

INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO SUDAMERICANO



TECNOLOGÍA SUPERIOR EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

**PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y
PSICOSOCIALES PARA LOS TRABAJADORES DEL
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL
DEL CANTÓN ZAMORA DE LA PROVINCIA DE ZAMORA
CHINCHIPE DEL CANTÓN ZAMORA EN EL AÑO 2022**

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

AUTOR

Patiño Izquierdo Karelys Pamela

Abad Castillo Jordy Alexander

DIRECTOR

Ing. Jackson Michael Quevedo Jumbo, Msg.

Loja, 02 de noviembre de 2022

Certificación

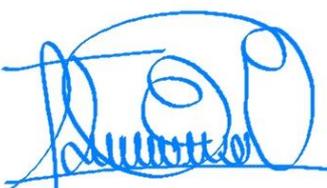
Ing. Jackson Michael Quevedo Jumbo, Mgs

DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN

CERTIFICA:

Que ha supervisado el presente proyecto de investigación titulado, **“PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y PSICOSOCIALES PARA LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN ZAMORA DE LA PROVINCIA DE ZAMORA CHINCHIPE DEL CANTÓN ZAMORA EN 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, 02 de noviembre de 2022



f. _____

Ing. Jackson Michael Quevedo, Mgs

1104288418

Declaración Juramentada

Loja, 02 de noviembre de 2022

Nombres: Karelys Pamela

Apellidos: Patiño Izquierdo

Cédula de Identidad: 1950096006

Carrera: Tecnología Superior en Gestión del Talento Humano

Semestre de ejecución del proceso de titulación: abril – septiembre 2022

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

“PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y PSICOSOCIALES PARA LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN ZAMORA DE LA PROVINCIA DE ZAMORA CHINCHIPE DEL CANTÓN ZAMORA EN 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.



.....
KARELYS PAMELA PATIÑO IZQUIERDO

C.I.: 1950096006

Declaración Juramentada

Loja, 02 de noviembre de 2022

Nombres: Jordy Alexander

Apellidos: Abad Castillo

Cédula de Identidad: 1900708916

Carrera: Tecnología Superior en Gestión del Talento Humano

Semestre de ejecución del proceso de titulación: abril – septiembre 2022

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

“PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y PSICOSOCIALES PARA LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN ZAMORA DE LA PROVINCIA DE ZAMORA CHINCHIPE DEL CANTÓN ZAMORA EN 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.



JORDY ALEXANDER ABAD CASTILLO

C.I.: 1900708916

Dedicatoria

Karelys Pamela Patiño Izquierdo

Esta tesis está dedicada a:

A mis queridos padres por apoyarme en todo momento, a mi hija Aytanita porque ella es mi motivación, mi motor para seguir superándome, a mi esposo Jordy, porque ha sido mi compañero de vida y de carrera mi colega.

Jordy Alexander Abad Castillo

Dedico a mis padres y hermanos quienes han estado brindándome palabras de aliento cuando a veces uno piensa que no puede más, ha estado mi esposa mi querida hija que es la principal motivación para que yo me encamine para obtener mi título universitario para poder brindarle una mejor calidad de vida y superarse uno como persona, no está de más agradecer a todos los licenciados quienes con sus enseñanzas nos han formado de una manera muy buena y calidosa, a mis compañeros quienes han sido en todo este tiempo un buen grupo, un grupo sensacional.

Agradecimiento

Karelys Pamela Patiño Izquierdo

En primer lugar, quiero dar gracias a Dios por la vida, ha sido mi guía, mi fortaleza le doy gracias por permitirme cumplir este logro, así mismo agradezco a mi tutor de tesis el Ing. Jackson Quevedo, por sus conocimientos brindados y su manera de orientarme para trabajar, por su paciencia y motivación, por ser no solo ser un gran profesional, sino también por ser un amigo que se ha puesto en los zapatos de nosotros. Agradezco a mis maestros de carrera de Gestión de Talento Humano, por haberme enseñado sus grandes conocimientos, no sólo han sido maestros también han sido nuestro apoyo. Por último, a mis compañeros y colegas porque he ganado amigos los cuales hemos estado apoyándonos los unos a los otros.

Jordy Alexander Abad Castillo

Gracias a Dios por permitirme estar aquí por darme la posibilidad de culminar una meta más en mi vida, a mi tutor de tesis el Ing. Jackson Quevedo quien a sido fundamental, nuestro guiador, quien nos ha fortalecido de habilidades y destrezas en el ámbito personal y profesional, no está de más recalcar la amabilidad, el ser paciente en todo este tiempo de proceso de titulación, y por ultimo agradecer a todos nuestros compañeros por el apoyo y consideración que nos hemos brindado en este magnífico grupo.

Acta de cesión de derechos

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

PRIMERA.- Por sus propios derechos; el Ing. Jackson Michael Quevedo Jumbo, Mgs., en calidad de Director del proyecto de investigación de fin de carrera; y, Karelys Pamela Patiño Izquierdo y Jordy Alexander Abad Castillo, en calidad de autores del proyecto de investigación de fin de carrera; mayor de edad emite la presente acta de cesión de derechos.

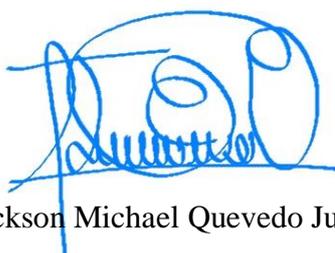
SEGUNDA.- Karelys Pamela Patiño Izquierdo y Jordy Alexander Abad Castillo, realizaron la Investigación titulada: “Programa de Prevención de Riesgos Laborales y Psicosociales para los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Zamora de la Provincia de Zamora Chinchipe del Cantón Zamora en 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 de la Ing. Jackson Michael Quevedo Jumbo, 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 el Ing. Jackson Michael Quevedo Jumbo, Mgs., en calidad de Director del proyecto de investigación de fin de carrera y Karelys Pamela Patiño Izquierdo y Jordy Alexander Abad Castillo, 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 Prevención de Riesgos Laborales y Psicosociales para los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Zamora de la Provincia de Zamora Chinchipe del Cantón Zamora en 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, el 02 de noviembre de 2022.



Ing. Jackson Michael Quevedo Jumbo, Mgs.

DIRECTOR

C.I.: 1104288418



Karelys Pamela Patiño Izquierdo

AUTOR

C.I.:1950096006



Jordy Alexander Abad Castillo

AUTOR

C.I.: 1900708916

Índice

Certificación	II
Declaración Juramentada	III
Declaración Juramentada	V
Dedicatoria	VII
Agradecimiento	VIII
Acta de cesión de derechos	IX
Índice de figuras	XIV
Índice de tablas	XIX
1 Resumen	1
2 Abstract	3
3 Justificación.....	5
4 Tema.....	7
5 Justificación.....	8
6 Objetivos	10
6.1 Objetivo general	10
6.2 Objetivos específicos	10
7 Marco Teórico	11
7.1 Marco institucional	11
7.1.1 Identidad Institucional	11
7.1.2 Reseña Histórica.....	11
7.1.1 Filosofía Organizacional	12
7.1.2 Organigrama general.....	13

7.1.3	<i>Productos o Servicios</i>	14
7.2	<i>Marco conceptual</i>	15
7.2.5	<i>El Riesgo Laboral</i>	16
7.3	<i>Tipos de Evaluaciones de Riesgos Laborales</i>	16
	Los Riesgos Psicosociales	19
8	Metodología	22
8.1.1	<i>Metodología</i>	22
8.2	<i>Tipos de métodos</i>	22
8.3	<i>Técnicas de recolección de datos</i>	23
8.3.1	<i>Tipos de técnicas</i>	23
8.3.1.2	<i>Entrevista</i>	24
8.3.1.3	<i>Encuestas</i>	24
8.3	<i>Determinación de la muestra</i>	25
9	Análisis y presentación de resultados	26
9.1	<i>Observación Directa</i>	26
9.2	<i>Entrevista</i>	26
9.2.1	<i>Entrevistados</i>	27
10	Propuesta de acción	56
10.1	<i>Introducción</i>	56
10.2	<i>Presentación</i>	57
10.3	<i>Beneficiarios</i>	58
10.4	<i>Estructura</i>	59
10.5	<i>Documento (propuesta definida)</i>	60
1.	Ficha técnica	61
10.6	<i>Medio de socialización</i>	133
10.7	<i>Material visual utilizado</i>	134

10.8	<i>Entrega de resultados</i>	147
11	Conclusiones	148
12	Recomendaciones.....	150
13	Bibliografía	151
10	151
14	Anexos.....	155
14.1	<i>Oficio de vicerrectorado</i>	155
14.2	<i>Oficio de solicitud a la empresa</i>	157
14.3	<i>Oficio de aceptación</i>	159
14.4	<i>Certificado de ejecución</i>	161
14.5	<i>Cronograma</i>	162
14.6	<i>Presupuesto</i>	164
14.7	<i>Encuesta aplicada</i>	165
14.8	<i>Entrevista aplicada</i>	168
14.9	<i>EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS DEL PROCESO</i>	169

Índice de figuras

<i>Figura 2:</i> Organigrama estructural por procesos.....	13
<i>Figura 3:</i> Factores de riesgo en el trabajo	15
<i>Figura 4:</i> El riesgo laboral.....	16
<i>Figura 5:</i> Evaluación de riesgos laborales.....	17
<i>Figura 6:</i> Proceso del estrés como riesgo psicosocial.....	20
<i>Figura 7:</i> Edad.....	40
<i>Figura 8:</i> Género	40
<i>Figura 9:</i> Nivel de educación	41
<i>Figura 10:</i> Departamento o área que pertenece.....	42
<i>Figura 11 :</i> Tiempo de empleabilidad	43
<i>Figura 12:</i> Pregunta 1	44
<i>Figura 13:</i> Pregunta 2.....	45
<i>Figura 14:</i> Pregunta 3.....	46
<i>Figura 15:</i> Pregunta 13.....	47
<i>Figura 16:</i> Pregunta 5.....	48
<i>Figura 17:</i> Pregunta 6.....	50
<i>Figura 18:</i> Pregunta 7.....	51
<i>Figura 19:</i> Pregunta 8.....	52
<i>Figura 20:</i> Pregunta 9.....	53
<i>Figura 21:</i> Pregunta 10.....	54

Figura 22: Pregunta 11	55
Figura 23: Proceso	59
Figura 24: Portada del Brochure	60
Figura 25: Presentación de la empresa.....	62
Figura 26: ¿Cómo identificar los riesgos psicosociales en los colaboradores?	86
Figura 27: ¿Cómo desarrollar un historial de accidentes laborales de los colaboradores?.....	91
Figura 28: ¿Cómo analizar el lugar de trabajo y lo que podría causar los riesgos físicos?	93
Figura 29: Medidas de prevención de riesgos.....	95
Figura 30: Recomendaciones para prevenir enfermedades profesionales ...	97
Figura 31: Socializar las propuestas y acciones de mejora de las políticas de prevención.....	100
Figura 32: Estrategias para obtener un buen clima laboral y motivación...	102
Figura 33: Beneficios para aumentar la productividad y la confianza en los colaboradores	104
Figura 34: Estrategias para reducir el absentismo laboral y las pérdidas económicas de producción ligadas a accidentes y enfermedades	106
Figura 35 : Estrategias para disminuir el riesgo de que se produzcan accidentes	108
Figura 37: Análisis acerca de la importancia de la seguridad en el trabajo a los colaboradores de la institución	115
Figura 38	121

<i>Figura 39</i>	124
<i>Figura 40:</i> Capacitación	127
<i>Figura 41:</i> Entrega de resultados al Sñr. Alcalde de Zamora	147
<i>Figura 42:</i> Entrega de resultados a la directora del Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional.	147
<i>Figura 43:</i> Registro de asistencia de la socialización; Error! Marcador no definido.	
<i>Figura 44:</i> Reunión en la plataforma Zoom	169
<i>Figura 45:</i> Reunión en la plataforma Zoom	169
<i>Figura 46:</i> Reunión en la plataforma Zoom	170
<i>Figura 47:</i> Levantamiento del proyecto de investigación	170
<i>Figura 48:</i> Entrevista al Jefe de Talento Humano.....	171
<i>Figura 49:</i> Entrevista al Sñr. Manuel González Salinas, alcalde de Zamora	171
<i>Figura 50:</i> Entrevista al Sñr. Alcalde de Zamora.....	172
<i>Figura 51:</i> Entrevista a la directora del Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional.....	172
<i>Figura 52:</i> Encuesta realizada al Departamento de Gestión Ambiental	173
<i>Figura 53:</i> Encuesta realizada al Departamento de Gestión Ambiental	173
<i>Figura 54:</i> Encuesta realizada al Departamento de Gestión Ambiental	174
<i>Figura 55:</i> Encuesta realizada al Departamento de Gestión Ambiental	174
<i>Figura 56:</i> Encuesta realizada al Departamento de Avalúos y Catastros....	175
<i>Figura 57:</i> Encuesta realizada al Departamento de Avalúos y Catastros....	175

Figura 58: Encuesta realizada al Departamento de Avalúos y Catastros....	176
Figura 59: Encuesta realizada al Departamento Financiero	176
Figura 60: Encuesta realizada al Departamento Financiero	177
Figura 61: Encuesta realizada al Departamento Financiero	177
Figura 62: Encuesta realizada al Departamento Financiero	178
Figura 63: Encuesta realizada al Departamento Financiero	178
Figura 64: Encuesta realizada al Departamento de Comisaría	179
Figura 65: Encuesta realizada al Departamento de Comisaría	179
Figura 66: Encuesta realizada al Departamento de Comunicación	180
Figura 67: Encuesta realizada al Departamento de Comunicación	180
Figura 68: Encuesta realizada al Departamento Administrativo	181
Figura 69: Encuesta realizada al Departamento Administrativo	181
Figura 70: Encuesta realizada al Departamento de Desarrollo Socioeconómico	182
Figura 71: Encuestas realizadas al Departamento de Desarrollo Socioeconómico	182
Figura 72: Encuestas realizadas al Departamento de Obras Públicas.....	183
Figura 73: Encuesta realizada al Departamento de Obras públicas	183
Figura 74: Encuesta realizada al Departamento de Talento Humano.....	184
Figura 75: Encuesta realizada al Departamento de Talento Humano.....	184
Figura 76: Encuesta realizada al Departamento de Talento Humano.....	185
Figura 77: Socialización al personal del Gad Municipal de Zamora.....	185

<i>Figura 78:</i> Socialización realizada al personal del Gad Municipal de Zamora	186
<i>Figura 79:</i> Socialización realizada al personal del Gad Municipal de Zamora	186
<i>Figura 80:</i> Socialización realizada al personal del Gad Municipal de Zamora	187
<i>Figura 81:</i> Socialización realizada al personal del Gad Municipal de Zamora	187
<i>Figura 82:</i> Socialización al personal del Gad Municipal de Zamora	188
<i>Figura 83:</i> Socialización al personal del Gad Municipal de Zamora	188
<i>Figura 84:</i> Socialización al personal del Gad Municipal de Zamora	189

Índice de tablas

Tabla 1: Productos o servicios	14
Tabla 2: Entrevista 2	27
Tabla 4: Entrevista 4	36
Tabla 5: Edad 40	
Tabla 6: Género 40	
Tabla 7: Nivel de educación.....	41
Tabla 8: Departamento o área que pertenece	42
Tabla 9: Tiempo de empleabilidad.....	43
Tabla 10: Pregunta 1	44
Tabla 11: Pregunta 2	45
Tabla 12: Pregunta 3	46
Tabla 13: Pregunta 4	47
Tabla 14: Pregunta 5	48
Tabla 15: Pregunta 6	50
Tabla 16: Pregunta 7	51
Tabla 17: Pregunta 8	52
Tabla 18: Pregunta 9	53
Tabla 19: Pregunta 10	54
Tabla 20: Pregunta 11	55
Tabla 21: Beneficiarios	58
Tabla 22: Ventajas y desventajas	77
Tabla 23: Matriz de programa de prevención de riesgos laborales.....	78
Tabla 24: Matriz del “Programa de prevención de riesgos laborales y psicosociales”...	79
Tabla 25: Matriz del “Programa de prevención de riesgos laborales y psicosociales”...	80
Tabla 26: Matriz del “Programa de prevención de riesgos laborales y psicosociales”...	81
Tabla 27: Matriz del “Programa de prevención de riesgos laborales y psicosociales”...	82
Tabla 28: Cuestionario de los riesgos psicosociales	84
Tabla 29: Cuestionario de los riesgos psicosociales	85
Tabla 30: Presupuesto	85
Tabla 31: Historial de accidentes laborales.....	87

Tabla 32: Presupuesto	91
Tabla 33: Ficha de accidentes de trabajo	92
Tabla 34: Presupuesto	93
Tabla 35: Medidas de prevención de riesgos	94
Tabla 36: Presupuesto	95
Tabla 37: Recomendaciones para prevenir enfermedades profesionales.....	96
Tabla 38: Presupuesto	96
Tabla 39: Socializar las propuestas y acciones de mejora de las políticas de prevención	98
Tabla 40: Presupuesto	99
Tabla 41: Estrategias para obtener un buen clima laboral y motivación	101
Tabla 42: Presupuesto	102
Tabla 43: Beneficios para aumentar la productividad laboral y confianza en los colaboradores	103
Tabla 44: Presupuesto	104
Tabla 45: Estrategias para reducir el absentismo laboral y las pérdidas económicas de producción ligadas a accidentes y enfermedades	105
Tabla 46: Presupuesto	106
Tabla 47: Estrategias para disminuir el riesgo de que se produzcan accidentes	107
Tabla 48: Presupuesto	107
Tabla 49: Pautas de seguridad en el trabajo para los colaboradores de la entidad.....	109
Tabla 50: Presupuesto	110
Tabla 51: Análisis acerca de la importancia de la seguridad en el trabajo a los colaboradores de la institución.....	111
Tabla 52: Presupuesto	114
Tabla 53: Pausas activas a los colaboradores de la institución	116
Tabla 54: Presupuesto	120
Tabla 55: Capacitación a los trabajadores acerca de la prevención de riesgos laborales	122
Tabla 56: Presupuesto	123
Tabla 57: Capacitación sobre la mejora de posturas ergonómicas	125
Tabla 58: Presupuesto	126
Tabla 59: Cronograma.....	128
Tabla 60: Presupuesto	130

Tabla 61: Cronograma.....	162
Tabla 62: Presupuesto	164
Tabla 63: Plan de Capacitación.....	221

1 Resumen

En la actualidad dentro del Gad Municipal del Cantón Zamora se ha podido identificar ciertos riesgos que afectan la salud e integridad física de los colaboradores de la entidad antes mencionada; los factores más comunes que pudieron identificarse son físicos (vibraciones, iluminación, temperatura y humedad), ergonómicos (posturas inadecuadas, levantamiento de peso y movimiento repetitivo), así mismo la entidad ha presentado factores psicosociales (sobre carga laboral, excesivo trabajo bajo presión y estrés laboral). Es por ello que, el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Zamora, ha considerado oportuno contar un programa de prevención de riesgos laborales y psicosociales para mejorar la calidad de vida de los colaboradores y así promover el bienestar de todos quienes forman parte de la institución.

En el proyecto de investigación, se aplicó la recolección de información bibliográfica que se obtuvo a través de fuentes verídicas y confiables acerca de la prevención de riesgos laborales y psicosociales con el propósito de conocer los estándares de calidad y satisfacción del personal que labora en el GAD Municipal de Zamora, para conocer la situación actual de los colaboradores de la institución se aplicaron técnicas de recolección de información como la encuesta y entrevista, para determinar los diferentes riesgos laborales y psicosociales existentes y de esta manera poder tomar los correctivos necesarios, el cual consiste en diseñar un “Programa de Prevención de Riesgos Laborales y Psicosociales para los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Zamora” con la finalidad de disminuir el número de accidentes en los colaboradores de la institución.

El contar con un “Programa de prevención de riesgos laborales y psicosociales” tiene como objetivo el reducir los factores de riesgos laborales y psicosociales, de tal manera es importante que el Gad Municipal del Cantón Zamora aplique el proyecto de investigación, ya que contará con beneficios tales como reducir las posibilidades de accidentes y de ausencias por enfermedad, aumentar el rendimiento de los trabajadores y el trabajo de calidad, siendo uno de los pilares fundamentales de la institución, ya que ayudan a aumentar las condiciones de seguridad, con ello proteger la salud de todos los trabajadores para garantizar el buen funcionamiento de

la entidad, contribuyendo así a la mayor calidad del trabajo realizado y a un ambiente mucho más sano y agradable.

En conclusión, se buscó información idónea para la aplicación de estrategias en el presente proyecto de investigación, con el propósito de que los colaboradores conozcan y apliquen medidas para disminuir las consecuencias que traen consigo los riesgos laborales y psicosociales ocasionados por no adoptar medidas correctivas ante estos factores de riesgos. Así mismo recomendar al personal de la institución poner en práctica el programa de prevención de riesgos laborales y psicosociales con la finalidad de mantener capacitado e informado acerca de los riesgos laborales y psicosociales que ponen en riesgo su salud y por ende prevenirlos de la mejor manera.

2 Abstract

Currently, within the Municipal Government of Zamora Canton, certain risks have been identified that affect the health and physical integrity of the employees of the aforementioned entity; the most common factors identified are physical (vibrations, lighting, temperature, and humidity), ergonomic (inadequate posture, weight lifting and repetitive motion), as well as psychosocial factors (excessive workload, excessive work under pressure and work stress). For this reason, the Autonomous Decentralized Municipal Government of Zamora Canton has considered it appropriate to have an occupational and psychosocial risk prevention program to improve the quality of life of employees, thus, promote the welfare of all those who are part of the institution.

In the research project, the collection of bibliographic information was applied, which was obtained through truthful and reliable sources about the prevention of occupational and psychosocial risks to know the standards of quality and satisfaction of the personnel working in the Municipal Government of Zamora, to know the current situation of the institution's collaborators, information gathering techniques such as a survey and interview were applied to determine the different existing occupational and psychosocial risks, thus be able to take the necessary corrective measures, which consists of designing a "Program for the Prevention of Labor and Psychosocial Risks for the workers of the Autonomous Decentralized Municipal Government of Zamora Canton" in order to reduce the number of accidents among the institution's collaborators.

The objective of having an "Occupational and psychosocial risk prevention program" is to reduce occupational and psychosocial risk factors, so it is important for the Municipal Government of Zamora Canton to apply the research project, since it will have benefits, such as reducing the possibility of accidents and absences due to illness, increasing the performance of workers and quality work, which is one of the fundamental pillars of the institution, as they help to increase safety conditions, thereby protecting the health of all workers to ensure the proper functioning of the entity. Thus,

contributing to a higher quality of work performed and a much healthier and more pleasant environment.

In conclusion, suitable information was sought for the application of strategies in this research project, to become employees aware of and apply measures to reduce the consequences of occupational and psychosocial risks caused by not adopting corrective measures for these risk factors. It is also recommended that the institution's personnel implement the program for the prevention of occupational and psychosocial risks to keep them trained and informed about the occupational and psychosocial risks that put their health at risk; thus, prevent them in the best way possible.

3 Problema

Los riesgos son aquellas condiciones laborales en las que se desarrolla la actividad del empleado, y que pueden repercutir su salud psíquica o física, así como en la calidad y resultado del propio trabajo. Al igual que ocurre en el ámbito de la percepción del riesgo, donde cada persona, en atención a su carácter, vivencias y personalidad, puede concebir la existencia o no de riesgo de manera distinta, ante un mismo riesgo psicosocial es posible que se desarrollen comportamientos dispares.

A nivel local, en la provincia de Zamora Chinchipe, ubicada al sur- oriente de la Amazonía ecuatoriana, presentan riesgos laborales, se identifica 5 tipos de lesiones como las más representativas y son: Traumatismos superficiales, fracturas, torceduras y esguinces y finalmente Contusiones y aplastamientos. (iess, s.f.). En los riesgos psicosociales, se presenta el estrés laboral dentro de la Provincia de Zamora Chinchipe, tiene consecuencias adversas tanto de tipo físico y psicosocial. (Quizhpe, 2014)

A nivel nacional, existen diferentes riesgos psicosociales, la prevalencia de estrés laboral fue del 72.62%, distribuidos en los distintos niveles evaluados, de los cuales el 76.19% es de sexo femenino, mientras un 23.81% corresponde al sexo masculino. En lo que va del año 2021, el Ministerio del Trabajo ha receptado y atendido 251 denuncias por acoso laboral. En cambio, en los riesgos laborales, en el año 2018 se registraron 22.232 accidentes laborales, añadiendo que los riesgos ergonómicos es otro punto fuerte en el país. (REYES, 2020)

A nivel mundial, los riesgos laborales como es el riesgo ergonómico, el INEC en el 2012 destina cifras de este tipo de trastornos tales como, lumbalgia (66,4%), cervicalgia (56,3%) y dolor de rodillas (51,2%) de cada 1000 trabajadores, es decir alto porcentaje de prevalencias. En los riesgos psicosociales,

aproximadamente un 36 % de los trabajadores del planeta laboran en exceso, el estrés a nivel mundial alcanzó en 2020 cifras récord. Según Gallup, los trabajadores de Estados Unidos y Canadá registraron los niveles más altos de estrés diario a nivel global (57). (Pérez N. C., 2016), (elcomercio, 2019) (Roa, 2021)

Además, el trabajador ante la materialización de los riesgos psicosociales va a padecer una serie de efectos negativos que afectarán a un gran número de aspectos de su vida cotidiana, en tanto incidirán no sólo en su salud física y psíquica, sino también en sus relaciones sociales y familiares, con el evidente deterioro que igualmente se producirá a nivel profesional (osalan, s.f.)

Por tanto, las consecuencias para la salud del trabajador o trabajadora son los daños en la salud física (enfermedades cardiovasculares, alteraciones gastrointestinales, afecciones cutáneas) y mental (alteraciones de la conducta, de las capacidades cognitivas, emocionales, etc.). Mientras que, para la empresa trae consecuencias como: el descenso del rendimiento de los trabajadores, la degradación del ambiente de trabajo, etc. (osalan, s.f.)

