Muñoz-Repiso, G.-V. (2016 de 2016). *gredos.usal.es.* Obtenido de Recursos digitales para la mejora de la enseñanza y el aprendizaje: <https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/131421/Recursos%20digitales.pdf;jsessionid=2FAF24A5DC69516014CEFB1943F26DDF?sequence=1>
- Gil, E. P. (2002). *Identidad y nuevas tecnologías.* www.uoc.edu/web/esp/art/uoc/gil0902/gil0902.html.
- Gómez, A. P. (2004). *La cultural escolar en la sociedad neoliberal.* Málaga: Morata, cuarta edición.
- Gonzalez, M. (23 de septiembre de 2017). *El pensamiento proyectual .* Obtenido de Dialnet: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5232285>
- HSE. (23 de Agosto de 2021). Recuperado el 28 de noviembre de 2022, de <https://hse.software/2021/08/23/como-crear-programas-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-efectivos/>
- Insignia. (7 de noviembre de 2017). *El Insignia Blogs.* Recuperado el 17 de junio de 2022, de Factores Ambientales Físicos, Químicos, Biológicos y Ergonómicos.: <https://elinsignia.com/2017/11/07/factores-ambientales-fisicos-quimicos-biologicos-y-ergonomicos/>

- INSST. (2022). *Portal*. Obtenido de Riesgos Físicos:
<https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-fisicos>
- investigación, T. e. (2008). *academia.edu*. Obtenido de
https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/41375407/Tecnicas_e_Instrumentos_Material_de_clases_1.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DTecnicas_e_Instrumentos_Material_de_clas.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AK
- Kaufmann-Argueta, J. (Febrero de 2014). Publicidad Tradicional a la Digital. *Universidad de Navarra*.
- Laborales. (2022). *Riesgos Laborales*. Recuperado el 17 de junio de 2022, de Riesgos psicosociales – Definición, Tipos y Prevención:
<https://riesgoslaborales.info/riesgos-psicosociales/>
- línea, R. d. (2009 de 2009). *www.dialnetunirioja.es*. Obtenido de
<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwi50rXQqbfqAhVChOAKHQxiBdwQFjAJegQIBRAB&url=https%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F4781052.pdf&usg=AOvVaw1ApWv0Fo6A2fTXpVr6wF7Y>
- María Eugenia Sánchez Ramos. (2013). *fido.palermo.edu*. Obtenido de fido.palermo.edu:
https://fido.palermo.edu/servicios_dyc/encuentro2007/02_auspicios_publicaciones/actas_diseno/articulos_pdf/049A7.pdf
- Martinez, C. (S/F). *lifeder.com*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/instrumentos-investigacion-documental-campo/>
- Mohammad, N. (2000). Metodología de la Invesigación. En N. Mohammad. Limussa. Obtenido de <https://www.significados.com/metodologia/>
- Municipio, d. C. (Julio de 2022). *Municipio del Canton Catamayo*. Obtenido de <https://catamayo.gob.ec/>
- OIT, O. (19 de Junio de 2009). Recuperado el 28 de 10 de 2022, de <https://www3.paho.org/>
- OIT, O. I. (07 de 05 de 2022). *Organizacion Internacional del Trabajo*. Obtenido de Seguridad y Salud en el Trabajo:
<https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--es/index.htm>