En efecto, la prevención de riesgos laborales y psicosociales es el pilar fundamental en cada empresa ya que nos permiten tener una visión respecto de las diversas condiciones implicadas en el trabajo, que pueden constituirse tanto en factores protectores o de riesgo para la salud de las personas, los equipos de trabajo y las organizaciones.

4 Tema

Programa de Prevención de Riesgos Laborales y Psicosociales para los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Zamora (GAD MUNICIPAL) en el Cantón Zamora de la Provincia de Zamora Chinchipe en el año 2022.

5 Justificación

El presente trabajo se basa en la línea Desarrollo Humano, Seguridad Industrial y Salud Ocupacional, la cual se deriva la sub línea Prevención de Riesgos Laborales y Psicosociales, puesto que se van a levantar en la presente investigación para así fortalecer la seguridad en los empleados y trabajadores, previniendo los riesgos laborales y psicosociales de tal manera se vaya adoptando medidas para controlarlos con eficacia asegurando que dichos peligros y riesgos no causen daños a los trabajadores y empleados de las diferentes organizaciones.

En el ámbito académico, es un requisito indispensable el proceso de titulación ya que es emitido por la Ley Orgánica de Educación Superior para poder obtener el Título de Tecnólogos en Gestión de Talento Humano de tal manera que nos podamos desenvolver con confianza y se pueda poner a prueba todos los conocimientos, habilidades y destrezas que adquirimos durante todo el proceso académico y así poder aportar lo mencionado anteriormente en las diferentes entidades, con la finalidad de que se logre beneficios positivos para las diferentes organizaciones.

En el ámbito tecnológico, dentro de la prevención de los riesgos laborales y psicosociales las herramientas tecnológicas tales como, las plataformas digitales, las cuales permitirán, educar, formar y facilitar el acceso rápido y ágil a los empleados y trabajadores, además los simuladores ayudarían tanto para la formación de conceptos y construcción de conocimientos, con el fin de minimizar los posibles riesgos laborales y psicosociales en las diferentes organizaciones, teniendo en cuenta que los simuladores sirven para aplicar los conocimientos teóricos que se han adquirido a circunstancias ficticias pero equivalentes a las reales.

En el ámbito social, la presente investigación que se basa en la prevención de riesgos laborales y psicosociales, va a ayudar a las diferentes organizaciones o

entidades, de tal manera que se pueda reducir las posibilidades de accidentes y de ausencias por enfermedad, con el fin de aumentar el rendimiento de los trabajadores y el trabajo de calidad. Además, la reducción del acoso laboral y aumento del trabajo de equipo, reducción de conflicto entre compañeros y aumento del apoyo social para los empleados y trabajadores de las diferentes organizaciones.

En el ámbito económico, mediante la investigación acerca de la prevención de riesgos laborales y psicosociales, las medidas de información y capacitaciones, son de vital importancia, motivo por el cual los empleados y trabajadores se asegurarán de que tales medidas se adapten para tener en cuenta la evolución de las circunstancias y tengan por objeto mejorar las situaciones existentes, la aplicación de esas medidas se basa en prevenir los riesgos laborales y psicosociales, evaluar los riesgos que no se pueden evitar, así mismo tomar medidas de protección colectiva dándoles prioridad sobre las medidas de protección individual, y finalmente dar las instrucciones adecuadas de los trabajadores y empleados de las diferentes organizaciones.

6 Objetivos

6.1 Objetivo general

Diseñar un programa de Prevención de Riesgos Laborales y Psicosociales, mediante acciones programadas, con la finalidad de promover entornos saludables para los trabajadores y trabajadoras del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Zamora.

6.2 Objetivos específicos

- ✓ Realizar un levantamiento de información bibliográfica, mediante métodos científicos, (libros y sitios webs) de fuentes primarias y secundarias, para evitar posibles accidentes y ausencias por enfermedades.
- ✓ Realizar encuestas y entrevistas que permitan obtener indicadores para medir riesgos laborales y psicosociales en los empleados/as, trabajadores/as con el fin de reducirlos riesgos en el empleo al mínimo.
- ✓ Determinar un programa de prevención de riesgos laborales y psicosociales, para disminuir el número de accidentes y número de riesgos psicosociales en los empleados/as y trabajadores/as.
- ✓ Socializar los resultados obtenidos, de manera presencial utilizando herramientas tecnológicas, para concientizar al personal que conforma la institución, con el fin de alcanzar condiciones de trabajo adecuadas, y aumentar la productividad mejorando la imagen institucional.

7 Marco Teórico

7.1 Marco institucional

7.1.1 Identidad Institucional

Figura 1: Logo de la institución



Nota: La figura tiene como referencia el logo de la empresa vigente

7.1.2 Reseña Histórica

Zamora, hoy conocida como ciudad de aves y cascadas, está bañada por los ríos Bombuscaro y Zamora, su historia se remonta a los inicios de la conquista española, se destaca el encuentro de dos culturas que, siendo distintas, logran el mestizaje que caracteriza a nuestros pueblos de América y que datan de la riqueza de un mundo diverso y más tolerante, digno y orgulloso. (zamora, s.f.)

La Creación de la Provincia de Zamora Chinchipe es el 10 de noviembre de 1953, es ahí la primera junta cantonal teniendo como presidente al Sr. Eduardo Suárez Palacios (Período 1953-1954).

Entre los años 1954 y 1956 se crea el Primer Consejo Cantonal siendo como presidente el Sr. Juan Izquierdo Pacheco, como vicepresidente al Sr. Víctor Reyes Cárdenas, anteriormente a los alcaldes se los llamaba presidentes, teniendo en cuenta que existieron 9 consejos cantonales.

En cambio, en el período del primero de agosto de 1967 – 1970 el Cantón Zamora tuvo su primer alcalde de elección popular, siendo así el Sr. Víctor Reyes Cárdenas.

La Municipalidad de Zamora que inició sus labores el 12 de diciembre de 1954, sus primeros personeros al iniciar las actividades multifacéticos, empiezan con la expedición de Ordenanzas para el funcionamiento de la Institución de acuerdo a la Ley de Régimen Municipal, ente ellas estaba la de

determinar los límites interparroquiales como la dictada el 28 de agosto de 1955 y aprobada mediante Decreto Ejecutivo N°. 1325, publicado en el R. O. N° 1159 del 28 de junio de 1956; Ordenanza de consumo eléctrico y de agua; Ordenanza de Embellecimiento y Ornato.

La labor Municipal estaba encaminada a la construcción de caminos y puentes en todas las zonas colonizadas, así como la construcción de las casas escolares. Es el Municipio de 1955, el que crea la primera escuela Municipal en el sector de Tunantza. El Municipio de Zamora en su vida Institucional, tiene a su haber, cuatro hechos de significación que llenan de gloria como un hermoso pasado. (Benavides, 2004)

7.1.1 Filosofía Organizacional

7.1.1.1 Misión. El Gobierno Municipal de Zamora es una institución autónoma y descentralizada que genera, orienta y norma planificadamente el desarrollo cantonal urbano y rural, dotando de obras de infraestructura y equipamiento básicos con aporte de la comunidad, ofertando servicios de calidad para elevar el nivel de vida de su población con igualdad social, transparente, responsabilidad corporativa, priorizando al ser humano como principal objetivo del trabajo municipal. Nuestra institución potencia los recursos humanos, económicos y naturales mediante la gestión financiera nacional e internacional y asume con responsabilidad el proceso de descentralización.

7.1.1.2 Visión. Hacer del Gobierno Municipal de Zamora, en la presente administración, una institución que lidera el desarrollo cantonal y provincial, con la participación activa de la ciudadanía, respaldada en procesos transparentes, ambiental y tecnológicamente sustentables que garanticen un desarrollo armónico dentro de la jurisdicción cantonal, y que propendan a alcanzar el buen vivir para todos y todas.

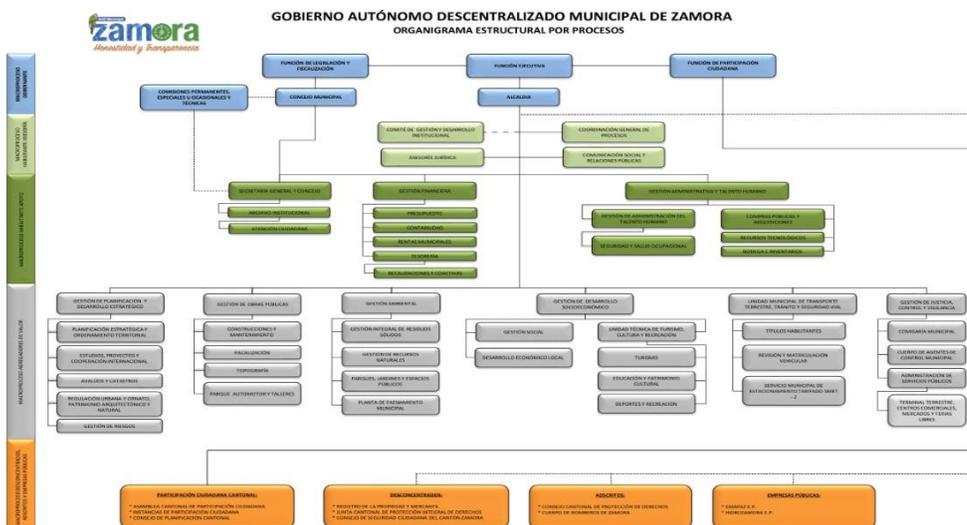
7.1.1.3 Valores.

7.1.1.3.1 Honestidad: Es la virtud que caracteriza a las personas por el respeto a las buenas costumbres, a los principios morales y a los bienes ajenos. Es la acción constante de evitar apropiarse de lo que no nos pertenece. De igual manera la honestidad es armonizar las palabras con los hechos, es tener identidad y coherencia para estar orgulloso de sí mismo.

7.1.1.3.2 Transparencia: La empresa tiene la disposición de informar sobre su situación actual, de qué decisiones se toman y por quiénes son tomadas (Alonso, 2009).

7.1.2 Organigrama general

Figura 2: Organigrama estructural por procesos



Nota: En la figura se detalla el Organigrama estructural por procesos realizado por los Autores de la investigación

7.1.3 Productos o Servicios

Tabla 1: Productos o servicios

ENTIDAD	SERVICIOS	COSTOS
Emapaz	Agua Potable	Se cobra al cliente por metros cúbicos
	Alcantarillado	Sin costo
Avalúos y Catastros	Patente s Municipales	Depende el negocio, el mínimo es \$10
	Predio Urbano y Predio Rural	Se calcula en base al avalúo del terreno
	Alcabalas	1% del valor del predio
Bomberos	Ayuda a la ciudadanía	Sin costo

Nota: La presente tabla hace referencia a los productos y servicios que ofrece el Gad Municipal de Zamora, realizado por los autores de la investigación.

7.2 Marco conceptual

7.2.1 Los Factores de Riesgo en el Trabajo

Figura 3: Factores de riesgo en el trabajo

1	Condiciones de seguridad
2	Factores de tipo físico, químico y biológico
3	Factores ligados a las características del trabajo
4	Factores relacionados con la organización del trabajo

Nota: La figura hace referencia a los factores de riesgos en el trabajo, se obtuvo de un sitio web (books, 2011).

7.2.2 Condiciones de Seguridad. Son aquellas condiciones materiales que influyen sobre la accidentabilidad: elementos móviles, cortantes, electrificados, combustibles, etc. Para poder controlar estos factores se analizarán las máquinas y las herramientas, los equipos de transporte, las instalaciones eléctricas, las dimensiones de los locales, las condiciones de almacenamiento, etc. El estudio de estos factores es tarea de la Seguridad del Trabajo.

7.2.3 Factores de tipo físico, químico y biológico. Engloban contaminantes como el ruido, vibraciones, iluminación, condiciones termo higrométricas (temperatura, humedad, velocidad del aire, etc.) radiaciones y sustancias presentes en el ambiente de trabajo cuyo contacto o inhalación son motivo de enfermedades profesionales.

7.2.4 Factores ligados a las características del trabajo. Estos factores se refieren a los elementos que plantean al trabajador esfuerzos físicos, bien sean estáticos (postura de trabajo), dinámicos (manipulación de cargas) y mentales (nivel de atención de la tarea). El estudio de estos factores corresponde a la Ergonomía.

7.2.5 El Riesgo Laboral

Riesgo laboral es la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Podemos extraer dos claras conclusiones de esta definición:

- **La posibilidad o probabilidad** de que se produzca un daño no implica que éste se vaya a producir, significa simplemente que ante situaciones de riesgo a las que está expuesto el trabajador, alguna de ellas puede causar un daño en su salud.
- **El término daño en el trabajo** lo entenderemos como la enfermedad, patología o lesión sufrida con motivo del trabajo que realiza.

Cualquier modificación del sistema de trabajo causará un desequilibrio en varios aspectos, creándose una nueva situación. Si se introduce una máquina de tecnología más moderna, es posible que, como consecuencia del cambio, desaparezcan situaciones de riesgo, es de suponer que un mejor diseño evitará accidentes por atrapamientos o se disminuirán los esfuerzos de los trabajadores gracias a un nuevo sistema de alimentación.

Figura 4: El riesgo laboral



Nota: La figura representa el riesgo laboral, se obtuvo de un sitio web (books, 2011).

En general, puede considerarse, a priori, que existirá riesgo profesional en aquel proceso en el que no se ha considerado al ser humano como centro del proceso productivo. (Publicaciones Vérice, 2011)

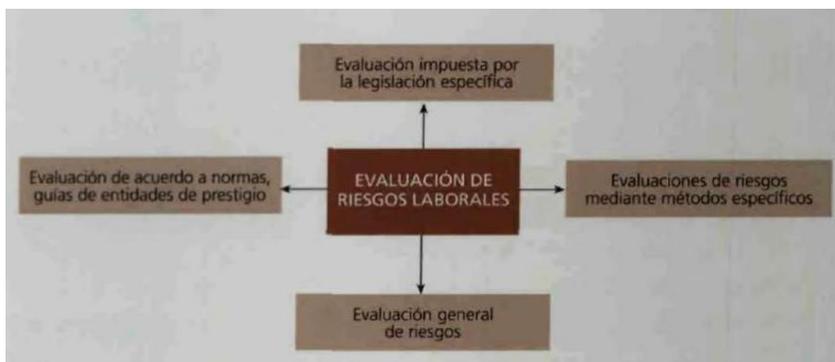
7.3 Tipos de Evaluaciones de Riesgos Laborales

Las evaluaciones de riesgos se pueden agrupar en cuatro grandes bloques:

A) Evaluación de riesgos impuesta por legislación específica.

- B) Evaluación de riesgos para los que no hay legislación específica, pero existen criterios en normas internacionales, europeas, nacionales o en guías de organismos oficiales u otras entidades de reconocido prestigio.
- C) Evaluación de riesgos que precisa métodos especializados de análisis.
- D) Evaluación general de riesgos. (Palacios, 2004)

Figura 5: Evaluación de riesgos laborales



Nota: La figura hace referencia a la evaluación de riesgos laborales, se obtuvo de un sitio web (Moreno, s.f.).

7.3.1 Legislación Industrial. Determinadas instalaciones y equipos industriales se ven afectados por una normativa legal específica (Seguridad Industrial) que regula las condiciones que deben cumplir y en las que se incluyen los requisitos obligatorios en materia de Seguridad y Salud Ocupacional, tanto en relación con los dispositivos materiales y su empleo, como las inspecciones, el alcance y la periodicidad de las mismas, etc. En estos casos, la evaluación de riesgos se dirige a comprobar el cumplimiento efectivo de la legislación aplicable. Ejemplos: el Reglamento Electrotécnico de Baja Tensión, el Reglamento de Aparatos a Presión, el Reglamento de Almacenamiento de Gases, etc.

7.3.2 Regulación de Riesgos Específicos. Existen disposiciones legales que regulan la exposición de los trabajadores a riesgos concretos. Por ejemplo, la existente relación con la protección de los trabajadores expuestos a ruido, determina las condiciones, periodicidad, instrumentación, métodos de control, etc. Con que debe realizarse la evaluación de este riesgo.

7.3.3 Evaluación de Riesgos para los que existen Normas o Guías, pero no Disposiciones Legales Específicas. Existen riesgos para las que no existe una legislación específica que regule la exposición de los trabajadores, pero para los cuales existen normas o guías técnicas que establecen el procedimiento de evaluación e incluso, en algunos casos, los niveles máximos de exposición recomendados. Tal es el caso de los campos electromagnéticos.

7.3.4 Evaluación de Riesgos Mediante Métodos Específicos. La necesidad de evitar las gravísimas consecuencias derivadas de accidentes mayores, generalmente asociados a determinadas actividades industriales, ha generado el desarrollo disposiciones legales especialmente destinadas al control de los riesgos de accidentes con consecuencia catastrófica (accidentes graves). Estas disposiciones han aparecido tras accidentes que han dado lugar a catástrofes y generado una fuerte inquietud social, frente a la cual las administraciones responden con medidas legales. Esta legislación (CORAG), donde se encuentran traspuestas las directivas SEVESO I y II, tiene como fin la prevención de accidentes graves tales como incendios, explosiones o emisiones resultantes de fallos en el control de una actividad industrial y que puedan entrañar graves consecuencias para personas, dentro y fuera de las instalaciones y, en general, graves pérdidas medioambientales y económicas.

Como se ha comentado en un apartado anterior, la metodología del análisis de riesgo se compone de varias tapas que son genéricas y necesarias de acuerdo al RSP (RD 39/97): identificación de riesgos, valoración de la severidad de estos, etc., existen variados métodos para su valoración y ponderación. (*Moreno, s.f.*)

Los Riesgos Psicosociales

Los planteamientos generales sobre los riesgos laborales pueden y deben aplicarse al ámbito de los riesgos psicosociales (I-WHO, 2008; Griffiths, 1999).

Un riesgo psicosocial laboral es el hecho, acontecimiento, situación o estado que es consecuencia de la organización del trabajo, tiene una alta probabilidad de afectar a la salud del trabajador y cuyas consecuencias suelen ser importantes.

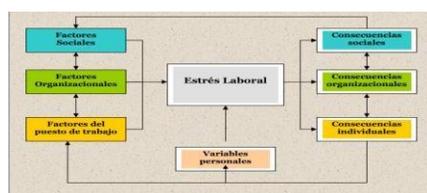
Los riesgos psicosociales son contextos laborales que habitualmente dañan la salud en el trabajador de forma importante, aunque en cada trabajador los efectos puedan ser diferenciales. En este sentido los hechos, situaciones o contextos que se propongan como riesgos psicosociales laborales tienen que tener una clara probabilidad de dañar a la salud física, social o mental del trabajador (WHO, 1990) y hacerlo de forma importante. Por ejemplo, la violencia en el trabajo o el acoso laboral, habitualmente propuestos como tales, parecen serlo. Característica de los riesgos psicosociales es que son riesgos con probabilidades altas de causar daños importantes. Las consecuencias de los riesgos psicosociales tienen mayor probabilidad de aparecer y mayor probabilidad de ser más graves.

Los riesgos psicosociales laborales no son autónomos, sino que tienen sus antecedentes en los factores psicosociales de riesgo. El acoso laboral, el acoso sexual o la violencia general tienen sus antecedentes en los factores psicosociales de riesgo o estrés. Pero los riesgos psicosociales no pueden ser reducidos a sus antecedentes, no son la suma lineal de ellos, sino que tienen un valor situacional y contingencial propio que no agota su varianza en sus antecedentes lógicos y empíricos. Eso supone que el estrés, la violencia, o el acoso no pueden ser evaluados sólo a través de sus antecedentes, sino que debe hacerse a través de indicadores propios directos, lo que supone su evaluación directa.

7.3.5 Principales Riesgos Psicosociales

El estrés es probablemente el riesgo psicosocial primero y más global de todos porque actúa como respuesta general ante los factores psicosociales de riesgo. La Comisión Europea define el estrés laboral como “un patrón de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido del trabajo, organización del trabajo y el medio ambiente de trabajo.

Figura 6: Proceso del estrés como riesgo psicosocial



Nota: La figura hace referencia al proceso del estrés como riesgo psicosocial, se obtuvo de este sitio web (Jiménez & León, 2010).

Violencia. La violencia en el trabajo, en sus diferentes formas, es probablemente el segundo riesgo psicosocial en orden de importancia. La violencia es probablemente un rasgo de las nuevas formas y estilos de vida, predominantemente urbanas, anónimas, aceleradas y competitivas. La violencia es un marcador de nuestra sociedad occidental que se ha trasladado al marco laboral en el que ha ido aumentando en los últimos años (Chapelle y Di Martino, 2006).

7.3.7.1 Acoso laboral. El acoso laboral es una de las formas de violencia en el trabajo, pero por sus características y por algunas de sus consecuencias propias, parece que debe ser tenido en cuenta como una forma específica de riesgo laboral y no sólo como forma de violencia laboral. Los efectos de los atentados a la propia dignidad e intimidad del trabajador no tienen ni la misma forma, ni la misma naturaleza ni las mismas consecuencias que puede tener un atraco o asalto o la violencia física o verbal de un cliente.

Los efectos del acoso laboral en la salud de los trabajadores son de clara importancia y están teniendo una atención cada vez mayor por la jurisprudencia de los diferentes países europeos.

7.3.8 Acoso sexual. El acoso sexual es planteado también como una de las formas de la violencia laboral, y más frecuentemente como una modalidad del acoso laboral, sin embargo, el acoso sexual tiene igualmente un contexto propio, unas formas específicas y unas consecuencias especiales que hace que no se identifique con la violencia en el trabajo o el acoso laboral. El acoso sexual ha generado trabajos, estudios empíricos sobre sus consecuencias y una jurisprudencia particular, por lo que puede ser considerado como un riesgo laboral específico. Como tal, es una fuente actual de preocupación e inquietud social, laboral y personal en no pocos casos. (*Jiménez B. M., 2010*)

8 Metodología

8.1 Diseño metodológico

8.1.1 Metodología

La metodología no es más que un conjunto de elementos de tipo racional que se emplean para alcanzar objetivos referentes a una investigación, por ello, al término se le conoce como la metodología de investigación o, en su defecto, como la metodología de un proyecto. El término tiene su génesis en el griego meta, el cual significa ir más allá, camino y logos, lo cual significa estudio, razón o análisis. (Pérez M. , 2021)

8.2 Tipos de métodos

8.2.1 Método Fenomenológico

El método fenomenológico es la disminución de todo el conjunto de experiencias a la conciencia de las vivencias más genuinas. Pues este método se detiene en la experiencia y no presupone al mundo más allá de la experiencia. La fenomenología hermenéutica como método. (*Elida, 2019*)

Este método de investigación se aplicó para la recolección de información bibliográfica a través de fuentes verídicas y confiables acerca de la prevención de riesgos laborales y psicosociales para conocer los estándares de calidad y satisfacción del personal que labora en el GAD Municipal de Zamora.

8.2.2 Método Hermenéutico

El método hermenéutico es una forma de análisis que tiende a la interpretación, se aplicó inicialmente al estudio de textos, pero posteriormente a lo largo del tiempo se ha aplicado en diferentes contextos. En su esencia la hermenéutica y el método hermenéutico reconoce en todo texto, objeto, palabra y acción un sentido doble: El literal, y un sentido pragmático, analógico o alegórico. (Arango, s.f.)

Este método de investigación se utilizó para conocer la situación actual de los colaboradores del GAD Municipal de Zamora a través de técnicas de recolección de información como la encuesta y entrevista a los colaboradores del municipio para determinar los diferentes riesgos laborales y psicosociales existentes y de esta manera poder tomar los correctivos necesarios.

8.2.3 Método Práctico Proyectual

Consiste simplemente en una serie de operaciones necesarias, dispuestas en un orden lógico dictado por la experiencia. Su finalidad es la de conseguir un máximo resultado con el mínimo esfuerzo. *(BLASCO, 2011)*

Este método se aplicó para realizar la propuesta de acción mediante un programa de prevención de riesgos laborales y psicosociales mediante acciones, para disminuir el número de accidentes laborales y psicosociales en los empleados y trabajadores.

8.3 Técnicas de recolección de datos

La recolección de datos se refiere al uso de una gran diversidad de técnicas y herramientas que pueden ser utilizadas por el analista para desarrollar los sistemas de información, los cuales pueden ser la entrevistas, la encuesta, el cuestionario, la observación, el diagrama de flujo y el diccionario de datos. *(gabriellebe, s.f.)*

8.3.1 Tipos de técnicas

8.3.1.1. Observación

Professor, menciona que:

“La técnica de observación es una técnica de investigación que consiste en observar personas, fenómenos, hechos, casos, objetos, acciones, situaciones, etc., con el fin de obtener determinada información necesaria para una investigación.”

Esta técnica de observación se aplicará al momento de visitar los diferentes departamentos administrativos del GAD Municipal de Zamora para conocer en primera mano la realidad que viven los colaboradores.

8.3.1.2 Entrevista

La entrevista es una técnica de gran utilidad en la investigación cualitativa para recabar datos; se define como una conversación que se propone un fin determinado distinto al simple hecho de conversar.³ Es un instrumento técnico que adopta la forma de un diálogo coloquial. (Laura Pamela Díaz-Bravo, 2013)

Esta técnica de entrevista se aplicará al personal directivo del GAD Municipal de Zamora con el propósito de evidenciar la existencia de los diferentes tipos de riesgos laborales y psicosociales para de esta manera poder mitigar o erradicar dichos factores.

8.3.1.3 Encuestas

La encuesta sería el "método de investigación capaz de dar respuestas a problemas tanto en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida de información sistemática, según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida." (aulas, 2006)

Esta técnica permite recoger información de gran utilidad mediante preguntas bien estructuradas, las cuales nos ayudaran a recolectar toda la información referente a la prevención de riesgos laborales y psicosociales que actualmente afectan de manera considerable a la organización. Se aplicará la encuesta al personal administrativo del GAD Municipal de Zamora con el objetivo de conocer el grado de afectación de los diferentes riesgos laborales y psicosociales de tal manera proponer un programa de prevención de riesgos laborales y psicosociales mediante acciones que nos permitan mejorar la calidad de vida de los colaboradores de la institución.

8.3 Determinación de la muestra

En la presente investigación la muestra que utilizamos al personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Zamora, es decir, del personal interno por lo cual no fue utilizado ningún tipo de formula estadísticas como tal.

En dicha muestra se aplicó 75 encuestas a los colaboradores de la institución, teniendo en cuenta que no se aplicó formulas ya que el universo está enfocado al personal interno de la misma, con el propósito de obtener información veraz y oportuna.

9 Análisis y presentación de resultados

9.1 Observación Directa

Mediante encuestas realizadas al personal de la institución, se realizó un estudio obteniendo factores directos e indirectos que afectan su seguridad y salud ocupacional de los mismos, ya que no cuentan con un programa de prevención de riesgos laborales y psicosociales para los colaboradores de la institución, su comunicación no es asertiva, no cuentan con un correcto sistema de señalización en el lugar en el lugar y es necesario mejorar su organización, así mismo no cuentan con capacitaciones acerca de prevención de riesgos laborales y psicosociales lo cual afecta de manera directa a la institución.

La prevención de riesgos laborales y psicosociales tiene como objetivo reducir la probabilidad de ocurrencia de daño al trabajador durante su jornada laboral. Las funciones y del lugar en donde un colaborador se desarrolle, determinará el nivel de exposición a incidentes, accidentes y enfermedades ocupacionales.

En conclusión, la implementación de un programa de prevención de riesgos laborales y psicosociales ayudará mucho en lo que concierne a los empleados y trabajadores. De tal manera los colaboradores podrán elaborar de forma segura sus actividades motivo por el cual van a estar capacitados con el fin de prevenir accidentes dentro de la organización.

9.2 Entrevista

La entrevista es una técnica de recogida de información que además de ser una de las estrategias utilizadas en procesos de investigación, tiene ya un valor

en sí misma. Tanto si se elabora dentro de una investigación, como si se diseña al margen de un estudio sistematizado, tiene unas mismas características y sigue los pasos propios de esta estrategia de recogida de información. Por tanto, todo lo que a continuación se expone servirá tanto para desarrollar la técnica dentro de una investigación como para utilizarla de manera puntual y aislada. (Folgueiras, s.f.)

9.2.1 Entrevistados

Entrevista 1

- ✓ **Nombres y apellidos:** Norman Eduardo Toledo Iñiguez
- ✓ **Cargo en la organización:** Jefe de Talento Humano
- ✓ **Tiempo de empleabilidad en la institución:** 1 año
- ✓ **Cantidad de personal a su cargo:** 420 entre trabajadores y empleados

Tabla 2: Entrevista 2

Pregunta	Respuesta
1. ¿Qué entiende usted por Riesgo Laboral y Psicosocial?	El Riesgo Laboral es cualquier tipo de acción que pueda desmejorar la parte física, la parte psicológica en un trabajador o en un empleado.
2. ¿Considera usted que es de vital importancia el aplicar los diferentes tipos de evaluaciones de Riesgos Laborales y Psicosociales a los empleados y trabajadores de la organización? ¿Por qué?	Sí, justamente esto ayudaría el mismo hecho de evaluar a los trabajadores y empleados esto les ayudaría a mejorar la implementación de nuevas formas de ayudar a los trabajadores y empleados ya sea psicológicamente, podría ser para prevenir el riesgo laboral.
3. ¿Cuál es el mayor problema al no contar con un Programa de Prevención de Riesgos Laborales y Psicosociales?	Uno de los principales problemas que creo que tenemos no solo como Municipio de Zamora si no que la mayoría de Municipios no contamos con todos los programas y con todas las capacitaciones y también el personal técnico que sepa de Seguridad en las unidades de Salud Ocupacional eso hace de los problemas en sí acarreen con el IESS multas, incluso las demandas y eso con el tiempo se hace las acciones de repetición en contra del responsable que de una u otra manera por más que quiera o tenga la buena voluntad de hacer las cosas bien

	dentro de la unidad de riesgos si no tiene los implementos o un técnico que tenga los conocimientos automáticamente es inservible en la unidad.
4. Según su criterio ¿cuál es la importancia que el GAD Municipal de Zamora cuente con un Programa de Prevención de Riesgos Laborales y Psicosociales?	Uno de los principales derechos que tiene un trabajador o un empleado dentro de una institución es el buen ambiente laboral y eso nos genera de que nosotros como unidad de Talento Humano y al mismo tiempo teniendo la unidad de Salud Ocupacional implica de que nosotros estemos al pie de cada trabajador, de cada empleado, de la necesidad psicológica del trabajador, de la necesidad física del trabajador, se trata de una u otra manera de tapan estos temas, tal vez generándoles dándoles ropa de trabajo, porque si ellos no lo saben utilizar no nos sirve de nada.
5. ¿Qué considera usted que se deberían de implementar dentro del Programa de Prevención de Riesgos Laborales y Psicosociales? ¿Por qué?	Principalmente se debe manejar un técnico que tenga pleno conocimiento, segundo yo creo que deberíamos contar con un técnico capacitador, un psicólogo, un médico ocupacional que sepa también de no solo medicina general si no que sepa de los problemas y de riesgos laborales, esto no es de ahora, siempre se ha venido suscitando y tenemos conocimiento de que personas tal vez han sufrido la pérdida de un dedo, la pérdida de una mano, o han quedado inválidos por alguna mala situación en el tema físico del trabajo mismo, esto creo que ha generado grandes demandas que a la cuenta todo eso se regresa a la persona que en su momento no actuó o no hizo lo que tenía que hacer.
6. ¿Cree usted que es indispensable que dentro de la organización se implemente un Programa de Prevención de Riesgos Laborales y Psicosociales? ¿Por qué?	Es muy necesario, como lo he venido diciendo en la entrevista como Municipio lo primordial siempre es el Talento Humano, el Talento Humano está confirmado por los trabajadores y los empleados, y este Talento Humano no tiene

	<p>las condiciones físicas y las condiciones psicológicas para producir y generar ese servicio que deberíamos de tener, no sirve de nada, y es muy necesario el Programa de que esté pendiente de los Riesgos Laborales, del tema Psicológico, de las capacitaciones.</p>
<p>7. Desde su punto de vista, ¿cuál cree usted que sería los beneficios o ventajas de contar con un Programa de Prevención de Riesgos Laborales y Psicosociales dentro de la organización?</p>	<p>Los principales beneficios que nuestros compañeros trabajadores de alguna u otra manera no sufran algún tipo de accidente laboral, evitar eso sería lo primordial, y así mismo de alguna u otra manera si nos manejamos en el tema legal también evitaríamos una terribles demandas y multas patronales, etc., que con el tiempo esto genera, nadie viene a trabajar para dañarse tal vez físicamente o psicológicamente yo creo que eso ayudaría un Programa de este nivel ayudaría a que de alguna manera prevengamos antes de que pase.</p>
<p>8. ¿Por cuál medio de comunicación cree usted que sería factible el que los empleados y trabajadores de la organización puedan conocer el Programa de Prevención de Riesgos Laborales y Psicosociales? ¿Por qué?</p>	<p>Yo creo que la relación que tenemos empleador y trabajador debe ser primordial, aquí no creo que se debería manejar un programa comunicacional porque se necesita de que los técnicos de Salud Ocupacional sean de territorio, vayan al lugar del trabajo donde está el trabajador haciendo su actividad y conozcan y vean lo que están haciendo, y en base a las actividades que realizan poder discernir si lo que están haciendo está bien, si la actividad que están realizando cumple con las medidas de seguridad y así mismo en el caso de los empleados que pasamos en la parte administrativa muchas de las veces no generamos un buen servicio o tenemos malas relaciones laborales con otros compañeros no sólo por el estrés laboral si no tal vez por otras cosas que se deberían manejar no solo fuera si no también dentro de la institución.</p>

Nota: En la tabla hace referencia a la entrevista realizada al Jefe de Talento Humano, realizada por los autores.

✓ **Análisis**

El Abg. Norman Toledo, afirma que es indispensable la prevención de riesgos laborales y psicosociales, por ello uno de los principales problemas que presenta el GAD Municipal de Zamora no cuenta con todos los programas y con todas las capacitaciones así mismo afirma que el personal técnico debe de capacitarse acerca de Seguridad en las unidades de Salud Ocupacional.

Por otra parte, declara que uno de los principales beneficios es que los compañeros trabajadores de alguna u otra manera no sufran algún tipo de accidente laboral, evitar eso sería lo primordial, y así mismo de alguna u otra manera si se manejaran en el tema legal también evitarían unas terribles demandas y multas patronales.

Así mismo en el caso de los empleados que pasamos en la parte administrativa muchas de las veces no generamos un buen servicio o tenemos malas relaciones laborales con otros compañeros no sólo por el estrés laboral si no tal vez por otras cosas que se deberían manejar no solo fuera si no también dentro de la institución.

Por lo tanto, surgiere que principalmente se debe manejar un técnico que tenga pleno conocimiento, en segundo lugar se debería contar con un técnico capacitador, un psicólogo, un médico ocupacional que tenga conocimientos no solo medicina general si no que conozca de los problemas y de riesgos laborales.

Entrevista 2

- ✓ **Nombres y apellidos:** Tania Leonor Valverde Castillo
- ✓ **Cargo en la organización:** Encargada de la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional
- ✓ **Tiempo de empleabilidad en la institución:** 4 años
- ✓ **Cantidad de personal a su cargo:** 4 personas.

Tabla 3: Entrevista 3

Pregunta	Respuesta
----------	-----------

<p>1. ¿Qué entiende usted por Riesgo Laboral y Psicosocial?</p>	<p>Un riesgo considerado dentro de nuestra entidad Municipal sería un accidente que al trabajador le ocurra dentro de su lugar de trabajo en lo laboral, en la parte psicosocial hay veces que ocurren accidentes de los trabajadores por descuidos, a veces por problemas distintos que tienen en su hogar y vienen al lugar de trabajo y no reaccionan, o no cumplen la función que ellos están encomendados para realizarlas con empeño ante ese trabajo, a veces por despistarse por el problema mismo que tienen no rinden el cien por ciento en su lugar de trabajo.</p>
<p>2. ¿Considera usted que es de vital importancia el aplicar los diferentes tipos de evaluaciones de Riesgos Laborales y Psicosociales a los empleados y trabajadores de la organización? ¿Por qué?</p>	<p>Sí, es muy importante porque a través de evaluaciones o un cuestionario por decirlo así a través de las respuestas que dan los trabajadores, podemos saber o conocer el problema de este trabajador, por la necesidad, la capacidad o incapacidad que tenga esta persona, por eso es tan importante tener en un inicio al momento que ingrese el trabajador, tener como una base de datos de toda la vida de los trabajadores al momento de ingresar a esta entidad.</p>
<p>3. ¿Cuál es el mayor problema al no contar con un Programa de Prevención de Riesgos Laborales y Psicosociales?</p>	<p>Al no contar, por ejemplo sería si yo no implemento una evaluación de este trabajador digámoslo así yo no sé en qué condiciones viene este trabajador, o viene una mujer que viene a trabajar en la cocina en los comedores pero no sabemos si esta persona a veces es alérgica a algo o a veces viene en estado de embarazo que el trabajo no les permite cumplir con esa actividad para lo cual fueron contratados, entonces hay que adaptarla a esta persona a cierto tipo de trabajo que sea recomendable por su estado.</p>
<p>4. Según su criterio ¿cuál es la importancia que el GAD Municipal de Zamora cuente con un Programa de Prevención de Riesgos Laborales y Psicosociales?</p>	<p>Es muy importante, importantísimo porque como manifesté en un inicio por ejemplo de la parte laboral si uno no se lo ha capacitado al trabajador al inicio de ingresar o al inicio de su jornada de</p>

trabajo este señor no tiene idea, por ejemplo de cómo manejar esta máquina o de como encender este vehículo él debe de tener o de saber los pasos o procesos que es para realizar este tipo de actividad y para lo cual a veces ocurren accidentes que a su vez como ya se tiene conocimiento, en el IESS nos piden ciertas cosas, si se les han dado las charlas, los test, incluso los contratos, con el fin de ver si esta persona fue contratada que se yo como obrero pero porque estaba manejando o porque lo mandaron allá, por eso siempre hay que encaminar y llevar bien las cosas porque lamentablemente he tenido experiencias de trabajo que he trabajado en otros proyectos que salían multas muy elevadas para la entidad, para el empleador, entonces por eso yo digo que es muy importante y llevar bien todas las cosas al momento de contratar una persona.

-
5. ¿Qué considera usted que se deberían de implementar dentro del Programa de Prevención de Riesgos Laborales y Psicosociales? ¿Por qué?
- De implementar, más bien sería, como es referente de aquí de la entidad Municipal de realizar un trabajo en grupo porque lamentablemente aquí parte de seguridad maneja por su lado, la parte médica por otro, el trabajador social por otro, y entonces más bien yo vería que sería de unificar las tres personas, porque ahí se puede socializar tanto la parte médica, yo sé cómo está este trabajador, la parte técnica y la parte del trabajador social, en qué condiciones vive, o si el señor vive muy lejos ósea son situaciones que involucran a su puesto de trabajo, más bien eso yo como ejemplo lo digo de aquí que sería muy importante de compartir en quipo, la coordinación, somos de paso, se va el médico se queda un vacío se va otro trabajador social se queda un vacío, se va el técnico, entonces no hay ni como dar seguimiento porque
-

se quedan hasta ahí, sí sería tan importante que estas tres personas a lo menos en esta entidad sean estables y permanentes porque ellos van llevando un historial de cada trabajador.

-
6. ¿Cree usted que es indispensable que dentro de la organización se implemente un Programa de Prevención de Riesgos Laborales y Psicosociales? ¿Por qué?
- Sí esta tan indispensable que se implemente, por ejemplo, ya tenemos conformados aquí el comité paritario y es tan fundamental el tener este comité porque a través de ellos hay líderes de sus distintos trabajos, mecánicos, obreros, de choferes, hay líderes que al momento por ejemplo de realizar algún taller o alguna capacitación estos serían quienes transmiten al resto de sus compañeros y es tan indispensable porque es algo que ellos están a juego de sufrir algún accidente o como manifesté de problemas que existen en casa pero es necesario que en el transcurso del tiempo darles soluciones.

-
7. Desde su punto de vista, ¿cuál cree usted que sería los beneficios o ventajas de contar con un Programa de Prevención de Riesgos Laborales y Psicosociales dentro de la organización?
- Por ejemplo, con un problema de hoy en día que es el alcoholismo que lamentablemente en nuestra entidad está sobresaliendo muchísimo compañeros que beben mucho que incluso se los ha llevado a centros de rehabilitación, ante esto debe de haber un equipo, tanto la parte técnica como la del trabajador social que él es quien se encarga en la parte del alcoholismo, el ha estado haciendo sus seguimientos, visitándoles en los centros donde están internados porque no es solo él el afectado si no su familia la que está alrededor del trabajador, entonces ante esto uno se hace el seguimiento, la parte social hace el seguimiento, incluso sería tan importante que se necesita un psicólogo, un psicólogo es muy importante porque él también puede evaluar a la persona y alrededor de su familia, a los hijos, esposo, a los involucrados de él, porque es un grupo quienes le ayudan a él para sobresalir, entonces en esta situación la parte social ha
-

ayudado muchísimo de hacerles seguimiento y los beneficios a la final sería de tratar de tener buenos resultados, no solo de la parte que tiene problemas de alcohol, hay muchas cosas tenemos otros compañeros la parte emocional que tienen problemas de matrimonio que se han manejado recientemente aquí, lo estamos trabajando mediante el psicólogo del seguro, ósea son tantas cosas, la parte psicológica abarca muchísimo, el estrés laboral aquí también está complicada esta situación.

-
8. ¿Por cuál medio de comunicación cree usted que sería factible el que los empleados y trabajadores de la organización puedan conocer el Programa de Prevención de Riesgos Laborales y Psicosociales? ¿Por qué?
- Creo que el medio con el cuál uno se puede llegar con la persona afectada de los empleados o compañeros es mediante la comunicación, la capacitación, el diálogo el de poder contar con personas preparadas con ciertos temas o problemas que cada uno de los compañeros tienen conocimiento sobre todo, entonces sería la única manera de llegar hacia la persona afectada porque es muy fácil de, descargo un vídeo y le paso, mire lea esto, pero lo lee ese momento pero no, en cambio hay personas que han tenido experiencia que dan su criterio, las experiencias vividas de cada uno de ellos, las transmiten y es así que la gente a veces toma conciencia de ello, de ciertas cosas, unos tomarán a su manera, otros no, pero es lo mejor, es el único medio de llegar al empleador y a los compañeros de aquí.

Nota: La tabla hace referencia a la entrevista realizada a la Jefa de Seguridad y Salud Ocupacional, realizada por los autores.

✓ **Análisis**

La Sr. Tania Valverde, considera que dentro de la entidad Municipal sería un accidente que al trabajador le ocurra dentro de su lugar de trabajo en lo laboral, en la parte psicosocial hay veces que ocurren accidentes de los trabajadores por descuidos

A veces por problemas distintos que tienen en su hogar y vienen al lugar de trabajo y no reaccionan, o no cumplen la función que ellos están encomendados para realizarlas con empeño ante ese trabajo, a veces por despistarse por el problema mismo que tienen no rinden el cien por ciento en su lugar de trabajo.

Así mismo declara que es muy importante aplicar las evaluaciones a los colaboradores porque a través de evaluaciones o un cuestionario por decirlo así a través de las respuestas que dan los trabajadores, podemos saber o conocer el problema de este trabajador, por la necesidad, la capacidad o incapacidad que tenga esta persona.

Por lo tanto, es tan importante tener en un inicio al momento que ingrese el trabajador, tener como una base de datos de toda la vida de los trabajadores al momento de ingresar a esta entidad, es por ello que es fundamental el poder aplicar las evaluaciones ya que buscan identificar y eliminar riesgos presentes en el entorno de trabajo.

La evaluación de riesgos laborales es una obligación empresarial y una herramienta fundamental para la prevención de daños a la salud y la seguridad de los trabajadores, se puede recalcar que la prevención de riesgos laborales tiene como objetivo reducir la probabilidad de ocurrencia de daño al trabajador durante su jornada laboral.

Las funciones y del lugar en donde un colaborador se desarrolle, determinará el nivel de exposición a incidentes y accidentes, el medio de comunicación por el que la Sra. Tania Valverde asegura que es mediante la comunicación, la capacitación, el diálogo el de poder contar con personas preparadas para solucionar ciertos temas.

Entrevista 3

✓ **Nombres y apellidos:** Sr. Víctor Manuel González Salinas

- ✓ **Cargo en la organización:** alcalde de Zamora
- ✓ **Tiempo de empleabilidad en la institución:** 4 años
- ✓ **Cantidad de personal a su cargo:** 420 entre empleados y trabajadores

Tabla 4: Entrevista 4

Pregunta	Respuesta
<p>1. ¿Qué entiende usted por Riesgo Laboral y Psicosocial?</p>	<p>Bueno, en primer lugar, se considera riesgo laboral es un riesgo experimentado en el lugar de trabajo. Los peligros ocupacionales pueden abarcar muchos tipos de peligros, incluidos los peligros químicos, los peligros biológicos, los peligros psicosociales y los peligros físicos. Por otra parte, un riesgo psicosocial es cualquier riesgo laboral relacionado con la forma en que se diseña, organiza y gestiona el trabajo, así como con los contextos económicos y sociales del trabajo.</p>
<p>2. ¿Considera usted que es de vital importancia el aplicar los diferentes tipos de evaluaciones de Riesgos Laborales y Psicosociales a los empleados y trabajadores de la organización? ¿Por qué?</p>	<p>Es muy importante ya que busca identificar y eliminar riesgos presentes en el entorno de trabajo, así como la valoración de la urgencia de actuar. La evaluación de riesgos laborales es una obligación empresarial y una herramienta fundamental para la prevención de daños a la salud y la seguridad de los trabajadores. Así mismo el evaluar los riesgos psicosociales persigue el mismo objetivo que otros ámbitos de la prevención de riesgos laborales: identificar factores de riesgo y establecer medidas de mejora para prevenir daños. Sin embargo, en la práctica, la actuación en el ámbito psicosocial puede resultar más compleja por diversos motivos.</p>
<p>3. ¿Cuál es el mayor problema al no contar con un Programa de Prevención de Riesgos Laborales y Psicosociales?</p>	<p>Pues, el mayor problema al no contar con un Programa de Prevención de Riesgos Laborales y Psicosociales es el de cada trabajador y empleado no puedan conocer el cómo prevenir dichos riesgos, es por ello que es fundamental el poder tener el Programa. De la misma manera, no se</p>

	podría evaluar a cada uno de los trabajadores y empleados de esta organización.
4. Según su criterio ¿cuál es la importancia que el GAD Municipal de Zamora cuenta con un Programa de Prevención de Riesgos Laborales y Psicosociales?	La importancia que esta entidad como es el Municipio de Zamora, cuenta con un Programa es fundamental ya que así podríamos ver con claridad cuáles son los diferentes riesgos laborales que existen en cada uno de los trabajadores y empleados de la institución, así mismo el poder saber cuáles son los riesgos psicosociales que cada uno abarca, es por ello que es de vital importancia el tener y el poder contar con un Programa.
5. ¿Qué considera usted que se deberían de implementar dentro del Programa de Prevención de Riesgos Laborales y Psicosociales? ¿Por qué?	Bueno, desde mi punto de vista, lo que se debería implementar, hablando dentro de la organización es el que los encargados del departamento de Salud Ocupacional tengan el pleno conocimiento para poder capacitar a los trabajadores y empleados de la Institución, a su vez que reciban capacitaciones para poder capacitar.
6. ¿Cree usted que es indispensable que dentro de la organización se implemente un Programa de Prevención de Riesgos Laborales y Psicosociales? ¿Por qué?	Por su puesto que es indispensable, ya que con ello como lo mencioné anteriormente, es importante porque podríamos evaluar los diferentes tipos de riesgos laborales y psicosociales que existan dentro de la Institución, de igual forma hay trabajadores que tienen diferentes problemas el cuál es fundamental el poder evaluarlos.
7. Desde su punto de vista, ¿cuál cree usted que sería los beneficios o ventajas de contar con un Programa de Prevención de Riesgos Laborales y Psicosociales dentro de la organización?	Los beneficios y sobre todo las ventajas de contar con un Programa que previene los riesgos psicosociales, es el de promover entornos laborales saludables obtiene los siguientes beneficios: económico. Reduce las posibilidades de accidentes y de ausencias por enfermedad, aumenta el rendimiento de los trabajadores y el trabajo de calidad.

-
8. ¿Por cuál medio de comunicación cree usted que sería factible el que los empleados y trabajadores de la organización puedan conocer el Programa de Prevención de Riesgos Laborales y Psicosociales? ¿Por qué?
- El más factible es el de empleador y trabajador, el poder capacitarse presencialmente, es muy fundamental ya que de esa manera podrían cada uno dar su punto de vista, dar sus experiencias de las cuales se puede aprender.
-

Nota: La tabla hace referencia a la entrevista realizada al Sr. Alcalde de Zamora, realizada por los autores.

✓ **Análisis**

El Sr. Alcalde Manuel González, declara que el riesgo laboral y psicosocial es un riesgo experimentado en el lugar de trabajo, los peligros ocupacionales pueden abarcar muchos tipos de peligros, incluidos los peligros químicos, los peligros biológicos, los peligros psicosociales y los peligros físicos.

Por otra parte, un riesgo psicosocial es cualquier riesgo laboral relacionado con la forma en que se diseña, organiza y gestiona el trabajo, así como con los contextos económicos y sociales del trabajo.

Así mismo manifiesta que el mayor problema al no contar con un Programa de Prevención de Riesgos Laborales y Psicosociales es el de cada trabajador y empleado no puedan conocer el cómo prevenir dichos riesgos, es por ello que es fundamental el poder tener el Programa.

Por otro lado, desde su punto de vista, lo que se debería implementar, hablando dentro de la organización es el que los encargados del departamento de Salud Ocupacional tengan el pleno conocimiento para poder capacitar a los trabajadores y empleados de la Institución, a su vez que reciban capacitaciones para poder capacitar.

El medio de comunicación por el cual prefiere el Sr. Alcalde es el de empleador y trabajador, el poder capacitarse presencialmente, es muy fundamental ya que de esa manera podrían cada uno dar su punto de vista, dar sus experiencias de las cuales se puede aprender.

9.3 Análisis de resultados

Encuesta

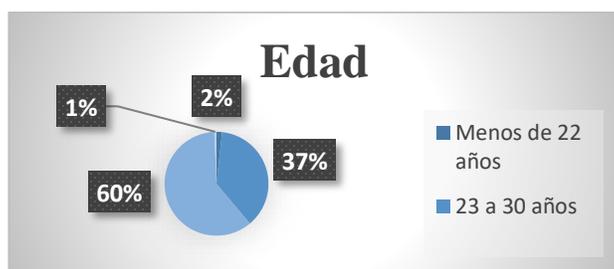
Pregunta: Edad

Tabla 5: Edad

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 22 años	3	1%
23 a 30 años	64	37%
31 a 40 años	104	60%
51 o más años	21	2%
Total	192	100%

Nota: La tabla hace referencia a las edades del personal de la institución, realizada por los autores de la investigación, 2022.

Figura 7: Edad



Nota: La figura hace referencia a los porcentajes de la edad del personal, realizada por los autores de la investigación, 2022.

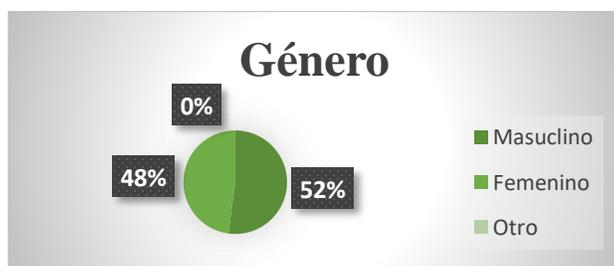
Pregunta: Género

Tabla 6: Género

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	99	52%
Femenino	91	48%
Otro	0	0%
Total	250	100%

Nota: La tabla hace referencia al Género del personal de la institución, se obtuvo por los Autores de la investigación.