- Olivero Sánchez , F. R., & Navas Montes , Y. (2010). Calidad de la Educación Superior en América Latina. En F. R. Olivero Sánchez, & Y. Navas Montes, *Calidad de la Educación Superior en América Latina* (pág. 30; 1). Cuba: Editorial Universitaria. Recuperado el 18 de 06 de 2018, de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliosudamericanolojasp/detail.action?docID=3188503&query=Calidad%20de%20educaci%C3%B3n%20superior%20para%20america%20latina>
- Orange, F. (2016). *fundaciónorange.es*. Obtenido de http://www.fundacionorange.es/wp-content/uploads/2016/11/eE_La_transformacion_digital_del_sector_educacion-1.pdf
- Pacheco, M. (16 de Abril de 2021). Los accidentes laborales se redujeron en un 32%; el teletrabajo es una causa. *El Comercio* .
- Question, P. (11 de Junio de 2022). *QuestionPro*. Obtenido de ¿Qué es una encuesta?: <https://www.questionpro.com/es/una-encuesta.html>
- Quijada, D. F. (2014). Tecnologías de la persuasión.
- Robles, F. (S/F). *Lifeder*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/disenio-metodologico-investigacion/>
- Rubio, P. M. (2018). REVISTA CIENTÍFICA DE DOCENCIA DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN SOCIAL. *REVISTA CIENTÍFICA DE DOCENCIA DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN SOCIAL*.
- Safety, E.-O. (2022). *Agencia Europea para la seguridad y la salud en el trabajo*. Recuperado el 17 de Junio de 2022, de Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo: <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- Sánchez Ramos, M. E. (2012). El Concepto Diseño en el taller de Diseño: Reflexiones Teóricas. *Insigne Visual*, 6.
- Tena Suck , A. (1995). Manual de Investigación Documental: Elaboración de tesinas. Ilustrada, erimpresa. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=jl8UIVp1xJIC&dq=que+es+el+metodo+fenomenologico+de+investigacion&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Torres, C. (2010). Universidad Técnica de Ambato. Especialización en Bibliotecología y documentació.

Unidas, N. (S/F). *academicimpact.un.org*. Recuperado el 18 de Junio de 2018, de academicimpact.un.org:

<https://academicimpact.un.org/es/content/educaci%C3%B3n-superior>

Unir, L. U. (15 de abril de 2021). *Unir La Univerdidad en Internet*. Recuperado el 11 de junio de 2022, de ¿Qué es la salud ocupacional y cuáles son sus beneficios?:

<https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/salud-ocupacional/>

Unir, L. U. (15 de abril de 2021). *Unir La Universidad en Internet*. Recuperado el 17 de junio de 2022, de ¿Qué es la salud ocupacional y cuáles son sus beneficios?:

[https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/salud-](https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/salud-ocupacional/#:~:text=Se%20entiende%20por%20salud%20ocupacional,contr)

[ocupacional/#:~:text=Se%20entiende%20por%20salud%20ocupacional,contr](https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/salud-ocupacional/#:~:text=Se%20entiende%20por%20salud%20ocupacional,contr)
[olar%20enfermedades%20y%20accidentes%20laborales.](https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/salud-ocupacional/#:~:text=Se%20entiende%20por%20salud%20ocupacional,contr)

Vicerrectoría Académica Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. (2018).

Biblioteca.ucv.cl. Recuperado el 20 de Junio de 2018, de http://biblioteca.ucv.cl/site/servicios/metodos_tecnicas_investigacion.php

Weller, M. (2011). *Producción Académica*.

15 ANEXOS

15.1 PRESUPUESTO

Recursos Humanos

- ✓ Director de Titulación: Ing. Joffre Vicente Sarmiento Chase, Mgs.
- ✓ Estudiantes: Estefanía Madelyne Baculima Yauri
Johanna Karina Maldonado Quevedo
- ✓ Institución: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón
Catamayo

Recursos Materiales

- ✓ Herramientas tecnológicas – Computadora – Teléfono celular
- ✓ Servicio de internet
- ✓ Material de apoyo
- ✓ Libros
- ✓ Diccionarios
- ✓ Libretas
- ✓ Esferos

Recursos Financieros

Entendemos como presupuesto a un cálculo monetario anticipado para la ejecución de distintos procesos investigativos en el que se detallan los gastos previstos dentro de un período de tiempo determinado.

El recurso económico que se utilizará para la elaboración del presente proyecto de investigación promueve a \$3.892.20 dólares americanos mismos que serán cubiertos por los autores.