Figura 8: Género



Nota: La figura hace referencia a los porcentajes del género del personal, realizada por los autores de la investigación, 2022.

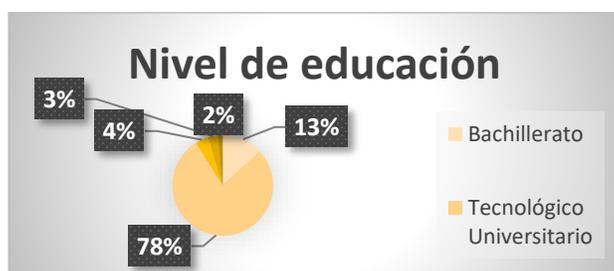
Pregunta: Nivel de educación

Tabla 7: Nivel de educación

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato	25	13%
Tecnológico Universitario	148	78%
Maestría	8	4%
Doctorado	6	3%
Ninguno	3	2%
Total	190	100%

Nota: La tabla hace referencia al nivel de educación del personal de la institución, realizada por los Autores de la investigación.

Figura 9: Nivel de educación



Nota: La presente figura hace referencia a los personajes del nivel de educación de la institución, realizada por los autores de la investigación.

✓ Análisis cuantitativo

Del 100% del personal que labora en el “GAD Municipal de Zamora” el 78% indica que son Tecnólogos Universitarios, por lo contrario, el 13% son bachilleres, mientras que el 4% indica que tienen Maestría, por otra parte, el 3% tienen Doctorados y finalmente el 2% equivale a ninguno.

✓ Análisis cualitativo

Un número significativo de la empresa “GAD Municipal de Zamora” manifiesta que son Tecnólogos Universitarios, siendo gran parte de empleados y trabajadores que están aptos para poder cumplir sus funciones en sus diferentes puestos de trabajo, por lo tanto, se felicita a la Institución por cumplir con un buen número de empleadores capacitados en la organización.

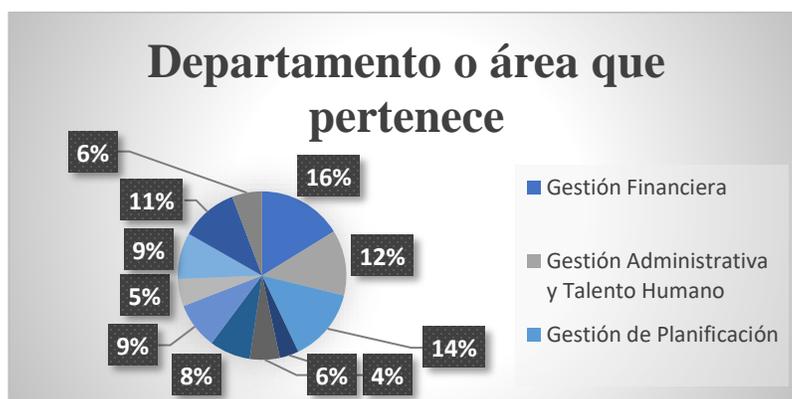
Pregunta: Departamento o área que pertenece

Tabla 8: Departamento o área que pertenece

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Gestión Financiera	31	16%
Gestión Administrativa y Talento Humano	24	12%
Gestión de Planificación	27	14%
Gestión de Comunicación	7	4%
Secretaría General	11	6%
Asesoría Jurídica	15	8%
Gestión de Obras Públicas	17	9%
Gestión de Desarrollo Socioeconómico	10	5%
Gestión Ambiental	17	9%
Unidad de Tránsito	21	11%
Comisaría	11	6%
Total	191	100%

Nota: La tabla hace referencia a los departamentos o área que pertenecen el personal de la institución, realizada por los autores de la investigación.

Figura 10: Departamento o área que pertenece



Nota: La presente figura hace referencia a los porcentajes de los departamentos o áreas que pertenecen el personal de la institución, realizada por los autores de la investigación.

✓ Análisis Cuantitativo

Del 100% del personal que labora en el “GAD Municipal de Zamora” el 16% pertenecen a el departamento de Gestión Financiera, por lo contrario, el 14% forman parte de Gestión de Planificación, mientras que el 12% indican que son de Gestión Administrativa y Talento Humano, en cambio el 11% corresponden a la Unidad de Tránsito, dentro del marco del 9% pertenecen a Gestión Ambiental y Gestión de Obras Públicas, por otra parte, el 8% forman parte de Asesoría Jurídica, el 6% indican que son de los departamentos de

Comisaría y Secretaría General, el 5% pertenecen a Desarrollo Socioeconómico y finalmente el 4% forman parte del departamento de Gestión de Comunicación.

✓ **Análisis Cualitativo**

En este caso la mayoría de personal en el “GAD Municipal de Zamora” pertenecen al departamento de Gestión Financiera, siendo un número significativo de empleadores que ayudan a fortalecer los procesos financieros de la Institución.

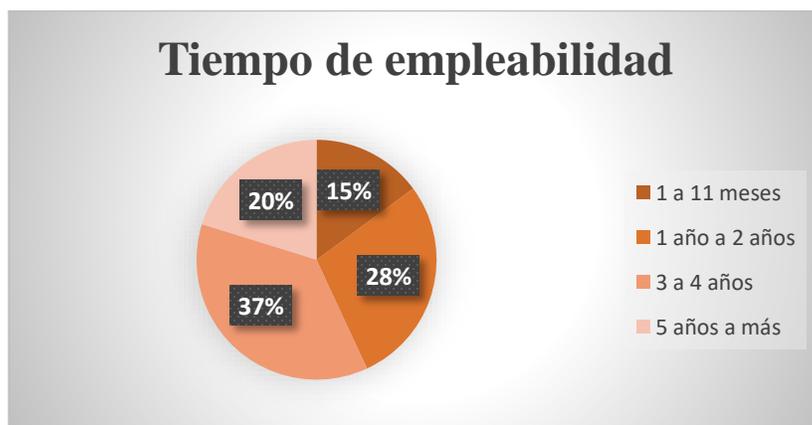
Pregunta: Tiempo de empleabilidad

Tabla 9: Tiempo de empleabilidad

Variable	Frecuencia	Porcentaje
1 a 11 meses	28	15%
1 año a 2 años	53	28%
3 a 4 años	69	37%
5 años a más	38	20%
Total	188	100%

Nota: La tabla hace referencia al tiempo de empleabilidad del personal de la institución, realizada por los autores de la investigación.

Figura 11 : Tiempo de empleabilidad



Nota: La presente figura hace referencia a los porcentajes del tiempo de empleabilidad del personal de la institución, realizada por los autores de la investigación.

✓ **Análisis cuantitativo**

Del 100% del personal que labora en el “GAD Municipal de Zamora” el 37% indica que llevan laborando de 3 a 4 años, mientras que el 28% su tiempo

de empleabilidad es de 1 año a 2 años, en cambio el 20% vienen laborando en un tiempo de 5 años a más y finalmente el 15% pertenece a la variable de 1 mes a 11 meses.

✓ **Análisis cualitativo**

Un número significativo de la empresa “GAD Municipal de Zamora” manifiesta que de tres a cuatro años una gran parte de empleados y trabajadores llevan laborando en la Institución, por tanto, da un resultado positivo para la organización ya que la experiencia es la mejor fortaleza.

Pregunta 1: ¿Conoce usted sobre el tema de Prevención de Riesgos Laborales y Psicosociales?

Tabla 10: Pregunta 1

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	98	51%
No	24	13%
Tal vez	70	36%
Total	192	100%

Nota: La tabla hace referencia a la pregunta 1, realizada por los autores de la investigación.

Figura 12: Pregunta 1



Nota: La figura hace referencia a los porcentajes de la pregunta 1, realizada por los autores de la investigación.

✓ **Análisis cuantitativo**

Del 100% del personal que labora en la empresa del “GAD Municipal de Zamora” el 51% manifiestan que, si conocen sobre el tema de Prevención de Riesgos Laborales y Psicosociales, mientras que el 36% hace referencia a la

variable tal vez, y finalmente un 13% del personal no conoce sobre el tema de Prevención de Riesgos Laborales y Psicosociales.

✓ **Análisis cualitativo**

En este caso la mayoría del personal de la empresa del “Gad Municipal de Zamora” declara que sí conocen acerca del tema de Prevención de Riesgos Laborales y Psicosociales, teniendo un resultado favorable, por tanto, el que conozcan sobre el tema ayuda a prevenir los diferentes riesgos laborales y psicosociales.

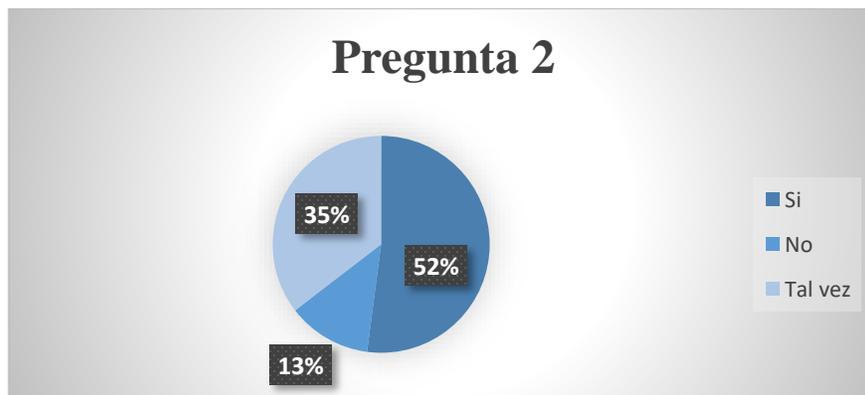
Pregunta 2: ¿Conoce usted cuál es la importancia acerca de la Prevención de Riesgos Laborales y Psicosociales?

Tabla 11: Pregunta 2

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	100	52%
No	24	13%
Tal vez	68	35%
Total	192	100%

Nota: La presente tabla hace referencia a la pregunta 2, realizada por los autores de la investigación.

Figura 13: Pregunta 2



Nota: La figura hace referencia a los porcentajes de la pregunta 2, realizada por los autores de la investigación.

✓ **Análisis cuantitativo**

Del 100% del personal que labora en la empresa “GAD Municipal de Zamora” indica que el 52% sí conocen acerca de la importancia sobre la Prevención de Riesgos Laborales y Psicosociales, mientras que un 35%

pertenecen a la variable tal vez, y finalmente el 13% del personal nos manifiestan que no conocen sobre la importancia de la prevención de riesgos laborales y psicosociales.

✓ **Análisis cualitativo**

Un número significativo de la empresa del “GAD Municipal de Zamora” afirman que sí conocen acerca de la importancia de la Prevención de Riesgos Laborales y Psicosociales, dando un resultado positivo, por tanto, el que conozcan facilita el trabajo en las condiciones de seguridad e intentan erradicar los accidentes laborales, que ponen en peligro la salud del personal.

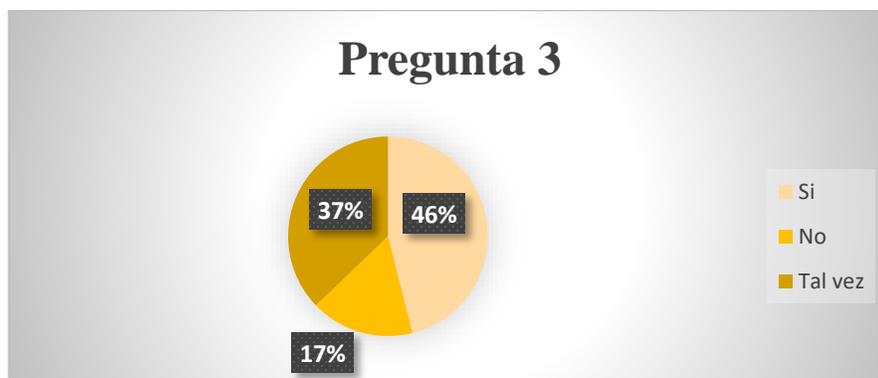
Pregunta 3: ¿Tiene usted conocimiento acerca de los factores de los Riesgos Psicosociales?

Tabla 12: Pregunta 3

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	88	46%
No	32	17%
Tal vez	71	37%
Total	191	100%

Nota: La presenta tabla hace referencia a la pregunta 3, realizada por los autores de la investigación.

Figura 14: Pregunta 3



Nota: La figura hace referencia a los porcentajes de la pregunta 3, realizada por los autores de la investigación.

✓ **Análisis cuantitativo**

Del 100% del personal de la empresa del “GAD Municipal de Zamora” el 46% afirman que sí tienen conocimiento acerca de los factores de los Riesgos

psicosociales, mientras que el 37% pertenecen a la variable tal vez, y finalmente el 17% no tienen conocimiento acerca de los factores de los riesgos psicosociales.

✓ **Análisis cualitativo**

Un número significativo del personal de la empresa del “GAD Municipal de Zamora” manifiesta que sí conocen acerca de los factores de los riesgos psicosociales, por tanto, permiten tener una visión respecto de las diversas condiciones implicadas en el trabajo, que pueden constituirse tanto en factores protectores o de riesgo para la salud de las personas, los equipos de trabajo y las organizaciones.

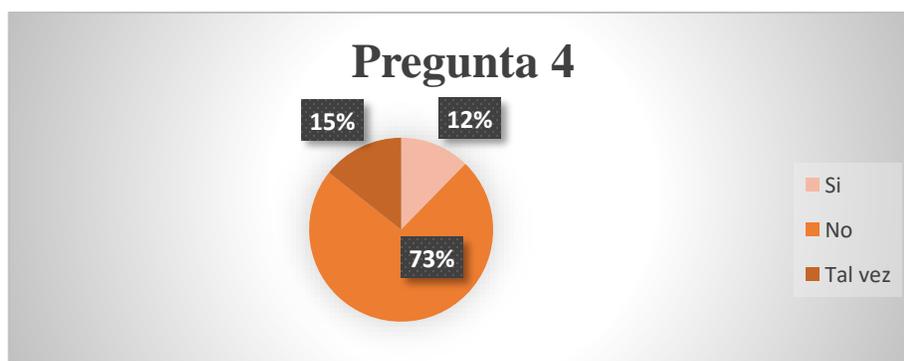
Pregunta 4: ¿Considera usted que el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Zamora invierte en capacitaciones a sus colaboradores sobre el tema de Prevención de Riesgos Laborales y Psicosociales?

Tabla 13: Pregunta 4

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	24	12%
No	143	73%
Tal vez	28	15%
Total	195	100%

Nota: La presente tabla hace referencia a la pregunta 4, realizada por los autores de la investigación.

Figura 15: Pregunta 13



Nota: La figura hace referencia a los porcentajes de la pregunta 4, realizada por los autores de la investigación.

✓ **Análisis cuantitativo**

Del 100% del personal que labora en la empresa “GAD Municipal de Zamora” el 73% manifiesta que la Institución no invierte en capacitaciones a sus

colaboradores sobre el tema de Prevención de Riesgos Laborales y Psicosociales, mientras que el 15% pertenece a la variable tal vez, y finalmente el 12% indican que sí se invierte en capacitaciones.

✓ **Análisis cualitativo**

Un número significativo del personal que pertenece a la empresa del “GAD Municipal de Zamora” corresponde a un resultado negativo en el cual los colaboradores afirman que no se invierte en capacitaciones sobre el tema de Prevención de Riesgos Laborales y Psicosociales, por lo tanto, si la Institución no realiza capacitaciones se tiene más probabilidad de que aumenten los riesgos laborales y psicosociales en la organización.

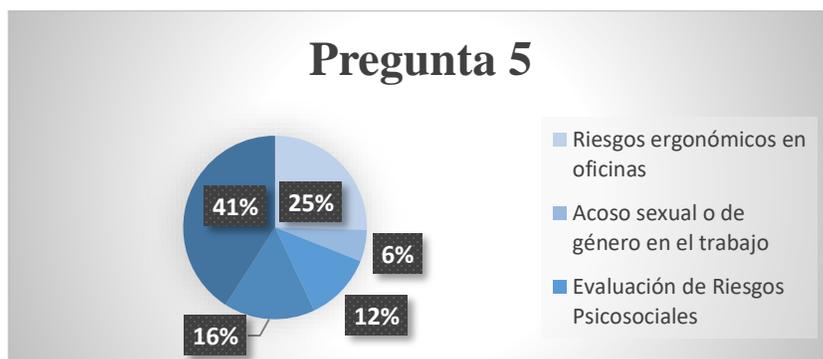
Pregunta 5: ¿Qué le gustaría que se implemente dentro del Programa de Prevención de Riesgos Laborales y Psicosociales en la organización?

Tabla 14: Pregunta 5

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Riesgos ergonómicos en oficinas	87	25%
Acoso sexual o de género en el trabajo	19	6%
Evaluación de Riesgos Psicosociales	41	12%
Efectos de los Riesgos Psicosociales	55	16%
Estrategias de Afrontamiento al Estrés	140	41%
Total	342	100%

Nota: La presente tabla hace referencia a la pregunta 5, realizada por los autores de la investigación.

Figura 16: Pregunta 5



Nota: La figura hace referencia a los porcentajes de la pregunta 5, realizada por los autores de la investigación.

✓ **Análisis cuantitativo**

Del 100% del personal que labora en la empresa “GAD Municipal de Zamora” el 41% afirma que se implemente las estrategias de afrontamiento al estrés dentro del Programa de Prevención de Riesgos Laborales, mientras que el 25% manifiesta que se implemente los riesgos ergonómicos en oficinas, por otro lado, el 16% indica que se implemente los efectos de los riesgos psicosociales, en cambio, el 12% indica que se implemente la evaluación de riesgos psicosociales, y finalmente el 6% manifiesta que se implemente el acoso sexual o de género en el trabajo.

✓ **Análisis cualitativo**

Un número significativo del personal que labora en la empresa “GAD Municipal de Zamora”, manifiesta que se implemente las estrategias de afrontamiento al estrés, por tanto, los colaboradores presentan una perspectiva individual y colectiva sobre el estrés laboral, siendo un resultado negativo porque si un colaborador está estresado presenta con mayor frecuencia enfermedades, está poco motivado, es menos productivo y tiene menos seguridad laboral.

Pregunta 6: ¿Le gustaría a usted tener un Programa de Prevención de Riesgos Laborales y Psicosociales dentro de la organización?

Tabla 15: Pregunta 6

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	176	95%
No	1	0%
Tal vez	9	5%
Total	186	100%

Nota: La presente tabla hace referencia a la pregunta 6, realizada por los autores de la investigación.

Figura 17: Pregunta 6



Nota: La figura hace referencia a los porcentajes de la pregunta 6, realizada por los autores de la investigación.

✓ **Análisis cuantitativo**

Del 100% del personal que labora en la empresa “GAD Municipal de Zamora” el 95% afirma que sí les gustaría tener un Programa de Prevención de Riesgos Laborales y Psicosociales dentro de la organización, mientras que el 5% pertenece a la variable tal vez, y finalmente un 0% nulo que pertenece a la variable no.

✓ **Análisis cualitativo**

La mayoría del personal que labora en la empresa “GAD Municipal de Zamora”, manifiesta que sí le gustaría tener un Programa de Prevención de Riesgos Laborales y Psicosociales dentro de la Institución, teniendo un resultado positivo para nuestro proyecto de titulación y a la vez para la empresa, ya que beneficiará a cada uno de los colaboradores.

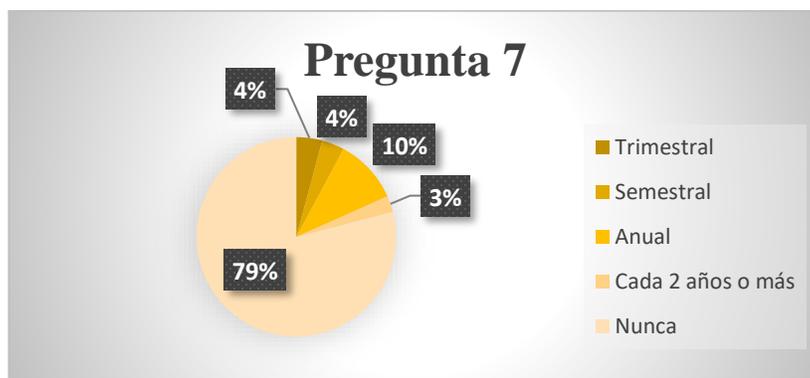
Pregunta 7: ¿En qué lapso de tiempo se realizan evaluaciones de Prevención de Riesgos Laborales y Psicosociales en el GAD Municipal de Zamora?

Tabla 16: Pregunta 7

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Trimestral	8	4%
Semestral	7	4%
Anual	20	10%
Cada 2 años o más	5	3%
Nunca	151	79%
Total	191	100%

Nota: La presente tabla hace referencia a la pregunta 7, realizada por los autores de la investigación.

Figura 18: Pregunta 7



Nota: La figura hace referencia a los porcentajes de la pregunta 7, realizada por los autores de la investigación.

✓ **Análisis cuantitativo**

Del 100% del personal que labora en la empresa del “GAD Municipal de Zamora”, indica que el 79% que nunca se realizan evaluaciones de Prevención de Riesgos Laborales y Psicosociales a los colaboradores de la institución, mientras que el 10% manifiesta que se realizan las evaluaciones anualmente, por lo contrario, un 4% indican que se realiza trimestralmente y así mismo un 4% manifiesta que se realizan semestralmente, y por último el 3% pertenece a la variable de cada 2 años o más.

✓ **Análisis cualitativo**

Un número significativo del personal que labora en la empresa del “GAD Municipal de Zamora”, manifiesta que nunca se realizan las evaluaciones de Prevención de Riesgos Laborales y Psicosociales, dando un resultado negativo ya que si no se realizan las respectivas evaluaciones no podrán identificar los riesgos presentes en los entornos de trabajo, por tanto, se recomienda a la institución realizarlas para optimizar la prevención de daños a la salud y la seguridad de los trabajadores.

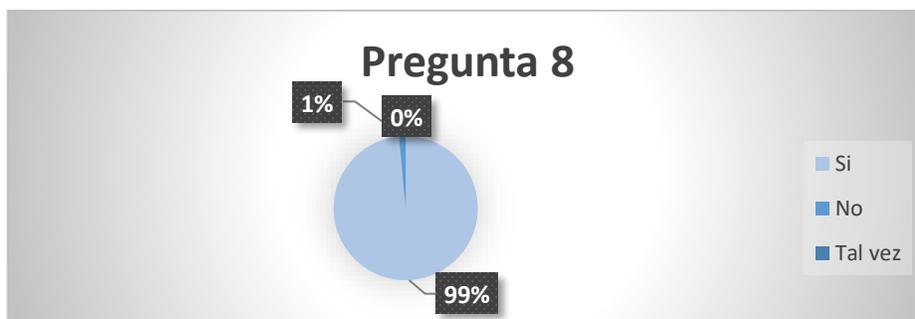
Pregunta 8: ¿Usted piensa que es de vital importancia conocer acerca de la Prevención de Riesgos Laborales y Psicosociales en su organización?

Tabla 17: Pregunta 8

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	198	99%
No	3	1%
Tal vez	0	0%
Total	201	100%

Nota: La presente tabla hace referencia a la pregunta 8, realizada por los autores de la investigación.

Figura 19: Pregunta 8



Nota: La figura hace referencia a los porcentajes de la pregunta 8, realizada por los autores de la investigación.

✓ **Análisis cuantitativo**

Del 100% del personal que labora en la empresa “GAD Municipal de Zamora”, indican que el 99% sí piensan que es de vital importancia conocer acerca de la prevención de riesgos laborales y psicosociales, mientras que el 1% pertenece a la variable tal vez, y por último un 0% nulo que pertenecen a la variable no.

✓ **Análisis cualitativo**

Un número significativo del personal que labora en la empresa “GAD Municipal de Zamora” manifiesta que sí es de vital importancia el conocer acerca de la prevención de riesgos laborales y psicosociales, obteniendo un resultado positivo, por tanto, es fundamental por el hecho de que su implantación y la correcta ejecución de la misma ayuda a eliminar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, facilita el trabajo en condiciones seguras.

Pregunta 9: ¿Le gustaría a usted que se evalúen los diferentes Riesgos Laborales y Psicosociales que se encuentren presentes en su entorno laboral?

Tabla 18: Pregunta 9

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	184	97%
No	0	0%
Tal vez	6	3%
Total	190	100%

Nota: La presente tabla hace referencia a la pregunta 9, realizada por los autores de la investigación.

Figura 20: Pregunta 9



Nota: La figura hace referencia a los porcentajes de la pregunta 9, realizada por los autores de la investigación.

✓ **Análisis cuantitativo**

Del 100% del personal que labora en la empresa “GAD Municipal de Zamora” indica que el 97% sí le gustaría que se evalúen los diferentes riesgos laborales y psicosociales en su entorno laboral, mientras que el 3% pertenece a la variable tal vez, y finalmente un 0% nulo pertenece a la variable no.

✓ **Análisis cualitativo**

Un número significativo del personal que labora en la empresa del “GAD Municipal de Zamora” manifiestan que el noventa y siete por ciento sí le gustaría que se evalúen los diferentes riesgos laborales y psicosociales en su entorno laboral, presentando un resultado positivo, de tal manera que sí se evalúan se podrá identificar los riesgos que cada colaborador tenga.

Pregunta 10: ¿Sabe usted qué consecuencias tiene la falta de Prevención de Riesgos Laborales y Psicosociales para la organización?

Tabla 19: Pregunta 10

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	86	45%
No	35	19%
Tal vez	68	36%
Total	189	100%

Nota: La presente tabla hace referencia a la pregunta 10, realizada por los autores de la investigación.

Figura 21: Pregunta 10



Nota: La figura hace referencia a los porcentajes de la pregunta 10, realizada por los autores de la investigación.

✓ **Análisis cuantitativo**

Del 100% del personal que labora en la empresa del “GAD Municipal de Zamora” indica que el 45% sí conoce sobre las consecuencias que tiene la falta de prevención de riesgos laborales y psicosociales en la organización, mientras que el 36% pertenece a la variable tal vez, y finalmente el 19% pertenece a la variable no.

✓ **Análisis cualitativo**

Un número significativo del personal de la empresa del “GAD Municipal de Zamora”, manifiesta que sí conocen sobre las consecuencias que tiene la falta de

prevención de riesgos laborales y psicosociales en la organización, dando un resultado positivo, por tanto, el presente resultado ayuda a fortalecer el bienestar laboral, por otro lado, la falta de conocimiento pueden traer posibles consecuencias como la ocurrencia de accidentes y enfermedades profesionales que causan enorme daño para los trabajadores, y pérdidas para los empleadores.

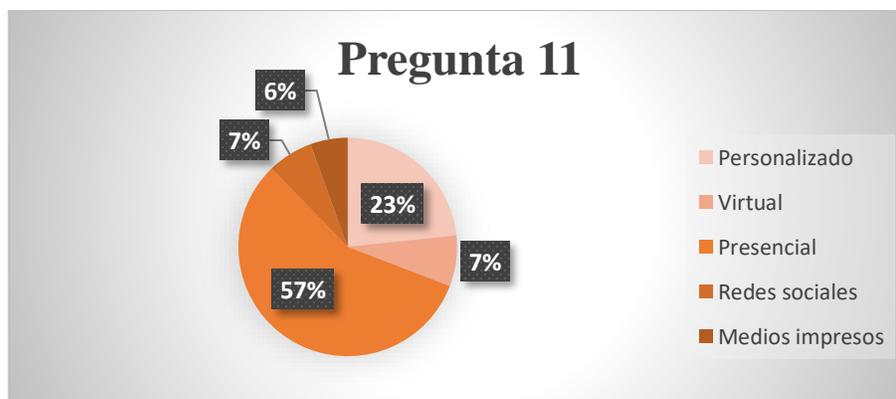
Pregunta 11: ¿Por qué medio de comunicación le gustaría conocer sobre el Programa de Prevención de Riesgos Laborales y Psicosociales?

Tabla 20: Pregunta 11

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Personalizado	59	23%
Virtual	19	7%
Presencial	144	57%
Redes sociales	17	7%
Medios impresos	14	6%
Total	253	100%

Nota: La presente tabla hace referencia a la pregunta 11, realizada por los autores de la investigación.

Figura 22: Pregunta 11



Nota: La figura hace referencia a los porcentajes de la pregunta 11, realizada por los autores de la investigación.

✓ **Análisis cuantitativo**

Del 100% del personal que labora en la empresa del “GAD Municipal de Zamora” indica que 57% considera la variable presencial, mientras que el 23% manifiesta la variable personalizada, por otra parte, el 7% pertenece a la variable redes sociales, así mismo el 7% pertenece a la variable virtual, y finalmente el 6% considera la variable de medios impresos.

✓ **Análisis cualitativo**

Un número significativo del personal que labora en la empresa del “GAD Municipal de Zamora” manifiesta que les gustaría conocer el Programa de Prevención de Riesgos Laborales de manera presencial, obteniendo un resultado positivo, ya que de manera beneficia a los colaboradores a que resuelvan preguntas, o riesgos que presentan en la organización.

10 Propuesta de acción

10.1 Introducción

El presente proyecto tiene como finalidad proponer un programa de prevención de riesgos laborales y psicosociales para los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Zamora, lo cual ayudará a identificar los posibles riesgos laborales y psicosociales que se encuentren en los lugares de trabajo de tal manera que puedan afectar el bienestar de sus colaboradores, y con ello contribuir a un ambiente seguro para el correcto desempeño de las diferentes funciones administrativas y operativas de la institución.

Además, cabe recalcar que las instituciones que no realizan las evaluaciones respectivas acerca de la prevención de riesgos laborales y psicosociales pueden ser propensas a contraer riesgos tales como incidentes, accidentes, estrés laboral, acoso laboral o inclusive enfermedades ocupacionales las cuales pueden provocar una sensación de inseguridad e incertidumbre hacia los trabajadores.

Es por ello, que la importancia de aplicar el presente proyecto radica en la correcta implementación de dicho programa, de tal manera que el prevenir los accidentes de trabajo es importante para las empresas, más allá del cumplimiento de una norma, ayuda a mejorar las condiciones laborales, a reducir la siniestralidad y promover la salud de los trabajadores.

Actualmente en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Zamora, los colaboradores no reciben las respectivas capacitaciones, teniendo un resultado negativo ya que no se trata solamente de orientar a los empleados para que hagan su trabajo de forma eficiente y eficaz, si no que va más allá, motivo por el cual si no se capacita a los colaboradores tienen la posibilidad de enfrentar varios riesgos con efectos negativos, como pérdida de productividad a los costos de rotación de empleados.

Siendo como otro factor el considerar también la posibilidad de que los clientes perdidos pueden ser el resultado de errores cometidos por empleados poco capacitados, obteniendo consecuencias como la desmotivación, así mismo se imposibilita el desarrollo a largo plazo de la empresa.

10.2 Presentación

Es fundamental que tanto las organizaciones públicas como privadas cuenten con un programa de prevención de riesgos laborales y psicosociales, además, contar con dicho programa brindará a las empresas beneficios tales como:

En el ámbito organizacional, reduce las posibilidades de accidentes y de ausencias por enfermedad, aumenta el rendimiento de los trabajadores y el trabajo de calidad, siendo un punto importante; por otro lado, el no contar con un programa puede afectar la salud física y mental de los colaboradores.

En el ámbito económico, al contar con un programa de prevención de riesgos laborales y psicosociales, se minimiza los factores de riesgos que se encuentren presente en el entorno laboral, puesto que los colaboradores deben estar protegidos contra enfermedades ocupacionales y accidentes resultantes de su trabajo, a consecuencia de esto, los gastos económicos podrían ser enormes para el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Zamora por lo que se evidenciarían pérdidas relacionadas con indemnizaciones, multas, interrupción de sus actividades, costos de

atención; por lo tanto, esto puede evitarse si la organización cuenta con las herramientas o métodos.

Así mismo, es indispensable ya que no hay nada más importante que la salud, y es algo que queda registrado cada vez que nos enfermamos o nos recuperamos de un accidente, reducir el riesgo de tener un accidente o enfermedad en el trabajo o en el camino y de regreso es en sí mismo un beneficio muy importante mejorando la salud de los colaboradores de la institución.

Cuenta con más beneficios, como el mejorar la relación empresa/trabajador, ya que claramente, es mejor trabajar para una empresa que se preocupa, toma medidas e invierte en mejorar nuestra seguridad y bienestar. Esto ayuda a fortalecer la relación entre las dos partes, crea más motivación y compañerismo, y crea las condiciones adecuadas para que la empresa retenga el talento.

10.3 Beneficiarios

Tabla 21: Beneficiarios

Tipo de beneficiarios	A quién está dirigido	Resultado	Alcance
Directo	Colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Zamora	✓ Brinda a la institución un ambiente de trabajo sano y seguro por medio de acciones preventivas.	446 colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Zamora
		✓ Mejora la salud y las condiciones de trabajo del empleado.	
		✓ Minimiza las lesiones relacionadas con la actividad laboral.	
		✓ Evalúa y controla los posibles factores de riesgo.	

Indirecto	Ciudadanía del Cantón Zamora	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Otorga un servicio de calidad en atención al cliente. ✓ Optimización de los recursos económicos. ✓ Eficiencia en los procesos y trámites administrativos para la ciudadanía. 	25.510 habitantes del Cantón Zamora
------------------	------------------------------	--	-------------------------------------

Nota: La presente tabla hace referencia a los beneficiarios, realizada por los autores de la investigación.

10.4 Estructura

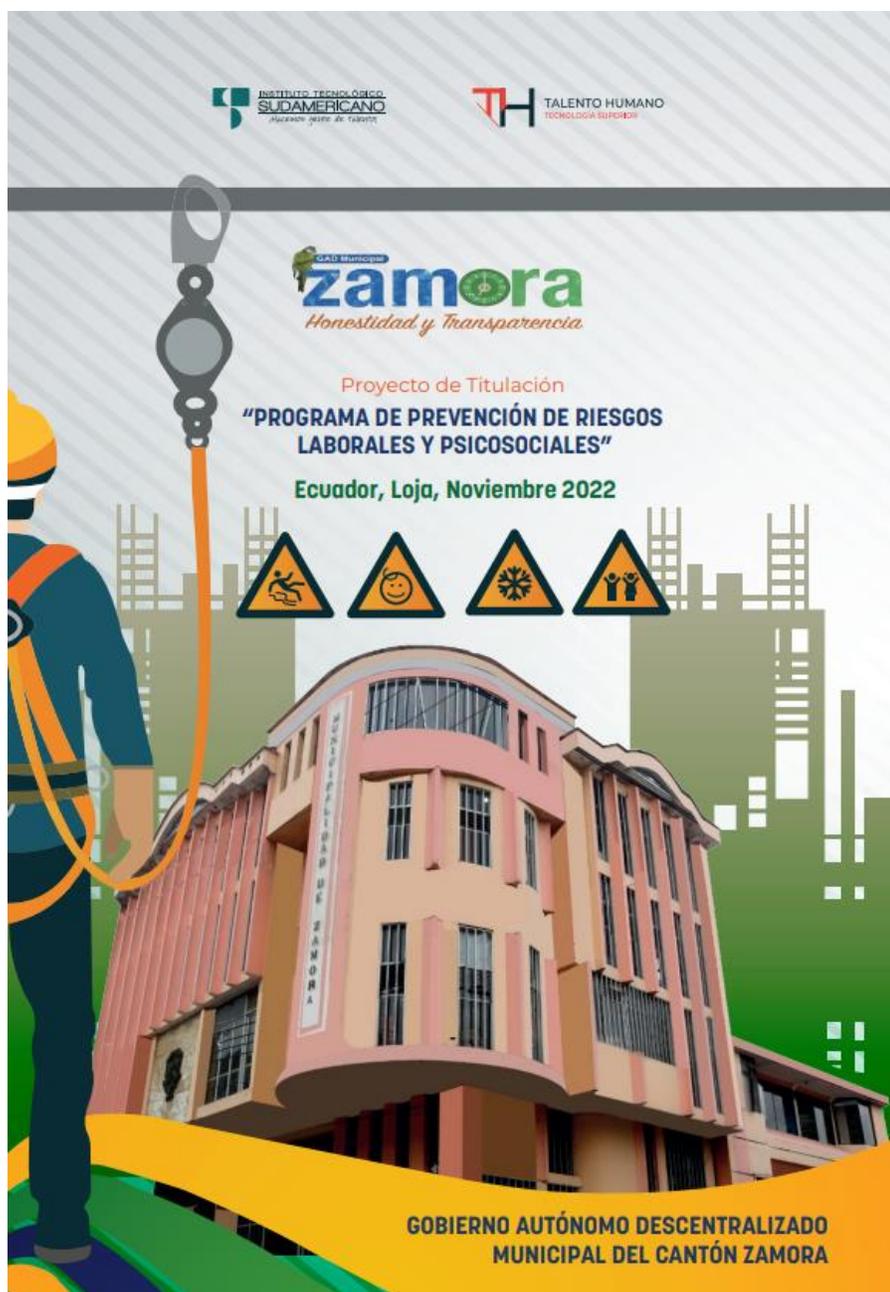
Figura 23: Proceso



Nota: La figura hace referencia al proceso del programa de prevención de riesgos laborales y psicosociales, realizada por los autores de la investigación

10.5 Documento (propuesta definida)

Figura 24: Portada del Brochure



Nota: La figura hace referencia a la portada del Brochure del “Programa de prevención de riesgos laborales y psicosociales”, realizada por los autores de la investigación.

1. Ficha técnica

Ing. Ana Marcela Cordero Clavijo, Mgs.

Rectora

Ing. Paulina Martínez, Mgs.
Vicerrectora Académica

Tlga. Carla Benítez Torres.
Secretaria General

Ing. Jackson Quevedo, Mgs.
Revisado y Aprobado por

Karelys Pamela Patiño Izquierdo
Jordy Alexander Abad Castillo
Autores

Loja – Ecuador, noviembre, 2022

Presentación De La Empresa

Figura 25: Presentación de la empresa



Nota: La figura hace referencia al logo vigente de la institución, realizada por los autores de la investigación.

El Gobierno Municipal de Zamora es una institución autónoma y descentralizada que genera, orienta y norma planificadamente el desarrollo cantonal urbano y rural, dotando de obras de infraestructura y equipamiento básicos con aporte de la comunidad, ofertando servicios de calidad para elevar el nivel de vida de su población con igualdad social, transparente, responsabilidad corporativa, priorizando al ser humano como principal objetivo del trabajo municipal.

Por consiguiente, el Sr. Víctor Manuel Gonzáles Salinas asume sus funciones como Alcalde del Cantón Zamora y conjuntamente con su equipo de trabajo que son principales autoridades, han cumplido a cabalidad y con responsabilidad todas las actividades de la institución, su propósito como autoridad, es administrar con honestidad y transparencia, para convertir a Zamora en una potencia turística a nivel internacional.

Misión, Visión, Valores

- ✓ **Misión:** El Gobierno Municipal de Zamora es una institución autónoma y descentralizada que genera, orienta y norma planificadamente el desarrollo cantonal urbano y rural, dotando de obras de infraestructura y equipamiento básicos con aporte de la comunidad, ofertando servicios de calidad para elevar el nivel de vida de su población con igualdad social, transparente, responsabilidad corporativa, priorizando al ser humano como principal objetivo del trabajo municipal. Nuestra institución potencia los recursos humanos, económicos y naturales mediante la gestión financiera nacional e internacional y asume con responsabilidad el proceso de descentralización.
- ✓ **Visión:** Hacer del Gobierno Municipal de Zamora, en la presente administración, una institución que lidera el desarrollo cantonal y provincial, con la participación activa de la ciudadanía, respaldada en procesos transparentes, ambiental y tecnológicamente sustentables que garanticen un desarrollo armónico dentro de

la jurisdicción cantonal, y que propendan a alcanzar el buen vivir para todos y todas.

✓ **Valores:**

- **Honestidad:** Es la virtud que caracteriza a las personas por el respeto a las buenas costumbres, a los principios morales y a los bienes ajenos. Es la acción constante de evitar apropiarse de lo que no nos pertenece. De igual manera la honestidad es armonizar las palabras con los hechos, es tener identidad y coherencia para estar orgulloso de sí mismo.
- **Transparencia:** La empresa tiene la disposición de informar sobre su situación actual, de qué decisiones se toman y por quiénes son tomadas.

Glosario

A

Abuso: Acto por el cual se hace víctima de trato violento, arbitrario, deshonesto o patrimonialmente dañoso a una persona, aprovechándose para ello de cualquier condición de inferioridad en el sujeto pasivo. (castillayleon, s.f.)

Accidente de trabajo: Se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena. (castillayleon, s.f.)

Acoso laboral: Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas por parte de otra/s que actúa/n frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el

Botiquín: Es el recurso básico para las personas que prestan primeros auxilios. Debe contener antisépticos, material de curación, vendajes, tijeras, linternas y si se necesita, una camilla. (castillayleon, s.f.)

Búsqueda de información: Son las actividades o acciones que se realizan en caso de emergencia. Se

marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud. (castillayleon, s.f.)

Acoso sexual: Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (castillayleon, s.f.)

Agotamiento emocional: Es un estado de agotamiento físico y psicológico crónico, resultado de un exceso de exigencias personales y un estrés mental continuado. Es la sensación de estar emocionalmente exhaustos y agotados por las situaciones que nos rodean.

(castillayleon, s.f.)

B

divide en Búsqueda primaria y Búsqueda secundaria. La búsqueda primaria se refiere a la acción desarrollada en toda situación de emergencia al arribar al lugar del evento. La búsqueda secundaria se refiere a las acciones desarrolladas cuando la emergencia ha sido controlada. (castillayleon, s.f.)

Cansancio emocional: Es un estado de agotamiento físico y psicológico crónico, resultado de un exceso de exigencias personales y un estrés mental continuado. Es la sensación de estar emocionalmente exhaustos y agotados por las situaciones que nos rodean. (castillayleon, s.f.)

Carga de trabajo: Nivel de demanda de trabajo a la que el trabajador ha de hacer frente, es decir, el grado de movilización requerido para resolver lo que exige la actividad laboral, con independencia de la naturaleza de la carga de trabajo (cognitiva o emocional). Se entiende que la carga de trabajo es elevada cuando hay mucha carga (componente cuantitativo) y es difícil (componente cualitativo). (castillayleon, s.f.)

Carga física: Conjunto de requerimientos físicos a los que está sometido el trabajador a lo largo de su

Dependencia afectiva: Es una necesidad afectiva extrema que una persona siente hacia otra. (castillayleon, s.f.)

C

jornada laboral. Se entiende por carga física, esfuerzo físico, la postura de trabajo y la manipulación de cargas. (castillayleon, s.f.)

Carga mental: Conjunto de requerimientos mentales, cognitivos o intelectuales a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral, es decir, nivel de actividad mental o de esfuerzo intelectual necesario para desarrollar el trabajo. (castillayleon, s.f.)

Causas de los accidentes de trabajo: Las principales causas de los accidentes son: el agente en sí, la condición insegura, el tipo de accidente y el factor personal de inseguridad. Siempre hay factores multicausales en la ocurrencia de los accidentes de trabajo. Para su definición verdadera el investigador debe ser objetivo, analítico e imparcial.

(castillayleon, s.f.)

D

Derecho: Cosa justa que a una persona deben los demás dentro de una relación de alteridad, igualdad y estricta exigibilidad. (castillayleon, s.f.)

Desastre: Es todo suceso inesperado que causa desgracias personales y/o daños materiales. Para prevenirlos, las empresas deben realizar actividades de prevención, alerta,

Empatía: Es la capacidad de una persona de vivenciar la manera en que siente otra persona y de compartir sus sentimientos, lo cual puede llevar a una mejor comprensión de su comportamiento o de su forma de tomar decisiones. (castillayleon, s.f.)

Enfermedad profesional: Se entenderá por enfermedad profesional la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo la Ley General de la Seguridad Social y que esté provocada por la acción de los elementos y sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional. Definición técnica de enfermedad profesional: Es aquel deterioro lento y paulatino de la salud del trabajador, producido por una exposición crónica a situaciones adversas, sean éstas producidas por el ambiente en que se desarrolla el trabajo

preparación y mitigación. (castillayleon, s.f.)

E

o por la forma en que éste está organizado. (castillayleon, s.f.)

Equipo de trabajo: Cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizado en el trabajo. (castillayleon, s.f.)

Ergonomía: Es la disciplina científica que trata de las interacciones entre los seres humanos y otros elementos de un sistema, así como, la profesión que aplica teoría, principios, datos y métodos al diseño con objeto de optimizar el bienestar del ser humano y el resultado global del sistema. (castillayleon, s.f.)

Estrés de rol: Se origina por el desempeño de roles en la organización, y comprende la ambigüedad el conflicto y la sobrecarga de rol, que es la acumulación de deberes y demandas por el desempeño de uno o varios roles, tanto cuantitativa como cualitativa. (castillayleon, s.f.)

Estrés laboral: Surge como consecuencia de la percepción, por parte

del trabajador, de un desequilibrio sustancial entre la demanda y la capacidad de respuesta del propio individuo, bajo condiciones en las que el fracaso ante esta demanda, tiene importantes consecuencias. (castillayleon, s.f.)

Evaluación de riesgos: Proceso dirigido a estimar la magnitud de

Factor de riesgo psicosocial: Factores presentes en una situación de trabajo que pueden afectar más específicamente a la salud psicológica o mental del trabajador, repercutiendo en su rendimiento laboral, así como en la satisfacción en el trabajo. También se les conoce con el nombre de “factores de la organización del trabajo” o “factores organizativos”. (castillayleon, s.f.)

Grado de peligrosidad: Relación matemática obtenida del producto entre la probabilidad de ocurrencia, la intensidad de la exposición y las consecuencias más

aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

(castillayleon, s.f.)

F

Falta de realización personal: Es la tendencia a evaluarse uno a sí mismo y al propio trabajo de forma negativa, junto a la evitación de las relaciones interpersonales y profesionales, baja productividad e incapacidad para soportar la presión. Los afectados se reprochan no haber alcanzado los objetivos propuestos, con vivencias de insuficiencia personal y baja autoestima. Es una de las tres dimensiones del burnout.

(castillayleon, s.f.)

G

probables derivadas de una condición de riesgo específica. (castillayleon, s.f.)

Gravedad: El número de días perdidos durante un período considerado de tiempo.

(castillayleon, s.f.)

H

Higiene postural: Es el cuidado en el manejo o posición del cuerpo,

Identificación de riesgos: El proceso mediante el cual se reconoce que existe un riesgo y se definen explícitamente sus causas y características

Identificación del peligro: Proceso mediante el cual se reconoce que existe un peligro y se definen sus características. (castillayleon, s.f.)

Índice de frecuencia: Relaciona el número de accidentes registrados en un periodo de tiempo y el número de horas-hombre trabajadas en dicho periodo. (castillayleon, s.f.)

Índice de gravedad: Relaciona el número de jornadas perdidas por accidentes durante un periodo de tiempo y el total horas-hombre trabajadas durante dicho periodo de tiempo. (castillayleon, s.f.)

Índice de incidencia: Relaciona el número de accidentes registrados en un periodo de tiempo y el número medio de personas expuestas al riesgo considerado. (castillayleon, s.f.)

Posturas.

(castillayleon, s.f.)

I

Inflamables: Sustancias y preparados cuyo punto de destello sea igual o superior a 21° C e inferior a 55° C

Información de los trabajadores: El empresario comunica a los trabajadores los riesgos a los que están expuestos, las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a esos riesgos señalados y por último las medidas adoptadas para controlarlos. (castillayleon, s.f.)

Integración de la prevención: Atribución a todos los niveles jerárquicos de la empresa y asunción por éstos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten. (castillayleon, s.f.)

Irritantes: Las sustancias y preparados no corrosivos que, por contacto breve, prolongado o repetido con la piel o las mucosas, pueden provocar una reacción inflamatoria.

(castillayleon, s.f.)

J

Jefe de emergencia: Es el máximo responsable jerárquico en caso de emergencia. Su misión será decidir en cada momento que acciones han de ejecutarse cuando se desencadene un siniestro. (castillayleon, s.f.)

Jefe de Incendio: Combustión rápida que se desarrolla sin control en el tiempo y en el espacio. Un incendio es un fuego incontrolado. (castillayleon, s.f.)

Jefe de intervención: Persona que actuará siempre bajo las órdenes y

Lesión: Daño o detrimento corporal. (castillayleon, s.f.)

Lesiones agudas: El fracaso de las estructuras biológicas causado por fuerzas que superan los límites de tensión del tejido sano. Estas lesiones se asocian con fuerzas repentinas e irresistibles que a menudo son el resultado de la mala ejecución de un movimiento, como la manipulación manual de cargas. (castillayleon, s.f.)

Lesiones crónicas: El fracaso de las estructuras biológicas causado por fuerzas que no alcanzan el límite de tensión de los tejidos, pero que han determinado que la estructura en

supervisión del Jefe de Emergencia. Su misión será la de atacar físicamente la emergencia para lograr su control inmediato. Bajo su mando estará el equipo de segunda intervención. (castillayleon, s.f.)

Jefe de trabajo: Persona designada por el empresario para asumir la responsabilidad efectiva de los trabajos.

(castillayleon, s.f.)

L

cuestión perdiera su resistencia normal para soportar cargas. Este tipo de lesiones está asociado con movimientos repetitivos. También se conocen como patología crónica acumulativa por Microtraumatismo de repetición (MTR). (castillayleon, s.f.)

Lesiones permanentes no invalidantes: Las lesiones, mutilaciones y deformidades de carácter definitivo, causadas por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales que, sin llegar a constituir una incapacidad permanente, supongan una disminución o alteración de la integridad física del trabajador y aparezcan recogidas en el baremo anejo a las disposiciones de

desarrollo de la Ley General de la Seguridad Social, serán indemnizadas, por una sola vez, con las cantidades alzadas que en el mismo se determinan, por la entidad que estuviera obligada al pago de las prestaciones de incapacidad permanente, todo ello sin perjuicio del derecho del trabajador a continuar al servicio de la empresa. (castillayleon, s.f.)

Magnitud de riesgo: Índice de referencia utilizado, para la valoración de los riesgos, en las evaluaciones de riesgos. Se calcula comúnmente en función de los parámetros siguientes: consecuencias que se pueden producir

Organización de la prevención: Análisis y designación de los recursos humanos que se van a ocupar de la gestión de los riesgos laborales en la empresa (asunción por el propio empresario, nombramiento de

Valoración del riesgo: Mediante la información obtenida en el análisis del riesgo, es el proceso en el que se emiten los juicios sobre la

Lesión por movimiento repetitivo: Daño o detrimento corporal producido por ciclos de trabajo reiterativos con movimientos rápidos de grupos musculares o tendinosos o por el mantenimiento de posturas fisiológicamente no neutras.

(castillayleon, s.f.)

M

en caso de accidente, tiempo de exposición al riesgo del trabajador y la probabilidad de que el accidente se produzca cuando se está en exposición.

(castillayleon, s.f.)

O

uno o varios trabajadores, constitución de un Servicio de Prevención Propio o contratación de un Servicio de Prevención. Ajeno).

(castillayleon, s.f.)

V

tolerabilidad al riesgo, teniendo en cuenta factores socioeconómicos y aspectos medioambientales.

(castillayleon, s.f.)

Z

Zona de peligro o zona de trabajos en tensión: Espacio alrededor de los elementos en tensión en el que la presencia de un trabajador desprotegido supone un riesgo grave e inminente de que se produzca un arco eléctrico, o un contacto directo con el elemento en tensión, teniendo en cuenta los gestos o

movimientos normales que puede efectuar el trabajador sin desplazarse. (castillayleon, s.f.)

Zona de protección: Es el espacio comprendido entre los límites de los lugares accesibles, por un lado, y los elementos que se encuentran bajo tensión, por otro. (castillayleon, s.f.)