Tabla 44.
Presupuesto

PRESUPUESTO				
RUBROS	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
RECURSO MATERIAL Y TECNOLÓGICO				
Computadora portátil	Unidad	1	\$700	\$700
Pen drive	Unidad	1	\$10,00	\$10.00
CD de datos	Unidad	2	\$4,00	\$8.00
Luz eléctrica	Mensual	6	\$20.00	\$120.00
		6	\$30.00	\$180.00
Impresiones	Hojas	300	\$0.05 b/n	\$15.00
		300	\$0.25 color	\$75.00
Hoja valorada	Unidad	4	\$2,00	\$8.00
Empastado	Unidad	3	\$30.00	\$90.00
Internet (6 meses)	Mensual	6	\$20.00	\$120.00
			\$34.00	\$204.00
Anillado	Unidad	4	\$15.00	\$60.00
Suministros de Of.	Unidad	10	\$5.00	\$50.00
SERVICIOS VARIOS				
Transporte	Unidad	25	\$5,00	\$125.00
			\$5.00	\$125.00
Alimentación	Valor total	15	\$2.80	\$42.00
Valor de matrícula	Varios	2	\$938,10	\$1.875,20
SUBTOTAL				\$3.807,20
Imprevistos 5%				\$100.00
TOTAL				\$3.907,20

Nota: En la tabla presentamos el presupuesto empleado en la realización del proyecto de investigación.
Fuente: Las Autoras(año,2022).

	investigación de fin de carrera.											
11	Desarrollo de investigación y propuesta de acción.											
12	Elaboración de conclusiones y recomendaciones y levantamiento del documento final del borrador dl proyecto de investigación.											
13	Entrega de proyectos de investigación de fin de carrera											

Nota: Cronograma de actividades que fueron realizadas durante el proceso de titulación en la presente investigación.

15.3 CERTIFICACIÓN DE APROBACIÓN – VICERRECTORADO



VICERRECTORADO ACADÉMICO

Loja, 13 de Julio del 2022
OI. N° 284 -VDIN-ISTS-2022

Sr.(ta). BACULIMA YAURI ESTEFANIA MADELYNE
ESTUDIANTE DE LA CARRERA DE TECNOLOGÍA SUPERIOR EN GESTION DEL TALENTO HUMANO
Ciudad

De mi consideración:

Por medio de la presente me dirijo a ustedes para comunicarles que una vez revisado el anteproyecto de investigación de fin de carrera de su autoría titulado **"PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL PARA EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN CATAMAYO, PARA EL AÑO 2022"**, 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 (e/ta) Mgs. JOFFRE VICENTE SARMIENTO CHASE.

Particular que le hago conocer para los fines pertinentes.

Atentamente,

Ing. Germán Patricio Villamarín Coronel Mgs.
VICERRECTOR DE DESARROLLO E INNOVACION DEL ISTS





VICERRECTORADO ACADÉMICO

Loja, 13 de Julio del 2022
 Of. N° 265 -VDIN-ISTS-2022

Sr.(ta). MALDONADO QUEVEDO JOHANNA KARINA
ESTUDIANTE DE LA CARRERA DE TECNOLOGÍA SUPERIOR EN GESTION DEL TALENTO HUMANO
 Ciudad

De mi consideración:

Por medio de la presente me dirijo a ustedes para comunicarios que una vez revisado el anteproyecto de investigación de fin de carrera de su autoría titulado **"PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL PARA EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN CATAMAYO, PARA EL AÑO 2022"**, 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/ta) Mgs. JOFFRE VICENTE SARMIENTO CHASE.

Particular que le hago conocer para los fines pertinentes.

Atentamente,

Ing. Germán Patricio Villamarín Coronel Mgs.

VICERRECTOR DE DESARROLLO E INNOVACION DEL **ISTS**



15.4 CERTIFICADO DE EJECUCIÓN DEL PROYECTO



Loja, 21 de junio de 2022

Abogado.

Armando Figueroa Agurto.

ALCALDE DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE CATAMAYO

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 permitámonos 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 PARA EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN CATAMAYO, PARA EL AÑO 2022"**, 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: Estefanía Madelyne Baculima Yauri con C.I 0704216480 y Johanna Karina Maldonado Quevedo con C.I 1104700347, 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,

Estefanía Madelyne Baculima Yauri
ESTUDIANTE RESPONSABLE

Johanna Karina Maldonado Quevedo
ESTUDIANTE RESPONSABLE

Ing. Joffre Vicente Sarmiento Chase, Mgs
DIRECTOR DEL PROYECTO



**Gobierno Autónomo Descentralizado
Municipal de Catamayo**

"Quién ama construir, no destruye"

COORDINACION DE TALENTO HUMANO

Catamayo, 29 de septiembre del 2022

CERTIFICACIÓN

A petición del representante legal del Municipio del cantón Catamayo.