Marco legal

LEY ORGANICA DE SALUD

CAPITULO V

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Art. 118.- Los empleadores protegerán la salud de sus trabajadores, dotándoles de información suficiente, equipos de protección, vestimenta apropiada, ambientes seguros de trabajo, a fin de prevenir, disminuir o eliminar los riesgos, accidentes y aparición de enfermedades laborales.

REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO

CAPITULO VIII

DE LA SALUD OCUPACIONAL

Art. 228.- De la prestación de los servicios. - Las instituciones asegurarán a las y los servidores públicos el derecho a prestar sus servicios en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud ocupacional, comprendida ésta como la protección y el mejoramiento de la salud física, mental, social y espiritual, para lo cual el Estado a través de las máximas autoridades de las instituciones estatales, desarrollando programas integrales. Para este fin las instituciones contemplarán en sus respectivos presupuestos los recursos materiales y financieros necesarios. Por su parte las y los servidores públicos deben cumplir con las acciones de prevención y protección previstas y los programas que se establezcan.

Art. 229.- Del plan de salud ocupacional. - Las instituciones que se encuentran comprendidas en el ámbito de la LOSEP deberán implementar un plan de salud ocupacional integral que tendrá carácter esencialmente preventivo y de conformación multidisciplinaria; este servicio estará integrado por los siguientes elementos:

- a) Medicina preventiva y del trabajo
- b) Higiene ocupacional
- c) Seguridad ocupacional

d) Bienestar social

Las instituciones contempladas en el artículo 3 de la LOSEP, que cuenten con más de 50 servidores públicos u obreras u obreros, y en virtud de la disponibilidad presupuestaria, podrán implementar dispensar.

Art. 232.- Seguridad ocupacional y prevención de riesgos laborales.- Las instituciones que se encuentran en el ámbito de la LOSEP, deberán elaborar y ejecutar en forma obligatoria el Plan Integral de Seguridad Ocupacional y Prevención de Riesgos, que comprenderá las causas y control de riesgos en el trabajo, el desarrollo de programas de inducción y entrenamiento para prevención de accidentes, elaboración y estadísticas de accidentes de trabajo, análisis de causas de accidentes de trabajo e inspección y comprobación de buen funcionamiento de equipos, que será registrado en el Ministerio de Relaciones Laborales.

CÓDIGO DE TRABAJO

CAPÍTULO V

DE LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS, DE LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD E HIGIENE, DE LOS PUESTOS DE AUXILIO, Y DE LA DISMINUCIÓN DE LA CAPACIDAD PARA EL TRABAJO

Art. 410.- Obligaciones respecto de la prevención de riesgos. - Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida. Los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y facilitadas por el empleador. Su omisión constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

CAPÍTULO SEXTO

TRABAJO Y PRODUCCIÓN

SECCIÓN TERCERA

FORMAS DE TRABAJO Y SU RETRIBUCIÓN

Del Art. 326 numeral 5 el derecho al trabajo se sustenta en el siguiente principio:

Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

LEY ORGÁNICA DE SALUD

CAPÍTULO V

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

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 proteger la salud de los trabajadores.

Art. 119.- Los empleadores tienen la obligación de notificar a las autoridades competentes, los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, sin perjuicio de las acciones que adopten tanto el Ministerio del Trabajo y Empleo como el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Diagnóstico de la empresa

Mediante encuestas realizadas al personal de la institución, se realizó un estudio obteniendo factores directos e indirectos que afectan su seguridad y salud ocupacional de los mismos, ya que no cuentan con un programa de prevención de riesgos laborales y psicosociales para los colaboradores de la institución, su comunicación no es asertiva, no cuentan con un correcto sistema de señalización en el lugar en el lugar y es necesario mejorar su organización, así mismo no cuentan con capacitaciones acerca de prevención de riesgos laborales y psicosociales lo cual afecta de manera directa a la institución.

La prevención de riesgos laborales y psicosociales tiene como objetivo reducir la probabilidad de ocurrencia de daño al trabajador durante su jornada laboral. Las funciones y del lugar en donde un colaborador se desarrolle, determinará el nivel de exposición a incidentes, accidentes y enfermedades ocupacionales.

En conclusión, la implementación de un programa de prevención de riesgos laborales y psicosociales ayudará mucho en lo que concierne a los empleados y trabajadores. De tal manera los colaboradores podrán elaborar de forma segura sus actividades motivo por el cual van a estar capacitados con el fin de prevenir accidentes dentro de la organización.

Tabla 22: Ventajas y desventajas

VENTAJAS	DESVENTAJAS
<ul style="list-style-type: none"> • Apoyar al cumplimiento de los requerimientos legales. 	<ul style="list-style-type: none"> • No velar por la seguridad de los trabajadores.
<ul style="list-style-type: none"> • Ayudará a identificar los riesgos en la salud y seguridad en el trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Frecuencia de accidentes y enfermedades.
<ul style="list-style-type: none"> • Aumenta la credibilidad y ayudará a mejorar la imagen de la institución. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Ayuda a la reducción en la rotación y el ausentismo del personal. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Crea una cultura preventiva en el trabajo. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Mejora de los procesos. 	

Nota: La presente tabla hace referencia a las ventajas y desventajas, realizada por los autores de la investigación.

Propuesta de acción

Tabla 23: Matriz de programa de prevención de riesgos laborales

ÁREA A INTERVENIR	OBJETIVO ESTRATÉGICO	INDICADORES	META	ACCIONES	TIEMPO	MEDIO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE
IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS	Identificar los diferentes riesgos psicosociales de los colaboradores que forman parte de la institución.	Conocer específicamente los riesgos psicosociales que le afecta al colaborador.	Disminuir un 100% los riesgos psicosociales.	Desarrollar un cuestionario en los colaboradores de la institución, con la finalidad de disminuir los riesgos psicosociales.	A corto plazo	Oficios y fotografías.	Jefe de Talento Humano
	Identificar los riesgos laborales de los colaboradores que forman parte de la institución.	Conocer específicamente los riesgos laborales que le afecta al colaborador.	Disminuir un 100% los riesgos laborales.	Desarrollar un historial de accidentes laborales de los colaboradores.	A corto plazo	Oficios, fotografías y diapositivas.	Jefe de Talento Humano
	Analizar el lugar de trabajo y lo que podría causar los riesgos físicos.	Conocer específicamente los riesgos físicos en el lugar de trabajo.	Disminuir un 100% los riesgos físicos.	Desarrollar una ficha de accidentes de trabajo de manera detallada.	A corto plazo	Oficio, fotografías.	Jefe de Talento Humano

Nota: La presente tabla hace referencia a la matriz del “Programa de prevención de riesgos laborales y psicosociales”, realizada por los autores de la investigación.

Tabla 24: Matriz del “Programa de prevención de riesgos laborales y psicosociales”

ÁREA A INTERVENIR	OBJETIVO ESTRATÉGICO	INDICADORES	META	ACCIONES	TIEMPO	MEDIO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE
POLÍTICAS DE PREVENCIÓN	Proteger a los colaboradores de los posibles riesgos que se pudieran derivar de su trabajo.	Corregir y disminuir los riesgos que puedan ocasionarse en las distintas áreas de trabajo.	Disminuir al 100% los riesgos en las áreas de trabajo.	Desarrollar medidas de prevención para proteger a los colaboradores de los diferentes riesgos.	A largo plazo	Oficios y fotografías.	Jefe de Talento Humano
	Evitar o minimizar las causas de los accidentes y las enfermedades derivadas del trabajo.	Corregir y disminuir las causas de accidentes y enfermedades laborales.	Disminuir al 100% de las causas de accidentes laborales.	Desarrollar recomendaciones para prevenir enfermedades profesionales.	A largo plazo	Oficios, fotografías y diapositivas.	Jefe de Talento Humano
	Proponer y acciones de mejora de políticas de prevención.	Dar a conocer las propuestas y acciones de mejora de políticas de prevención.	Disminuir al 100% de los riesgos laborales.	Socializar las propuestas y acciones de mejora de políticas de prevención.	A largo plazo	Oficio, fotografías.	Jefe de Talento Humano

Nota: La presente tabla hace referencia a la matriz del “Programa de prevención de riesgos laborales y psicosociales”, realizada por los autores de la investigación.

Tabla 25: Matriz del “Programa de prevención de riesgos laborales y psicosociales”

ÁREA A INTERVENIR	OBJETIVO ESTRATÉGICO	INDICADORES	META	ACCIONES	TIEMPO	MEDIO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE
SALUD OCUPACIONAL	Potenciar de manera favorable el clima laboral y la motivación por medio de una capacitación para el beneficio de los colaboradores de la entidad.	Mejorar de manera favorable el clima laboral y la motivación.	Aumentar al 100% el clima laboral y la motivación.	Plantear estrategias para obtener un buen clima laboral y motivación.	A mediano plazo	Oficios, fotografías y diapositivas	Jefe de Talento Humano
	Aumentar la productividad laboral y la confianza de los colaboradores hacia la institución por medio de beneficios con la finalidad de alcanzar la eficacia y eficiencia de los empleados.	Optimizar la productividad laboral y la confianza en los colaboradores hacia la institución.	Aumentar al 100% la productividad laboral y la confianza en los colaboradores.	Desarrollar beneficios para aumentar la productividad laboral y la confianza en los colaboradores.	A mediano plazo	Oficios, fotografías y diapositivas.	Jefe de Talento Humano
	Reducir el absentismo laboral y a la vez las pérdidas económicas y de producción ligadas a accidentes y enfermedades.	Minimizar el absentismo laboral y a la vez las pérdidas económicas y de producción ligadas a accidentes y enfermedades.	Disminuir al 100% el absentismo laboral y las pérdidas económicas de producción ligadas a accidentes y enfermedades.	Proporcionar estrategias para reducir el absentismo laboral y las pérdidas económicas de producción ligadas a accidentes y enfermedades.	A mediano plazo	Oficio, fotografías.	Jefe de Talento Humano

Nota: La presente tabla hace referencia a la matriz del “Programa de prevención de riesgos laborales y psicosociales”, realizada por los autores de la investigación.

Tabla 26: Matriz del “Programa de prevención de riesgos laborales y psicosociales”

ÁREA A INTERVENIR	OBJETIVO ESTRATÉGICO	INDICADORES	META	ACCIONES	TIEMPO	MEDIO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE
SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Eliminar o disminuir el riesgo de que se produzcan accidentes en los colaboradores para el beneficio de la entidad.	Corregir y minimizar el riesgo de que se produzcan accidentes en los colaboradores de la institución.	Disminuir al 100% el riesgo de que se produzcan accidentes.	Proporcionar estrategias para disminuir el riesgo de que se produzcan accidentes.	A mediano plazo	Oficios, fotograffas y diapositivas	Jefe de Talento Humano
	Hacer de la seguridad de trabajo una prioridad mediante pautas con la finalidad de beneficiar a la entidad.	Mejorar la seguridad de trabajo.	Aumentar al 100% la seguridad en el trabajo.	Establecer pautas de seguridad en el trabajo para los colaboradores de la entidad.	A mediano plazo	Oficios, fotografías y diapositivas.	Jefe de Talento Humano
	Definir la importancia de la seguridad en el trabajo mediante un análisis para el beneficio de la institución.	Dar a conocer la importancia de la seguridad en el trabajo.	Aumentar al 100% el conocimiento de la seguridad en el trabajo.	Desarrollar un análisis acerca de la importancia de la seguridad en el trabajo a los colaboradores de la institución.	A mediano plazo	Oficio, fotografías y diapositivas.	Jefe de Talento Humano

Nota: La presente tabla hace referencia a la matriz del “Programa de prevención de riesgos laborales y psicosociales”, realizada por los autores de la investigación.

Tabla 27: Matriz del “Programa de prevención de riesgos laborales y psicosociales”

ÁREA A INTERVENIR	OBJETIVO ESTRATÉGICO	INDICADORES	META	ACCIONES	TIEMPO	MEDIO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE
BUENAS PRÁCTICAS ERGONÓMICAS	Reducir o minimizar las molestias físicas de los colaboradores mediante pausas activas para el beneficio de la institución.	Corregir y minimizar las molestias físicas de los colaboradores.	Disminuir al 100% las molestias físicas de los colaboradores.	Realizar pausas activas a los colaboradores de la institución con la finalidad de reducir las molestias físicas.	A corto plazo	Oficios, fotografías.	Jefe de Talento Humano
	Prevenir los riesgos laborales en los trabajadores mediante una capacitación para el beneficio de la entidad.	Reducir los riesgos laborales en los trabajadores de la institución.	Disminuir al 100% los riesgos laborales.	Desarrollar una capacitación a los trabajadores acerca de la prevención de riesgos laborales.	A corto plazo	Oficios, fotografías y diapositivas.	Jefe de Talento Humano
	Mejorar las posturas ergonómicas para los colaboradores mediante una capacitación con la finalidad de beneficiar a la institución.	Disminuir las malas posturas ergonómicas para los colaboradores.	Disminuir al 100% las malas posturas.	Ejecutar una capacitación sobre la mejora de posturas ergonómicas.	A corto plazo	Oficio, fotografías y diapositivas.	Jefe de Talento Humano

Nota: La presente tabla hace referencia a la matriz del “Programa de prevención de riesgos laborales y psicosociales”, realizada por los autores de la investigación.

Desarrollo de estrategias

Área 1: Identificación de riesgos

Objetivo estratégico 1: Identificar los diferentes riesgos psicosociales de los colaboradores que forman parte de la institución.

Meta: Disminuir al 100% los riesgos psicosociales

Tiempo: A corto plazo

Actividad 1:

Los siguientes apartados constan de cuestionarios para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo, adquiridos de fuentes verídicas, realizadas por Copenhague, CoPsoQ.

La respuesta del cuestionario que tienes en tus manos servirá para realizar la evaluación de riesgos psicosociales. Su objetivo es identificar y medir las condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo y que pueden representar un riesgo para la salud. Los resultados, tratados de forma colectiva, nos servirán para mejorar las condiciones de trabajo. Por eso es necesario que conteste todas las preguntas.

Se trata de un cuestionario ANÓNIMO, de respuesta VOLUNTARIA. Toda la información se utilizará exclusivamente para los objetivos descritos. Ni en la respuesta, ni en la forma de distribución y de recogida, ni en el informe de resultados se podrá identificar ninguna persona de forma individualizada.

La respuesta es INDIVIDUAL. Por eso te pedimos que respondas sinceramente a cada una de las preguntas, sin debatirlas con nadie, y siguiendo las introducciones de cada pregunta.

La mayor parte de las preguntas tienen varias opciones de respuestas y debes señalar con una “X” la respuesta que consideres que describe mejor tu situación.

¡MUCHAS GRACIAS POR TÚ COLABORACIÓN!

Tabla 28: Cuestionario de los riesgos psicosociales

ACTIVIDAD 1					
Desarrollar un análisis en los colaboradores de la institución, con la finalidad de disminuir los riesgos psicosociales					
APARTADO 1					
Elige una sola respuesta para cada una de las siguientes preguntas					
PREGUNTAS		RESPUESTAS			
		Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo una vez
APARTADO 1					
1	¿Usted trabaja muy rápido?				
2	¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se acumule el trabajo?				
3	¿Tiene tiempo de llevar al día su trabajo?				
4	¿Le cuesta olvidar los problemas del trabajo?				
5	¿Su trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?				
6	¿Su trabajo requiere que esconda sus emociones?				
TOTAL=					
APARTADO 2					
7	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?				
8	¿Se tiene en cuenta su opinión cuando se le asignan tareas?				
9	¿Tiene influencia sobre el orden en el que realiza las tareas?				
10	¿Usted puede decidir cuándo tomar un descanso?				
11	Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puede dejar su puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?				
12	¿Su trabajo requiere que tenga iniciativa?				
13	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?				
TOTAL=					
APARTADO 3					
14	¿En esta institución se le informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar a tu futuro?				
15	¿Usted recibe ayuda y apoyo de sus compañeros(a) de trabajo?				
16	¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?				
17	En el trabajo, ¿sientes que formas parte de				

	un grupo?
TOTAL=	
APARTADO 4	
18	Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado
19	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco
20	En mi trabajo me tratan injustamente
21	En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario
TOTAL=	

Nota: La tabla hace referencia a los cuestionarios de los riesgos psicosociales, se obtuvo de este sitio web (Copenhague, 2010).

Tabla 29: Cuestionario de los riesgos psicosociales

ANALIZA TUS RESULTADOS					
Apartado	Dimensión psicosocial	Tu puntuación	Puntuaciones para los trabajadores de referencia		
			Favorable	Intermedia	Desfavorable
1	Exigencias psicológicas		4 a 6	2 a 4	0 a 2
2	Control sobre el trabajo		5 a 7	2 a 5	0 a 2
3	Apoyo social y calidad de liderazgo		3 a 4	1 a 2	0 a 1
4	Estima		3 a 4	1 a 2	0 a 1

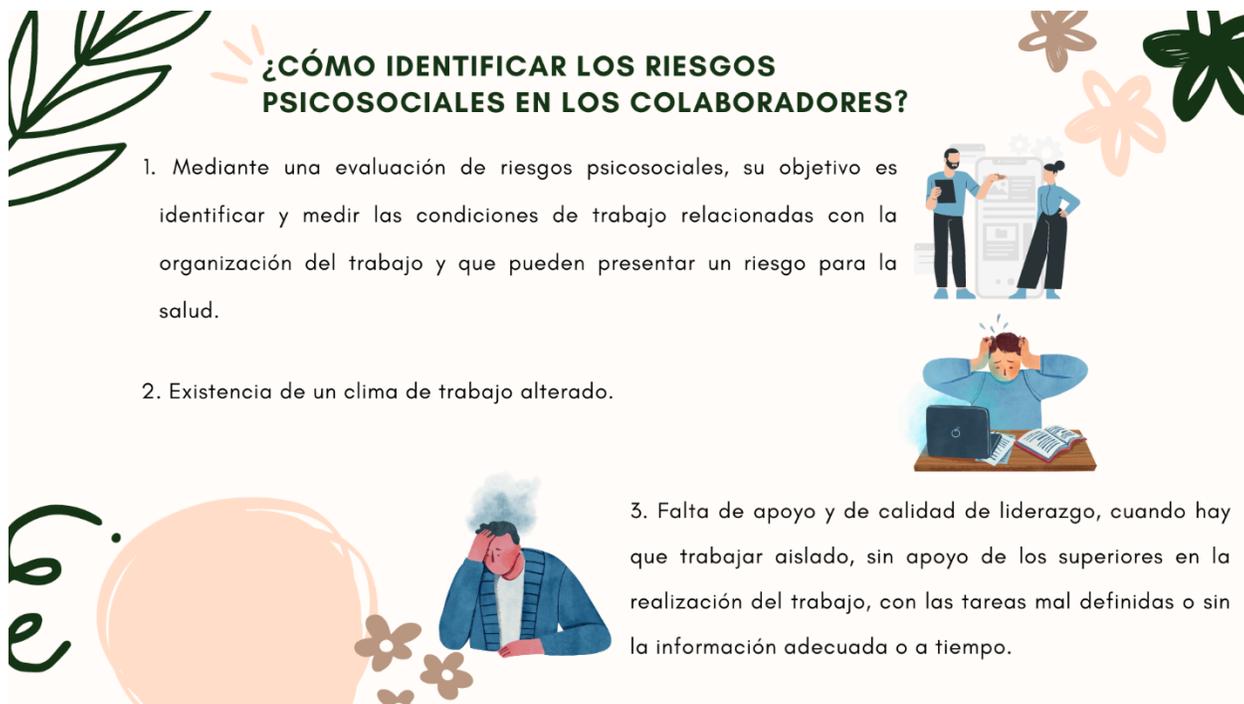
Nota: La presente tabla hace referencia al cuestionario de los riesgos psicosociales, se obtuvo de este sitio web (Copenhague, 2010).

Tabla 30: Presupuesto

PRESUPUESTO		
N°		
1	Computadora	Propia de la institución
	Internet / Mensualmente	\$20,00
30	Impresiones	\$20,00
	Total=	\$40,00

Nota: La tabla hace referencia al presupuesto, realizada por los autores de la investigación.

Figura 26: ¿Cómo identificar los riesgos psicosociales en los colaboradores?



¿CÓMO IDENTIFICAR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS COLABORADORES?

1. Mediante una evaluación de riesgos psicosociales, su objetivo es identificar y medir las condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo y que pueden presentar un riesgo para la salud.

2. Existencia de un clima de trabajo alterado.

3. Falta de apoyo y de calidad de liderazgo, cuando hay que trabajar aislado, sin apoyo de los superiores en la realización del trabajo, con las tareas mal definidas o sin la información adecuada o a tiempo.


Fuente: Autor de la investigación

Área 1: Identificación de riesgos

Objetivo estratégico 2: Identificar los riesgos laborales de los colaboradores que forman parte de la institución.

Meta: Disminuir al 100% los riesgos laborales.

Tiempo: A corto plazo

Actividad 2: Desarrollar un historial de accidentes laborales de los colaboradores.

Tabla 31: Historial de accidentes laborales

I. Datos generales									
1. Identificación general de la empresa									
Razón social (*):			Ruc:						
Actividad Económica Principal:			No. Patronal:						
Dirección:			Referencia:						
Provincia:		Ciudad:				Sector:			
Teléfono:						Email:			
Nombre del representante legal:			No. De trabajadores			Administrativos		Operativos	
Número de sucursales que posee:									
2. Identificación de la persona accidentada									
Apellidos:			Nombres:						
Cédula /Doc.		Fecha de nacimiento:			Edad:	Género:			
						M		F	

de identificación:									
Estado civil:	Soltero	Casa do	Viudo	Divorciado	Unión libre	¿Pertenece al grupo vulnerable?		Sí	No
Dirección:						Referencia:			
Provincia:			Ciudad:			Sector:			
Teléfono:									
Escolaridad:	Ninguna		Elemental		Básico		Profesión:		
	Bachillerato		Superior		Cuarto nivel		Ocupación:		
Tiempo en el puesto de trabajo:	0 – 6 meses		7 – 11 meses		1 – 2 años		3 – 5 años		11 – 15 años
II. Detalles del accidente									
3. Información del accidente									
					Fallecimiento:		Incapacidad:		
Día de la semana:			Fecha del accidente:		Hora:				
Lugar del accidente:	En el centro o lugar de trabajo habitual:		En desplazamiento en su jornada laboral:		En otro centro o lugar de trabajo:				
Dirección:					Referencia:				
Provincia:					Ciudad:		Sector:		
4. Descripción y circunstancias del accidente									
Describir que hacía el trabajador y cómo se lesionó:									

¿Era su trabajo habitual?:	Sí	No		¿Ha sido accidente de tránsito?:	Sí	No
Partes lesionadas del cuerpo:						
Persona que lo atendió inmediatamente:						
El accidente fue trasladado a:						
5. Información de testigos						
Testigo 1						
Apellidos:			Nombres:			
Dirección domiciliar:			Teléfono:			
Testigo 2						
Apellidos:			Nombres:			
Dirección domiciliar:			Teléfono:			

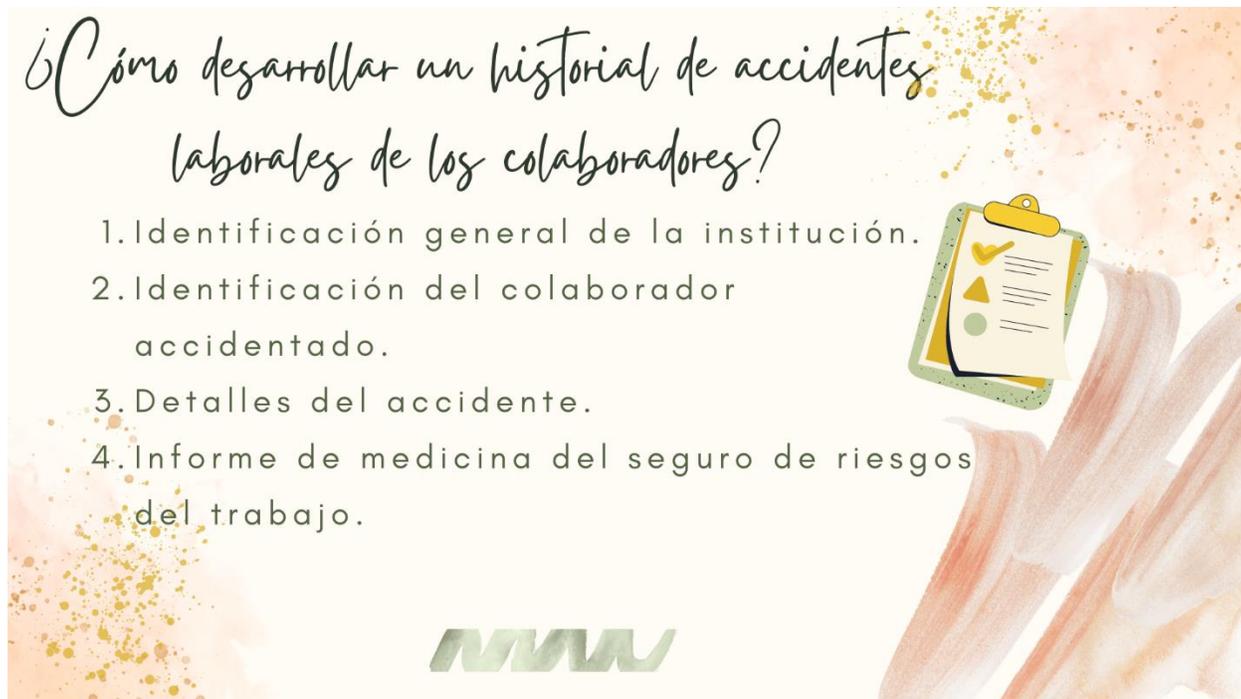
III. INFORME DE MEDICINA DEL SEGURO DE RIESGOS DEL TRABAJO									
Naturaleza de lesión:									
Fracturas		Luxaciones			Hernias				
Otras Heridas		Traumatismos Superficiales			Conmociones y Traumatismos internos				
Efectos del tiempo de la exposición al frío, a los elementos y de otros estados de conexión		Torceduras y Esguinces			Quemaduras				
Efectos de las Radiaciones		Contusiones y Aplastamientos			Asfixia				
Lesiones múltiples		Amputaciones y Enucleaciones			Envenenamientos agudos e intoxicaciones				
Parte del cuerpo afectada:									
1. Cabeza			2. Cuello			4. Miembro Superior		D	I
1.2. Región craneana			3. Tronco			4.1. Hombro			
1.3. Ojo		D		I	3.1. Espalda		4.2. Brazo		
1.4. Oreja		D		I	3.2. Tórax		4.3. Codo		
1.5. Boca			3.3. Abdomen			4.4. Antebrazo			
1.6. Nariz			3.4. Pelvis			4.5. Muñeca			
						4.6. Mano			
						4.7. Dedos			
5. Ubicaciones múltiples			6. Lesiones generales						

Nota: La tabla hace referencia al historial de accidentes laborales, la información se obtuvo de este sitio web (SOCIAL, s.f.).

Tabla 32: Presupuesto

PRESUPUESTO		
N°		
1	Computadora	Propiedad de la institución
	Internet / Mensualmente	\$20,00
	Total=	\$20,00

Nota: La tabla hace referencia al presupuesto, realizada por los autores de la investigación.

Figura 27: ¿Cómo desarrollar un historial de accidentes laborales de los colaboradores?

Nota: La figura hace referencia a cómo desarrollar un historial de accidentes laborales de los colaboradores, realizada por los autores de la investigación.

Área 1: Identificación de riesgos

Objetivo estratégico 3: Analizar el lugar de trabajo y lo que podría causar los riesgos físicos.

Meta: Disminuir al 100% los riesgos físicos.

Tiempo: A corto plazo

Actividad 3: Desarrollar una ficha de accidentes de trabajo de manera detallada.

Tabla 33: Ficha de accidentes de trabajo

FICHA DE INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES	
Unidad funcional: _____	Código: _____
Parte de accidente núm.: _____	<input type="checkbox"/> Circuito de Informe <input type="checkbox"/> Servicio médico o botiquín <input type="checkbox"/> Mando directo <input type="checkbox"/> Servicio de prevención
Año: _____	
<input type="checkbox"/> Accidente	<input type="checkbox"/> Incidente
A cumplimentar por el mando y Administración	1. Datos del trabajador
	Apellidos: _____ Nombres: _____
	Antigüedad: En la empresa (meses) <input type="checkbox"/> En el trabajo (meses) <input type="checkbox"/> Edad: _____ Tipo de trabajo: _____
	Categoría profesional: _____
A cumplimentar por el mando directo con la colaboración de la persona accidentada	2. Datos del suceso
	Fecha: _____ Hora: _____ Hora de trabajo: _____
	Testigos: _____
	Estaba en su puesto: Si: _____ No: _____
	Forma en que se produjo: _____
	Agente material: _____
	Parte del agente: _____
	3. Datos de la investigación
	Fecha: _____
	Personas entrevistadas: _____
Descripción del accidente: _____ _____ _____	

	4. Causas del accidente: Descripción literal de las principales causas determinantes del accidente.

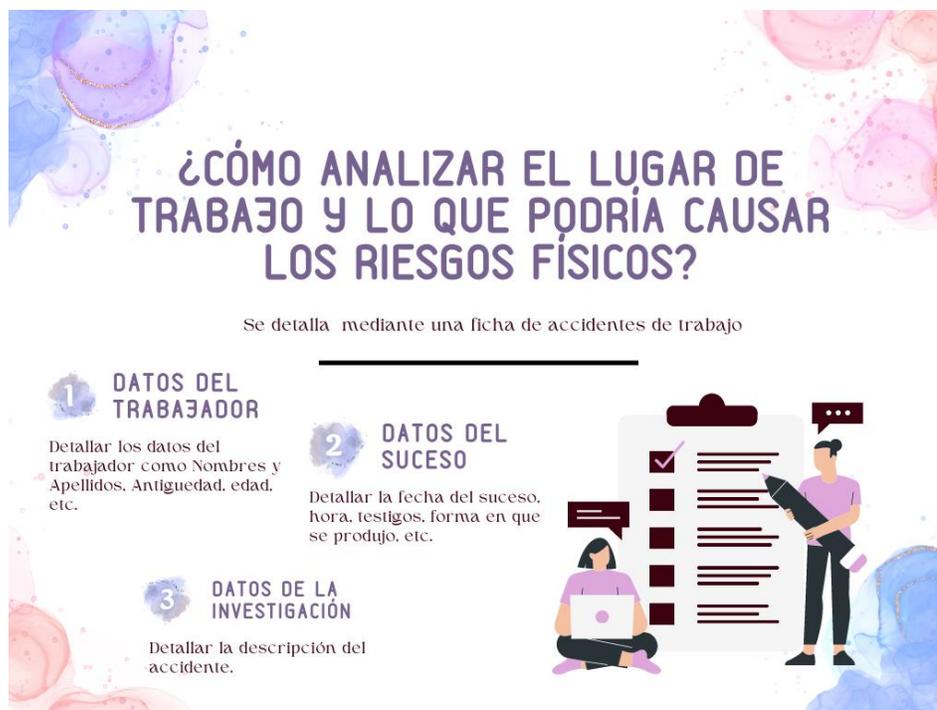
Nota: La tabla hace referencia a la ficha de accidentes de trabajo, la información se obtuvo de este sitio web (insst, s.f.).

Tabla 34: Presupuesto

PRESUPUESTO		
N°		
1	Computadora	Propiedad de la institución
	Internet / Mensualmente	\$20,00
30	Impresiones	\$20,00
	Total=	\$40,00

Nota: La tabla hace referencia al presupuesto, realizada por los autores de la investigación.

Figura 28: ¿Cómo analizar el lugar de trabajo y lo que podría causar los riesgos físicos?



Nota: La figura hace referencia a cómo analizar el lugar de trabajo y lo que podría causar los riesgos físicos, realizada por los autores de la investigación.

Área 2: Políticas de prevención

Objetivo estratégico 1: Proteger a los colaboradores de los posibles riesgos que se pudieran derivar de su trabajo.

Meta: Disminuir al 100% los riesgos en las áreas de trabajo.

Tiempo: A corto plazo

Actividad 1: Desarrollar medidas de prevención para proteger a los colaboradores de los diferentes riesgos.

Tabla 35: Medidas de prevención de riesgos

MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS	
MEDIDA	DEFINICIÓN
1 Mantener el espacio ordenado y limpio	Sabemos que cualquier objeto puede provocar una caída en el mismo grado y este accidente es uno de los más comunes.
2 Identificar peligros	Examinando rápidamente el lugar de trabajo se pueden identificar los factores que generan riesgos y prestarles especial atención, como por ejemplo enchufes, etc.
3 Solicitar mejoras	Si en su lugar de trabajo encuentra que algunos de los factores de riesgo pueden minimizarse modificando parte del sitio, no dude en notificar a los responsables.
4 Salidas de emergencia	Siempre debe de estar en buena forma y libre de obstáculos. Otras medidas de seguridad como extintores e indicaciones de emergencia deben mantenerse en perfecto estado y en la posición que la ley indica.
5 Instrucciones de uso	Las maquinarias deben utilizarse siguiendo la formación recibida sobre ella, en su ausencia, siguiendo las instrucciones del fabricante.

Nota: La presente tabla hace referencia a las medidas de prevención de riesgos, esta información se obtuvo de este sitio web (Preverlab, 2015).

Tabla 36: Presupuesto

PRESUPUESTO		
N°		
1	Computadora	Propiedad de la institución
	Internet / Mensualmente	\$20,00
30	Impresiones	\$20,00
	Total=	\$40,00

Nota: La tabla hace referencia al presupuesto, realizada por los autores de la investigación.

Figura 29: Medidas de prevención de riesgos



Nota: La figura hace referencia a las medidas de prevención de riesgos, realizada por los autores de la investigación.

Área 2: Políticas de prevención

Objetivo estratégico 2: Evitar o minimizar las causas de los accidentes y las enfermedades derivadas del trabajo.

Meta: Disminuir al 100% las causas de accidentes laborales.

Tiempo: A corto plazo

Actividad 2: Desarrollar recomendaciones para prevenir enfermedades profesionales.

Tabla 37: Recomendaciones para prevenir enfermedades profesionales

RECOMENDACIONES PARA PREVENIR ENFERMEDADES PROFESIONALES	
N°	RECOMENDACIONES
1	El usar el equipo de protección personal es fundamental ya que protegen la integridad física del colaborador en el caso de una exposición a un riesgo que muchas veces no puede ser controlado ni en la fuente ni en el medio.
2	Los resbalones y caídas son las principales causas de lesiones en el lugar de trabajo en todos los sectores. Por ello, se debe prestar especial atención al mantenimiento de las instalaciones, ya que el mantenimiento de los equipos es fundamental para la seguridad de las personas y de terceros, ya que es una medida para prevenir accidentes, y los accidentes pueden ocurrir.
3	Los trabajadores están obligados a informarse acerca de elementos o situaciones en su lugar de trabajo que presenten un peligro.
4	Realizar evaluaciones de riesgos laborales para conocer los riesgos y aplicar medidas preventivas, proporcionar la formación e información necesaria a los trabajadores.

Nota: La presente tabla hace referencia a las recomendaciones para prevenir enfermedades profesionales, realizada por los autores de la investigación.

Tabla 38: Presupuesto

PRESUPUESTO		
N°		
1	Computadora	Propiedad de la institución
	Internet / Mensualmente	\$20,00
30	Impresiones	\$20,00
	Total=	\$40,00

Nota: La tabla hace referencia al presupuesto, realizada por los autores de la investigación.

Figura 30: Recomendaciones para prevenir enfermedades profesionales



Nota: La figura hace referencia a las Recomendaciones para prevenir enfermedades profesionales, realizada por los autores de la investigación.

Área 2: Políticas de prevención

Objetivo estratégico 3: Proponer propuestas y acciones de mejora de las políticas de prevención.

Meta: Disminuir al 100% los riesgos laborales.

Tiempo: A corto plazo

Actividad 3: Socializar las propuestas y acciones de mejora de las políticas de prevención.

Tabla 39: Socializar las propuestas y acciones de mejora de las políticas de prevención

<p>SOCIALIZAR LAS PROPUESTAS Y ACCIONES DE MEJORA DE LAS POLÍTICAS DE PREVENCIÓN</p>					
TEMÁTICA	Propuestas y acciones de mejora de las políticas de prevención				
COSTO	\$30				
HORARIO	Fecha:	Día:	Mes:	Año:	Hora:
	05	Martes	Septiembre	2023	14H00 p.m. – 15H00 p.m.
TIEMPO	1 hora				
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> - 1 computadora (Presentación de diapositivas) - 1 micrófono - 1 caja de sonido - 1 cuaderno - 1 esfero 				
PROPÓSITO	Socializar las propuestas y acciones de mejora de las políticas de prevención con la finalidad que los colaboradores conozcan de las mismas.				
PERFIL DE UN CAPACITADOR QUE CONOZCA ACERCA DE LAS POLÍTICAS DE PREVENCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Características <ol style="list-style-type: none"> 1. El capacitador debe conocer acerca de las políticas de prevención. 2. Relaciones interpersonales: No puede ser tímido e introvertido y no puedes llegar a los extremos siendo curioso, hiriente o sarcástico sobre lo que tienes que decir; Es importante saber escuchar efectivamente a los participantes porque de nada sirve el control de la audiencia si la explicación simplemente no se puede hacer o no perjudica a la otra 				

persona.

3. **Capacidad de adaptar la información:** Aunque se utiliza el programa o plan de estudio al realizar la capacitación, el instructor debe poder identificar los temas que requieren más tiempo que los que requieren menos tiempo, dependiendo de la evolución del curso, dependiendo de la evolución del curso, puede Incluso improvisarás sobre los métodos que utilizaste y te beneficiarás, compartirás las experiencias adecuadas para cada ocasión y sabrás responder a las necesidades específicas de cada empleado.
4. **Integridad:** Gracias a su ética de trabajo, evitará contar casos fabricados o tratar de explicar temas que realmente no conoce bien, y podrá darse cuenta de sus limitaciones, pero siempre se ganará el respeto del grupo gracias a su liderazgo y profesionalismo.
5. **Orientación a resultados:** De nada sirve ser elocuente y certero en el conocimiento si esta información no puede ser comunicada de manera efectiva a los empleados, el resultado siempre es decisivo.

Nota: La presente tabla hace referencia a socializar las propuestas y acciones de mejora de las políticas de prevención, realizada por los autores de la investigación.

Tabla 40: Presupuesto

PRESUPUESTO		
N°		
1	Computadora	Propiedad de la institución
	Internet / Mensualmente	\$20,00
1	Costo de la socialización	\$30,00
1	Amplificación	\$50,00
1	Cuaderno	\$1,50
1	Esfero	\$0,30 ctvs
	Total=	\$101,80

Nota: La tabla hace referencia al presupuesto, realizada por los autores de la investigación.

Figura 31: Socializar las propuestas y acciones de mejora de las políticas de prevención

SOCIALIZAR LAS PROPUESTAS Y ACCIONES DE MEJORA DE LAS POLÍTICAS DE PREVENCIÓN	
Costo/Horario	30\$ Martes 06 de 2022 \$30 Martes 05 de sep. de 2023
Tiempo	1 hora
Recursos	-1 computadora (Presentación de diapositivas) -1 micrófono -1 caja de sonido -1 cuaderno -1 esfero
Propósito	Socializar las propuestas y acciones de mejora de las políticas de prevención con la finalidad que los colaboradores conozcan de las mismas.
Perfil del capacitador	<ol style="list-style-type: none"> 1.El capacitador debe conocer acerca de las políticas de prevención. 2.Relaciones Interpersonales 3.Capacidad de adaptar la información 4.Integridad 5.Orientación a resultados

Nota: La figura hace referencia a socializar las propuestas y acciones de mejora de las políticas de prevención, realizada por los autores de la investigación.

Área 3: Salud Ocupacional

Objetivo estratégico 1: Potenciar de manera favorable el clima laboral y la motivación por medio de una capacitación para el beneficio de los colaboradores de la entidad.

Meta: Aumentar al 100% el clima laboral y la motivación.

Tiempo: A corto plazo

Actividad 1: Plantear estrategias para obtener un buen clima laboral y motivación.

Tabla 41: Estrategias para obtener un buen clima laboral y motivación

ESTRATEGIAS PARA OBTENER UN BUEN CLIMA LABORAL Y MOTIVACIÓN		
Nº	ESTRATEGIAS	DEFINICIÓN
1	Un ambiente de apoyo	Si bien la motivación es el desempeño de los empleados, el apoyo es más importante. Los trabajadores son personas, no recursos. Por lo tanto, el gerente o líder debe ser un facilitador; Esto significa que debe mostrar un interés genuino en sus empleados en su conjunto, no solo en sus resultados.
2	Flexibilidad en el lugar de trabajo	Una buena organización respeta las promesas de flexibilidad. Muchas empresas hoy en día tienen estrategias de trabajo flexibles que permiten a los empleados equilibrar sus vidas profesionales y personales.
3	Reconocer los logros de los colaboradores	Un buen ambiente de trabajo es la clave para el éxito a largo plazo de cualquier negocio, así como para la retención de empleados. En lugar de centrarse en gran medida en incentivos motivadores, establezca un conjunto de objetivos bien definidos. De tal manera, cuando se logran estos objetivos, se debe celebrar una buena acción. Reconocer los logros de los empleados ayuda a crear un ambiente de trabajo positivo y anima a los empleados a hacer bien su trabajo.
4	Dar autonomía a los colaboradores	Parte de construir una base de apoyo es aprender a confiar en que los empleados usarán sus horas para lograr sus objetivos. Al crear un fuerte

sentido de independencia, los empleados se sentirán más empoderados y tendrán más motivación e iniciativa.

5 **Crear programas de aprendizaje y desarrollo**

Numerosos estudios muestran que la formación de los trabajadores es responsabilidad de la organización, y al adoptarla se incrementa la productividad y el desempeño laboral. Para lograr esto, se debe administrar el plan de aprendizaje y proporcionar los recursos y el entorno apropiados para respaldar las necesidades de crecimiento y desarrollo de los empleados. Es una buena práctica recompensar a los empleados en función de sus logros.

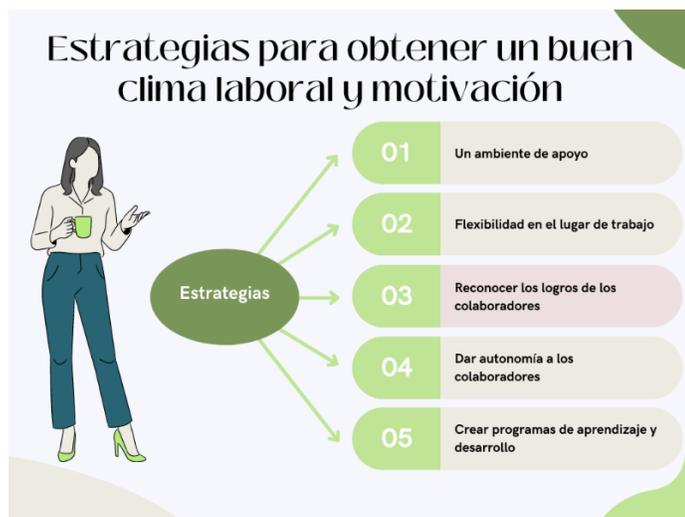
Nota: La tabla hace referencia a las estrategias para obtener un buen clima laboral y motivación, realizada por los autores de la investigación.

Tabla 42: Presupuesto

PRESUPUESTO		
N°		
1	Computadora	Propiedad de la institución
	Internet / Mensualmente	\$20,00
30	Impresiones	\$20,00
	Total=	\$40,00

Nota: La tabla hace referencia al presupuesto de la actividad, realizada por los autores de la investigación.

Figura 32: Estrategias para obtener un buen clima laboral y motivación



Nota: La figura hace referencia a las estrategias para obtener un buen clima laboral y motivación, realizada por los autores de la investigación.

Área 3: Salud Ocupacional

Objetivo estratégico 2: Aumentar la productividad laboral y la confianza de los colaboradores hacia la institución por medio de beneficios con la finalidad de alcanzar la eficacia y eficiencia de los empleados.

Meta: Aumentar al 100% la productividad laboral y la confianza en los colaboradores.

Tiempo: A corto plazo

Actividad 2: Desarrollar beneficios para aumentar la productividad laboral y la confianza en los colaboradores.

Tabla 43: Beneficios para aumentar la productividad laboral y confianza en los colaboradores

BENEFICIOS PARA AUMENTAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL Y LA CONFIANZA EN LOS COLABORADORES		
N°	BENEFICIOS	DEFINICIÓN
1	Productividad en trabajo en equipo	Para el trabajo en equipo, cuando hay confianza entre los miembros del equipo, se implementan muchos procesos para mejorar el tiempo y aumentar la productividad. Uno de esos procesos es la jerarquía de puestos y responsabilidades.
2	Productividad desde motivación	La confianza es uno de los valores compartidos que suele unir a cualquier grupo de personas durante un largo periodo de tiempo. La confianza significa seguridad incondicional, factor que motiva a las personas a nutrir y mantener estas relaciones. Funciona de manera similar en las organizaciones, entendiendo la motivación como una de las variables importantes de la productividad óptima.
3	Productividad desde satisfacción laboral y personal	La productividad, el trabajo y la satisfacción personal se encuentran entre los temas más discutidos en el campo de los recursos humanos, por parte de los responsables de prestaciones, compensaciones y beneficios. Esta es una de las metas de estos gerentes, la búsqueda de sistemas de compensación que generen en el asociado reconocimiento por su trabajo y satisfacción personal para que trabaje con eficacia.
4	Tu imagen es la imagen de los empleados	La posición que adoptamos en la empresa es la posición que toman los empleados y por lo tanto afecta la relación entre ellos. Si sigues siendo serio y cerrado a los demás, es probable que tus empleados hagan lo mismo en sus trabajos.

Nota: La presente tabla hace referencia a los Beneficios para aumentar la productividad laboral y confianza en los colaboradores, realizada por los autores de la investigación.

Tabla 44: Presupuesto

PRESUPUESTO		
N°		
1	Computadora	Propiedad de la institución
	Internet / Mensualmente	\$20,00
30	Impresiones	\$20,00
	Total=	\$40,00

Nota: La tabla hace referencia al presupuesto de la actividad, realizada por los autores de la investigación.

Figura 33: Beneficios para aumentar la productividad y la confianza en los colaboradores



Nota: La figura hace referencia a los beneficios para aumentar la productividad y la confianza en los colaboradores, realizada por los autores de la investigación.

Área 3: Salud Ocupacional

Objetivo estratégico 3: Reducir el absentismo laboral y a la vez las pérdidas económicas y de producción ligadas a accidentes y enfermedades.

Meta: Disminuir al 100% el absentismo laboral y las pérdidas económicas de producción ligadas a accidentes y enfermedades.

Tiempo: A corto plazo

Actividad 3: Proporcionar estrategias para reducir el absentismo laboral y las pérdidas económicas de producción ligadas a accidentes y enfermedades.

Tabla 45: Estrategias para reducir el absentismo laboral y las pérdidas económicas de producción ligadas a accidentes y enfermedades

ESTRATEGIAS PARA REDUCIR EL ABSENTISMO LABORAL Y LAS PÉRDIDAS ECONÓMICAS DE PRODUCCIÓN LIGADAS A ACCIDENTES Y ENFERMEDADES		
Nº	ESTRATEGIA	DEFINICIÓN
1	Escribir una Política de Asistencia	Formalizar las expectativas de asistencia de los empleados en el documento es una de las formas más efectivas de garantizar excelentes registros de asistencia. En el marco de esta política, deben definirse claramente los problemas inherentes a los retrasos frecuentes y sus consecuencias, así como los problemas de ausentismo excesivo.
2	Establecer claras expectativas de asistencia	Una vez formuladas las políticas de asistencia, todos los empleados deben conocer el nuevo proceso a través de una comunicación clara y efectiva. Por lo tanto, el gerente con cada uno de sus empleados debe planificar el mes teniendo en cuenta las ausencias previsibles, así como las metas del período.
3	Recompensar la buena asistencia de los empleados	Una solución recomendable es recompensar la buena asistencia con una bonificación por no tener ausencias durante el mes, sumado a un bono extra en caso de no ausentarse en un lapso de 6 o 12 meses. El costo de una ausencia debería ser el parámetro a utilizar al momento de calcular y definir el monto asociado a dicho premio.
4	Proporcionar apoyo al empleado	El éxito de una organización necesita de una fuerza de trabajo comprometida. Las mejores prácticas para lograr el compromiso de los empleados podrían resumirse en: establecer expectativas claras en cuanto a la asistencia, tener un programa de apoyo al trabajador y estructurar un proceso para recompensar el buen desempeño.

Nota: La presente tabla hace referencia a las Estrategias para reducir el absentismo laboral y las pérdidas económicas de producción ligadas a accidentes y enfermedades, realizada por los autores de la investigación.

Tabla 46: Presupuesto

PRESUPUESTO		
N°		
1	Computadora	Propiedad de la institución
	Internet / Mensualmente	\$20,00
30	Impresiones	\$20,00
	Total=	\$40,00

Nota: La tabla hace referencia al presupuesto de la actividad, realizada por los autores de la investigación.

Figura 34: Estrategias para reducir el absentismo laboral y las pérdidas económicas de producción ligadas a accidentes y enfermedades



Nota: La figura hace referencia a las Estrategias para reducir el absentismo laboral y las pérdidas económicas de producción ligadas a accidentes y enfermedades, realizada por los autores de la investigación.

Área 4: Seguridad en el trabajo

Objetivo estratégico 1: Eliminar o disminuir el riesgo de que se produzcan accidentes en los colaboradores para el beneficio de la entidad.

Meta: Disminuir al 100% el riesgo de que se produzcan accidentes.

Tiempo: A corto plazo

Actividad 1: Proporcionar estrategias para disminuir el riesgo de que se produzcan accidentes.

Tabla 47: Estrategias para disminuir el riesgo de que se produzcan accidentes

ESTRATEGIAS PARA DISMINUIR EL RIESGO DE QUE SE PRODUZCAN ACCIDENTES	
N°	ESTRATEGIAS
1	Realizar una auditoría preventiva de la institución para capturar la situación actual que descubre, e identificar e implementar las medidas preventivas y/o correctivas necesarias.
2	Concientizar a los colaboradores sobre los riesgos que enfrentan y formalice lo requerido para que sepan cómo hacer su trabajo de manera segura.
3	Establecer políticas y buenas prácticas preventivas entre los empleados.
4	Crear canales que promuevan una comunicación preventiva fluida y activa entre todos los equipos de la institución.
5	Invertir en tecnología y estándares para integrar de manera efectiva la prevención en el sistema de gestión de la institución.

Nota: La tabla hace referencia a las Estrategias para disminuir el riesgo de que se produzcan accidentes, realizada por los autores de la investigación.

Tabla 48: Presupuesto

PRESUPUESTO		
N°		
1	Computadora	Propiedad de la institución
	Internet / Mensualmente	\$20,00
30	Impresiones	\$20,00
	Total=	\$40,00

Nota: La tabla hace referencia al presupuesto de la actividad, realizada por los autores de la investigación.

Figura 35 : Estrategias para disminuir el riesgo de que se produzcan accidentes



Nota: La figura hace referencia a las estrategias para disminuir el riesgo de que se produzcan accidentes, realizado por los autores de la investigación.

Área 4: Seguridad en el trabajo

Objetivo estratégico 2: Hacer de la seguridad de trabajo una prioridad mediante pautas con la finalidad de beneficiar a la entidad.

Meta: Aumentar al 100% la seguridad en el trabajo.

Tiempo: A corto plazo

Actividad 2: Establecer pautas de seguridad en el trabajo para los colaboradores de la entidad.