CERTIFICO:

Que se ha aprobado el siguiente tema de investigación "PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL PARA EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN CATAMAYO, PARA EL AÑO 2022"; el mismo que va a ser llevado a cabo por las señoritas Baculima Yauri Estefanía Madelyne CI: 0704216480 y Maldonado Quevedo Johanna Karina CI: 1104700347 estudiantes del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano, en las instalaciones de la Municipalidad del cantón Catamayo, por consiguiente, autorizo su presentación ante el tribunal respectivo.

Ing. Ind. Fabián Darío Carrón Díaz Mgs
TÉCNICO DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL GAD CATAMAYO



Lic. María José Santos Naula
COORDINADORA DE TALENTO HUMANO GAD CATAMAYO



15.5 CERTIFICADO DE IMPLEMENTACIÓN DEL PROYECTO



Loja, 20 de septiembre de 2022

Ab.
Alcalde Armando Figueras Agurto
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN CATAMAYO

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, solicito de la manera más cordial se indique la *fecha, hora y responsable* para el proceso de socialización de los resultados finales del tema investigación denominado "Programa de seguridad y salud ocupacional para el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Catamayo, para el año 2022", ejecutado por los estudiantes Estefanía Madelyne Baculima Yauri con CI 0704216480, y a la estudiante Johanna Karina Maldonado Quevedo con CI 1104700347, mismos que necesitan de su previa autorización para coordinar dicha actividad.

De esta manera queremos 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.

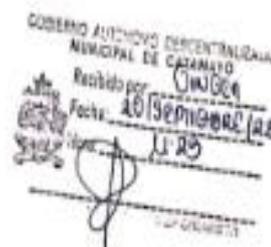
A la espera de su gentil atención y aprobación nos despedimos agradeciéndole de antemano su predisposición y colaboración para que la academia a través de la investigación contribuya al desarrollo y bienestar organizacional.

Atentamente,

Ing. Joffre V. Sarmiento Chase, Mgs.
DIRECTOR DEL PROYECTO

Estefanía Madelyne Baculima Yauri
ESTUDIANTE RESPONSABLE

Johanna Karina Maldonado Quevedo
ESTUDIANTE RESPONSABLE





**Gobierno Autónomo Descentralizado
Municipal de Catamayo**

"Quién ama construye, no destruye"

UNIDADES DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

CERTIFICACIÓN

CERTIFICO:

Que las señoritas Baculima Yauri Estefanía Madelyne CI: 0704216480 y Maldonado Quevedo Johanna Karina CI: 1104700347 estudiantes del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano, han cumplido con las actividades de socialización y entrega de recursos para desarrollar el proyecto de investigación denominado: "PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL PARA EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN CATAMAYO, PARA EL AÑO 2022", el mismo que cumple con lo establecido por el Instituto Superior Tecnológico Sudamericano y el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Catamayo, por consiguiente, autorizo su presentación ante el tribunal respectivo.

Catamayo, 29 de septiembre del 2022



Ing. Ind. Fabián Darío Carrión Díaz
TÉCNICO DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL GAD CATAMAYO



Lic. María José Santos Naudu
COORDINADORA DE TALENTO HUMANO GAD CATAMAYO

15.6 ENCUESTA APLICADA



ENCUESTA SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Estimado colaborador un cordial saludo, somos estudiantes de la Carrera de Gestión de Talento Humano del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano solicitamos su ayuda con la presente encuesta 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 PARA EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN CATAMAYO, PARA EL AÑO 2022”

1. Género

- Femenino
- Masculino

2. Edad

- 18 - 25
- 26- 33
- 34 - 41
- 42 en adelante

3. ¿La institución posee un Programa de Seguridad y Salud Ocupacional enfocado a la prevención de los riesgos laborales?

- Si
- No

4. ¿Ha recibido formación específica en prevención de riesgos laborales?

- Si
- No

5. ¿En su trabajo considera existente alguna conducta que afecte su integridad?

- Física
- Psicológica
- Moral
- Ninguna

6. ¿Qué tipo de riesgos psicosociales considera usted que está expuesto en su puesto de trabajo?

- Estrés Laboral
- Conflictos
- Discriminación
- Sobrecarga Laboral
- Acoso
- Ninguna

7. ¿Ha evidenciado o experimentado en su lugar de trabajo algún tipo de acciones como estas?

- Humillaciones
- Burlas
- Calumnias
- Difamación
- Ninguna

8. ¿Considera que el trabajo que realiza no le causa efectos negativos a su salud física y mental?

- SI
- No

9. ¿Considera usted que ha sufrido alguna lesión ergonómica causada en su puesto de trabajo?

- Si
- No

10. ¿La altura de la superficie de trabajo es regulable al tipo de actividad y a la estatura del trabajador?

- Si
- No

11. ¿Qué tipo de lesiones ha sufrido en su puesto de trabajo?

- Lesiones músculo-esqueléticas en hombros, manos y muñecas
- Problemas circulatorios
- Problemas de columna
- Síndrome de túnel carpiano
- Dolores de cuellos y espalda
- Ninguna

12. ¿Cuenta usted con una buena iluminación y ubicación de los muebles de oficina de manera adecuada donde labora?

- Si
- No

13. ¿Están definidas las funciones de prevención de riesgos laborales, para cada puesto, en la relación de puestos de trabajo?

- Si
- No

14. ¿Considera usted importante que la Institución cuente con un Programa de Seguridad y Salud Ocupacional enfocado a la prevención de los riesgos psicosociales y ergonómicos?

- Si
- No

15. ¿Considera que es importante que se capacite a los colaboradores de la institución con temas relacionados a prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales?

- Si
- No

15.7 ENTREVISTA APLICADA



La entrevista consta de 10 preguntas que dan una idea de la gestión que realizan los gerentes de los distintos departamentos, así como los procesos que lleva a cabo el GAD Municipal de Catamayo para prevenir riesgos laborales y promover la seguridad laboral y así la entrevista ayuda a determinar la gestión del personal y las políticas internas que promueven métodos para mejorar los procesos para aumentar el bienestar y la productividad de la organización.

PREGUNTAS

- 1.- ¿Considera usted importante ejecutar un programa de seguridad y salud ocupacional para prevenir los riesgos laborales?
- 2.- ¿Por qué cree usted que la institución debe prestar mayor atención a la salud de sus trabajadores?
- 3.- ¿Considera que una cultura corporativa orientada en prevención de riesgos es relevante para mejorar el nivel de compromiso del personal hacia la empresa?
- 4.- ¿Existe algún estudio para promocionar la seguridad y salud de los trabajadores?
- 5.- ¿Cuáles son los beneficios que usted considera, que se lograría al implementar un Programa de Seguridad y Salud Ocupacional orientado a la prevención de los riesgos psicosociales y ergonómicos que contribuyan en el rendimiento de sus trabajadores?
- 6.- ¿Cada que tiempo se capacita a los trabajadores de la institución en temas de riesgo laboral?
- 7.- ¿En la institución se ejecuta un control en accidentes e incidentes que han ocurrido en el progreso de las actividades laborales? Indíquenos su proceso
- 8.- ¿Existe un comité vigente que se encargue de velar la seguridad laboral de todo el personal que integran el Municipio de Catamayo?
- 9.- ¿Cuáles son las actividades que han implementado y le ha permitido cuidar la seguridad y salud de los trabajadores?
- 10.- ¿Se toma en cuenta las necesidades y peticiones de los trabajadores en la toma de decisiones en la institución? (participación del personal, implementación de nuevos procesos, cambios).

Gracias por su colaboración

15.8 PLAN DE SOCIALIZACIÓN

Tabla 46.

Plan de Capacitación

Fecha	Herramienta utilizada	Actividades	Objetivo	Contenido socializado	Día	Hora	Observaciones
29 de septiembre 2022	Presencia en el Salón del Consejo del Municipio del Cantón Catamayo	Exposición de los resultados obtenidos en la investigación ejercida en el Municipio. Socialización de propuesta de acción a los responsables de seguridad y salud ocupacional y departamento de talento humano	Informar los resultados obtenidos y la propuesta obtenida en el estudio del presente proyecto de investigación.	Diagnóstico de la empresa. Resultados obtenidos Marco Legal Matriz del Programa	Jueves 29	10:00 – 11:00 Horas AM	El Ing. Fabian Carrión responsable de seguridad y salud ocupacional, manifestó que el presente programa será aplicado en el siguiente periodo anual donde aplicará todas las directrices planteadas.

Nota: En la presente tabla esta detallado como se llevó a cabo la socialización de los resultados de la presente investigación de titulación.

15.9 CERTIFICADO DE ABSTRACT



CERTF. N° 007- JG-ISTS-2022
Loja, 21 de Octubre de 2022

El suscrito, Lic. Jordy Christian Granda Feijoo, Mgs., COORDINADOR-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 BACULIMA YAURI ESTEFANIA MADELYNE y MALDONADO QUEVEDO JOHANNA KARINA estudiantes en proceso de titulación periodo Abril - Noviembre 2022 de la carrera de TALENTO HUMANO; está correctamente traducido, luego de haber ejecutado las correcciones emitidas por mi persona; por cuanto se autoriza la 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. Jordy Christian Granda Feijoo, Mgs.
COORDINADOR-DOCENTE DEL ÁREA DE INGLÉS ISTS - CIS

www.cis.edu.ec

Matriz: Miguel Riofrío 156-26 entre Sucre y Bolívar

15.10 EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS DEL PROCESO

FASE 1

Figura 45.

Elaboración de la primera fase el proceso



Nota: En la presente figura se realizó ciertas correcciones de la primera fase, del proceso del levantamiento del ante proyecto (año,2022).

Figura 46.

Elaboración de objetivos



Nota: En la presente figura se trabajó objetivos específicos del proyecto de investigación (año,2022).

Figura 47.
Ejecución de la primera fase



Nota: En la presente figura se realizaron ciertas correcciones de la primera fase del proceso (año,2022).

FASE 2 – Entrevistas y Encuestas

Figura 48.
Entrevista a la coordinadora de Talento Humano



Nota: En la presente figura se realizó la entrevista a la coordinadora de Talento Humano Lic. María José Naula en el departamento de seguridad y salud ocupacional del Municipio del caton Catamayo (año,2022).

Figura 49.

Aplicación de la entrevista



Nota: En la presente figura la Lic. María José Naula nos daba a conocer el porqué sería importante contar con un programa en seguridad y salud ocupacional para la elaboración de nuestro plan de acción (año, 2022).

Figura 50.

Jefe de seguridad y salud ocupacional



Nota: En la presente figura se realizó la entrevista al Técnico Fabián Carrión encargado del departamento de seguridad y salud ocupacional del Municipio (año,2022).

Figura 51.
Aplicación de la entrevista



Nota: En la presente figura el Técnico encargado del departamento de SSO Ing. Fabián Carrión nos dio a conocer de las actividades y cual es el proceso que se está realizando en todo el año (año,2022).

Figura 52.
Aplicación de encuestas



Nota: En la presente figura se realizó las encuestas a los trabajadores de campo (año,2022).

Figura 53.

Aplicación de encuestas



Nota: En la presente figura se realizó las encuestas a los trabajadores de campo los que trabajan en maquinaria pesada en vías (año,2022).

FASE 3 - Socialización

Figura 54.

Socialización de Resultados



Nota:En la presente figura se realizó la bienvenida y se dio a conocer la importancia de contar con un programa SSO (año,2022).

Figura 55.
Socialización de Plan de Acción



Nota: En la presente figura se explicó cada una de las perspectivas que se realizaron basándose en los riesgos ergonómicos y psicosociales (año,2022).

Figura 56.
Entrega de Resultados



Nota: En la presente figura se hizo la entrega del recurso material donde consta el proceso de la propuesta de acción (año,2022).