Tabla 49: Pautas de seguridad en el trabajo para los colaboradores de la entidad

PAUTAS DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO PARA LOS COLABORADORES DE LA ENTIDAD		
N°	PAUTAS	DEFINICIÓN
1	Conocer los derechos y las responsabilidades	Conocer los procedimientos de seguridad necesarios ayudará a trabajar en un entorno más seguro y saludable.
2	Identificar posibles riesgos en el puesto de trabajo	Es importante identificar estos riesgos potenciales y saber cómo comunicarlos. De igual forma, asegúrese de estar familiarizado con los procedimientos para reportar y reportar posibles peligros en el lugar de trabajo. Esto ayudará a identificar el problema y llamar la atención del empleador, quien está obligado a corregirlo y garantizar que el ambiente de trabajo esté libre de riesgos.
3	Proporcionar orientación laboral y capacitación para el trabajo	Es importante brindarle consejos específicos para prevenir posibles riesgos y accidentes en el desarrollo de sus actividades profesionales.
4	Contar con el equipo de protección individual específico (EPI)	Los empleadores están obligados a proporcionar el equipo adecuado y garantizar que los trabajadores tengan la capacitación necesaria para usarlo correctamente. Por otro lado, los trabajadores tienen el derecho de exigir estas herramientas y la obligación de usarlas razonablemente.
5	Supervisar las labores de los trabajadores	Una de las formas más efectivas de garantizar la seguridad de los trabajadores es dirigir y supervisar su trabajo. El trabajo puede, en algunos casos, ser realizado por trabajadores con experiencia y mejor conocimiento de los procedimientos de seguridad.

Nota: La presente tabla hace referencia a las Pautas de seguridad en el trabajo para los colaboradores de la entidad, realizado por los autores de la investigación.

Tabla 50: Presupuesto

PRESUPUESTO		
N°		
1	Computadora	Propiedad de la institución
	Internet / Mensualmente	\$20,00
30	Impresiones	\$20,00
	Total=	\$40,00

Nota: La tabla hace referencia al presupuesto de la actividad, realizado por los autores de la investigación.

Figura 36: Pautas de seguridad en el trabajo para los colaboradores de la entidad

Nota: La figura hace referencia a las pautas de seguridad en el trabajo para los colaboradores de la entidad, realizado por los autores de la investigación.

Área 4: Seguridad en el trabajo

Objetivo estratégico 3: Definir la importancia de la seguridad en el trabajo mediante un análisis para el beneficio de la institución.

Meta: Aumentar al 100% el conocimiento de la seguridad en el trabajo.

Tiempo: A corto plazo

Actividad 3: Desarrollar un análisis acerca de la importancia de la seguridad en el trabajo a los colaboradores de la institución.

Tabla 51: Análisis acerca de la importancia de la seguridad en el trabajo a los colaboradores de la institución

ANÁLISIS ACERCA DE LA IMPORTANCIA DE LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO A LOS COLABORADORES DE LA INSTITUCIÓN
Meta
Este programa está diseñado para proporcionar información sobre el establecimiento de un procedimiento eficaz del análisis de seguridad en el trabajo para identificar y eliminar peligros.
Objetivo
Los participantes podrán entender y realizar un Análisis de Seguridad en el Trabajo.
Introducción
La mayoría de los programas de seguridad se consideran reactivos, una medida en respuesta a un incidente (por ejemplo, la administración de primeros auxilios después de una lesión). Sin embargo, un análisis de seguridad en el trabajo (JSA, por sus siglas en inglés) se considera como enfoque activo a la seguridad en el trabajo. Un JSA puede llamarse Análisis de Peligros en el Trabajo. Un JSA es una herramienta usada para aumentar la seguridad en el trabajo mediante: <ul style="list-style-type: none"> • El identificar los peligros o peligros potenciales asociados con cada paso de un trabajo; y • El encontrar medidas eficaces de control para prevenir o eliminar la exposición.
Definición
La Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA, por sus siglas en inglés) define JSA como “...el estudio y documentación minuciosa de cada paso de un trabajo, identificando peligros existentes o potenciales (ambos de seguridad y salud) del trabajo y la determinación de la mejor manera de realizar el trabajo para reducir o eliminar estos peligros.”
Pasos de un JSA
El realizar un JSA involucra cinco pasos: <ol style="list-style-type: none"> 1. Seleccionar el trabajo para analizar

Un programa eficaz de JSA escoge y prioriza los trabajos para analizar. Categorice cada trabajo según el mayor número de posibles peligros. Se analizan primero los trabajos más peligrosos. Los siguientes factores necesitan considerarse al categorizar los trabajos.

- La Frecuencia de Accidentes: el número de veces que se repite un accidente o lesión durante la realización de un trabajo determinará la prioridad del análisis.
- La Severidad del Accidente: cualquier incidente que resulta en tiempo perdido o tratamiento médico requerido también determinará la prioridad del análisis.
- Trabajos Nuevos, Trabajos no Rutinarios, o Cambios de Deberes: ya que estos trabajos son nuevos o diferentes, hay más probabilidad de un índice alto de incidentes debido a los variables no conocidos.
- Exposición Repetida: la exposición repetida durante un periodo de tiempo tal vez califique el trabajo como para hacer un JSA.

Recuerde que los trabajadores con experiencia pueden ayudar a identificar los peligros potenciales asociados con un trabajo. Ellos tienen conocimientos del trabajo y de los procedimientos que tal vez usted no tenga, y el involucrar a los empleados les permitirá protegerse a sí mismos y a sus colegas.

2. Dividir el trabajo en pasos básicos

Una vez seleccionado un trabajo, se inicia un JSA. Cada paso del trabajo siendo considerado se anota en la primera columna de la hoja de trabajo del JSA. Los pasos se anotan por orden de acontecimiento junto con una descripción breve.

El análisis no debe ser tan detallado que resulte en un número grande de pasos, ni tan generalizado que se omiten pasos básicos. Si hay más de quince pasos, el trabajo debe dividirse en más de un JSA.

Un trabajador con experiencia debe ayudar a dividir el trabajo en pasos. Por lo menos una otra persona debe observar la ejecución del trabajo bajo condiciones y horas normales. Se les debe explicar a estos trabajadores el propósito y aspectos prácticos de un JSA. Una vez dividido el trabajo en pasos, todas las personas participando deben repasar y aprobar la lista.

3. Identificar los peligros dentro de cada paso

Cada paso se analiza para peligros existentes y potenciales.

Después, el peligro se anota en la segunda columna de la hoja de trabajo que corresponde a su paso del trabajo. Al identificar peligros, todas las posibilidades lógicas deben considerarse.

La pregunta principal que hay que hacer al evaluar cada paso es, “¿Podría este paso provocar un accidente o lesión?” Considere estas condiciones al evaluar cada paso del trabajo:

- Golpeado contra - ¿puede el trabajador golpearse contra algo (bordes filosos, objetos salientes, maquinaria, etc.)?
- Golpeado por - ¿algo puede moverse y golpear al trabajador repentina o fuertemente?
- Contacto con - ¿puede el trabajador llegar en contacto con equipo bajo tensión eléctrica o contenedores de químicos?

- Ser tocado por - ¿puede algún agente tales como soluciones calientes, fuego, arcos eléctricos, vapor, etc. llegar a venir en contacto con el trabajador?
- Atrapado en - ¿puede alguna parte del cuerpo atraparse en un recinto o abertura de algún tipo?
- Engancharse en - ¿puede engancharse el trabajador en algún objeto que después podría jalarlo adentro de maquinaria en movimiento?
- Atrapado entre - ¿puede alguna parte del cuerpo atraparse entre algo en movimiento y algo estacionario o entre dos objetos en movimiento?
- Caída del mismo nivel- ¿puede el trabajador resbalarse o tropezarse en algo que resultaría en una caída?
- Caída de otro nivel - ¿puede el trabajador caerse de un nivel a otro debido a un resbalo o tropiezo?
- Esfuerzo Excesivo - ¿puede el trabajador lastimarse al levantar, jalar, empujar, doblarse o cualquier otro movimiento resultando en una distensión.
- Exposición - ¿puede el trabajador exponerse al ruido excesivo, temperaturas extremas, mala circulación de aire, gases tóxicos, y/o químicos o gases?

4. Controlar Cada Peligro

En este paso se identifican las medidas de control para cada peligro y se anotan en la próxima columna. La medida de control recomienda un procedimiento laboral para eliminar o reducir accidentes o peligros potenciales. Considere estos

cinco puntos para cada peligro identificado:

- Cambie el procedimiento del trabajo – Lo que se necesita considerar es como cambiar el equipo y el área de trabajo o proporcionar herramientas o equipo adicional para hacer el trabajo más seguro. Tal vez puedan utilizarse recursos de ingeniería o herramientas que disminuyen el trabajo para hacer seguro el trabajo o el área de trabajo. La meta debe determinarse y se debe analizar las varias maneras de lograr la meta de la manera más segura.
- Cambie las condiciones físicas – las condiciones físicas pueden incluir a herramientas, materiales y equipo que tal vez no sean apropiados al trabajo. Controles tales como los administrativos o los de ingeniería pueden corregir el problema. Por ejemplo, el adquirir producto en paquetes más pequeños si es que se requiere mucha fuerza para levantar o el volver a diseñar el área de trabajo para mejorar la seguridad.
- Cambie los procedimientos laborales – Un ejemplo de cambios de procedimientos laborales, para evitar quemaduras de un motor caliente, haga mantenimiento al equipo antes de comenzar el turno en vez de al fin del turno. Algunos cambios en los procedimientos tal vez causen otros peligros. Por eso, se debe tomar mucha precaución al cambiar procedimientos.
- Reducir la frecuencia – La frecuencia se refiere al periodo de tiempo expuesto al peligro. Cambios en los controles administrativos pueden reducir la frecuencia de exposición en situaciones peligrosas. Por ejemplo, tal vez se le exija al trabajador trabajar solamente dos horas en vez de cuatro en el ambiente de mucho ruido.
- Usar equipo de protección personal – el equipo de protección personal se debe usar temporariamente y

como último recurso para proteger a los empleados de peligros.

5. Revisar el Análisis de Seguridad en el Trabajo

El JSA es eficaz solamente si se reexamina periódicamente o después de que ocurra un accidente. Al reexaminar el JSA se pueden encontrar peligros que se pasaron durante análisis previo. El JSA debe reexaminarse inmediatamente después de un accidente para determinar si se necesitan nuevos procedimientos laborales o medidas protectivas.

El proceso del Análisis de Seguridad del Trabajo lleva tiempo para desarrollar e implementar. Para algunos trabajos, el proceso JSA tal vez requiera más de un día. Un JSA debe planearse anticipadamente y debe hacerse durante un periodo normal de trabajo.

Hay muchas ventajas de usar un JSA. Una de las ventajas más importantes es el capacitar a los empleados nuevos en los recomendados procedimientos seguros del trabajo y cómo aplicar esos procedimientos a sus trabajos.

Un JSA es un enfoque de prevención de accidentes para crear un entorno seguro de trabajo. El JSA puede implementarse para cada trabajo o tarea en el sitio de trabajo. Métodos mejorados de trabajar pueden reducir costos resultando del ausentismo de empleados y compensación al trabajador debido a lesiones relacionados al trabajo, y muchas veces puede llevar a aumentos de productividad.

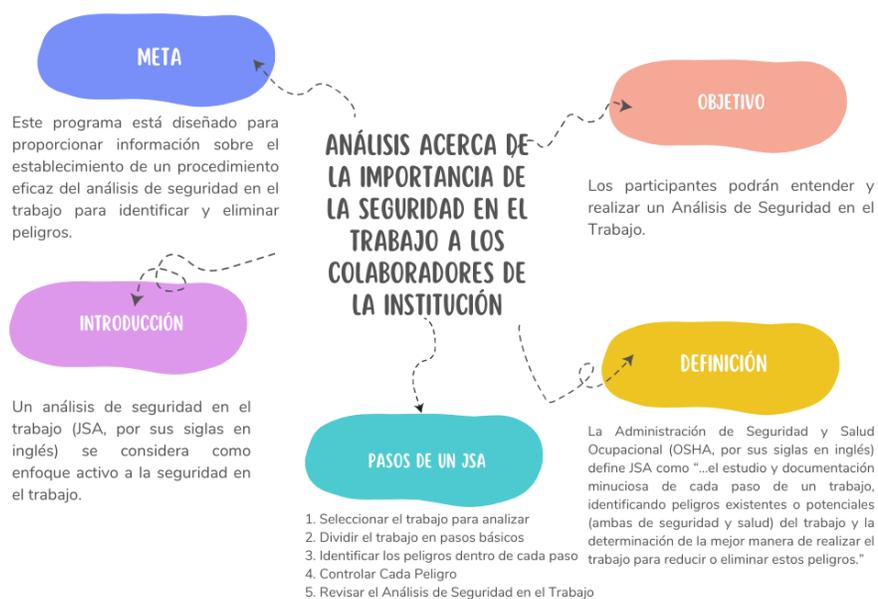
Nota: La tabla hace referencia al Análisis acerca de la importancia de la seguridad en el trabajo a los colaboradores de la institución, esta información se obtuvo de este sitio web (tdi, s.f.).

Tabla 52: Presupuesto

PRESUPUESTO		
N°		
1	Computadora	Propiedad de la institución
	Internet / Mensualmente	\$20,00
30	Impresiones	\$20,00
	Total=	\$40,00

Nota: La tabla hace referencia al presupuesto de la actividad, realizada por los autores de la investigación.

Figura 37: Análisis acerca de la importancia de la seguridad en el trabajo a los colaboradores de la institución



Nota: La figura hace referencia al Análisis acerca de la importancia de la seguridad en el trabajo a los colaboradores de la institución, realizada por los autores de la investigación.

Área 5: Buenas prácticas ergonómicas

Objetivo estratégico 1: Reducir o minimizar las molestias físicas de los colaboradores mediante pausas activas para el beneficio de la institución.

Meta: Disminuir al 100% las molestias físicas de los colaboradores.

Tiempo: A corto plazo

Actividad 1: Realizar pausas activas a los colaboradores de la institución con la finalidad de reducir las molestias físicas.

Tabla 53: Pausas activas a los colaboradores de la institución

PAUSAS ACTIVAS A LOS COLABORADORES DE LA INSTITUCIÓN CON LA FINALIDAD DE REDUCIR LAS MOLESTIAS FÍSICAS					
TEMÁTICA	Pausas activas a los colaboradores de la institución con la finalidad de reducir las molestias físicas				
COSTO	\$25				
HORARIO	Fecha	Día:	Mes:	Año	Hora:
	:	:	:	:	:
	26	Vierne s	Septiembr e	2023	10h00 a.m. – 10H30 a.m.
TIEMPO	30 minutos / media hora				
RECURSOS	Dinerox				
PROPÓSITO	La pausa activa es un espacio dentro de la jornada laboral destinado a la realización de diferentes tipos de ejercicios con el fin de prevenir lesiones osteo-musculares y la fatiga o tensión acumulada por el desarrollo de las labores cotidianas dentro de la empresa con la finalidad de reducir las molestias físicas				
PERFIL DE LA PERSONA QUE REALIZA LAS PAUSAS ACTIVAS	<ul style="list-style-type: none"> • Características 				
	La persona que realizará las pausas activas debe de tener las siguientes características:				
	<ul style="list-style-type: none"> • Actitud • Liderazgo • Conocer acerca de las series de ejercicios que se necesita hacer en las pausas activas 				



QUE SE VA
A
REALIZAR

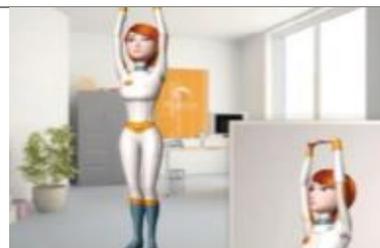
- **Cuello:** Con la ayuda de la mano lleve la cabeza hacia un lado como si tocara el hombro con la oreja hasta sentir una leve tensión sostenga durante 15 segundos y realícelo hacia el otro lado.



- **Hombros:** Lleve los brazos hacia atrás, por la espalda baja y entrelace los dedos e intente subir las manos sin soltar los dedos sostenga esta posición durante 15 segundos y hágalo con el otro brazo.



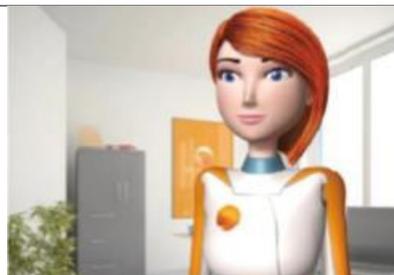
- **Brazos:** Con la espalda recta, cruce los brazos por detrás de la cabeza e intente llevarlos hacia arriba. Sostenga esta posición durante 15 segundos



- **Brazos:** Lleve el brazo hasta el lado contrario y con la otra mano acérquelo hacia el hombro. Realice este ejercicio durante 15 segundos y luego hágalo con el otro brazo.



- **Hombros:** Eleve los hombros lo que más pueda y sostenga esta posición durante 15 segundos descanse.



-
- **Manos:** Estire el brazo hacia el frente y abra la mano como si estuviera haciendo la señal de pare, y con ayuda de la otra mano lleve hacia atrás todos los dedos durante 15 segundos.



- **Brazos:** Lleve los brazos hacia atrás por encima del nivel de los hombros, tome un codo con la mano contraria, empuje hacia el cuello. Sostenga durante 15 segundos y cambie de lado.



- **Manos:** Con una mano estire uno a uno cada dedo de la mano contraria (como si los estuviera contando) y sosténgalo durante 3 segundos.



- **Piernas:** De un paso al frente, apoyando el talón en el piso y lleve la punta del pie hacia su cuerpo. Mantenga esta posición durante 15 segundos.



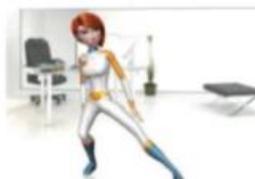
- **Ojos:** Con el cuello recto mire hacia arriba, hacia la derecha, hacia la izquierda y hacia abajo repetidamente durante 10 segundos.



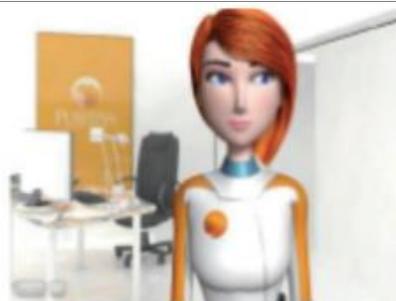
-
- **Manos:** Lleve hacia adelante la mano y voltee hacia abajo todos los dedos, con ayuda de la otra mano ejerciendo un poco de presión hacia atrás durante 15 segundos.



-
- **Piernas:** Conserve la pierna recta, extiéndala al máximo posible mantenga esta posición durante 15 segundos.



-
- **Ojos:** Con el cuello recto haga movimientos circulares con los ojos hacia el lado derecho y luego hacia el lado izquierdo durante 10 segundos.



-
- **Manos:** Con las palmas de las manos hacia arriba, abra y cierre los dedos esto se debe repetir 10 veces.



-
- **Piernas:** Levante la rodilla hasta donde le sea posible y sostenga esta posición durante 15 segundos. Mantenga recta la espalda y la pierna de apoyo. (Se recomienda sostenerse).



- **Cuello:** Entrelace las manos y llévelas detrás de la cabeza de manera tal que lleve el mentón hacia el pecho. Sostenga esta posición durante 15 segundos.



- **Brazos:** Extienda completamente el brazo hacia al frente, voltee la mano hacia abajo y con la mano contraria ejerza un poco de presión sobre el pulgar, hasta que sienta algo de tensión. Luego se debe hacer con el otro brazo.



- **Ojos:** Cierre los ojos durante 30 segundos respire profundo y piense en algo POSITIVO.



Nota: La presente tabla hace referencia a las Pausas activas a los colaboradores de la institución, esta información se obtuvo en este sitio web (boyacá, s.f.).

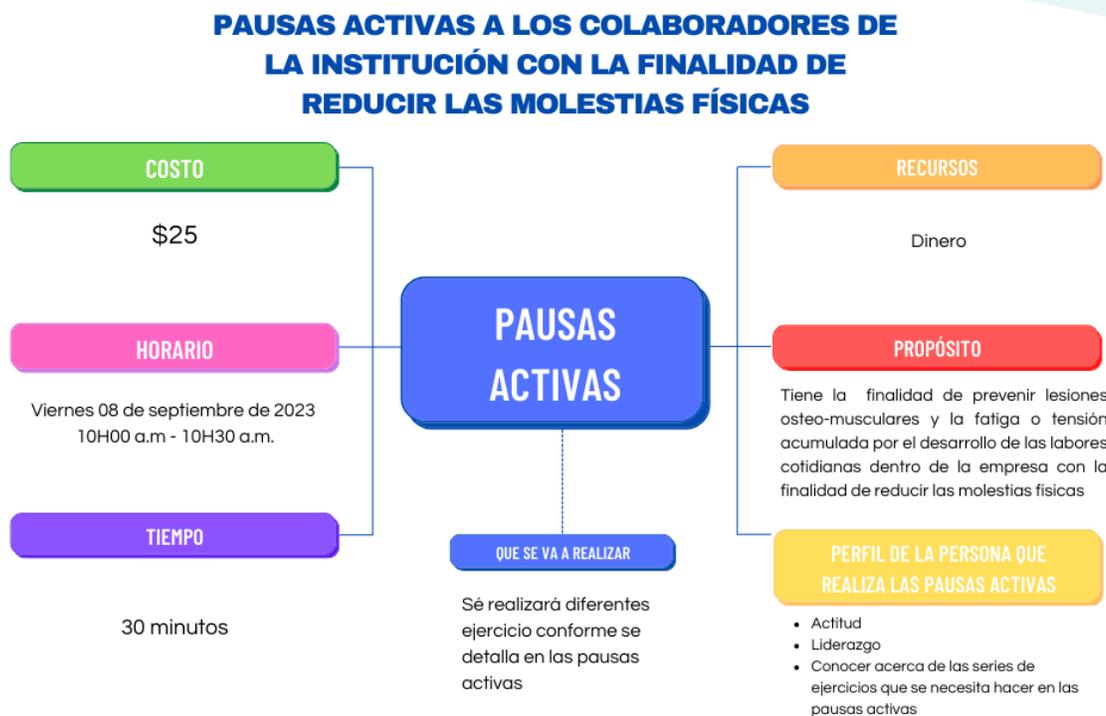
Tabla 54: Presupuesto

PRESUPUESTO		
N°		
1	Computadora	Propiedad de la institución
1	Costo de la pausa activa	\$25,00
30	Amplificación	\$50,00
	Total=	\$75,00

Nota: La tabla hace referencia al presupuesto de la actividad, realizada por los autores de la investigación.

Figura 38

Pausas activas a los colaboradores de la institución con la finalidad de reducir las molestias físicas



Nota: La figura hace referencia a las Pausas activas a los colaboradores de la institución con la finalidad de reducir las molestias físicas, realizada por los autores de la investigación.

Área 5: Buenas prácticas ergonómicas

Objetivo estratégico 2: Prevenir los riesgos laborales en los trabajadores mediante una capacitación para el beneficio de la entidad.

Meta: Disminuir al 100% los riesgos laborales.

Tiempo: A corto plazo

Actividad 2: Desarrollar una capacitación a los trabajadores acerca de la prevención de riesgos laborales.

Tabla 55: Capacitación a los trabajadores acerca de la prevención de riesgos laborales

CAPACITACIÓN A LOS TRABAJADORES ACERCA DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES											
											
TEMÁTICAS	<ul style="list-style-type: none"> • Primeros Auxilios • Recomendaciones básicas de Seguridad Vial • Adecuación al mobiliario de oficinas • Control de máquinas y equipos de oficina • Riesgos ergonómicos en oficinas • Manipulación de cargas • Planes de actuación para emergencias en oficinas • Acoso sexual o de género en el trabajo 										
COSTO	\$30										
HORARIO	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Fecha:</th> <th>Día:</th> <th>Mes:</th> <th>Año:</th> <th>Hora:</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>07</td> <td>Viernes</td> <td>Octubre</td> <td>2022</td> <td>09H00 a.m. – 10H00 a.m.</td> </tr> </tbody> </table>	Fecha:	Día:	Mes:	Año:	Hora:	07	Viernes	Octubre	2022	09H00 a.m. – 10H00 a.m.
Fecha:	Día:	Mes:	Año:	Hora:							
07	Viernes	Octubre	2022	09H00 a.m. – 10H00 a.m.							
TIEMPO	1 hora										
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> - 1 computadora (Presentación de diapositivas) - 1 micrófono - 1 caja de sonido 										
PROPÓSITO	Facilitar información, conocimientos y habilidades esenciales requeridos para mejorar las condiciones de trabajo.										
PERFIL DE UN	<ul style="list-style-type: none"> • Características 										

**CAPACITADOR
QUE CONOZCA
ACERCA DE
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES**

6. El capacitador debe conocer acerca de la prevención de riesgos laborales.
7. **Relaciones interpersonales:** No puede ser tímido e introvertido y no puedes llegar a los extremos siendo curioso, hiriente o sarcástico sobre lo que tienes que decir; Es importante saber escuchar efectivamente a los participantes porque de nada sirve el control de la audiencia si la explicación simplemente no se puede hacer o no perjudica a la otra persona.
8. **Capacidad de adaptar la información:** Aunque se utiliza el programa o plan de estudio al realizar la capacitación, el instructor debe poder identificar los temas que requieren más tiempo que los que requieren menos tiempo, dependiendo de la evolución del curso, dependiendo de la evolución del curso, puede Incluso improvisarás sobre los métodos que utilizaste y te beneficiarás, compartirás las experiencias adecuadas para cada ocasión y sabrás responder a las necesidades específicas de cada empleado.
9. **Integridad:** Gracias a su ética de trabajo, evitará contar casos fabricados o tratar de explicar temas que realmente no conoce bien, y podrá darse cuenta de sus limitaciones, pero siempre se ganará el respeto del grupo gracias a su liderazgo y profesionalismo.
10. **Orientación a resultados:** De nada sirve ser elocuente y certero en el conocimiento si esta información no puede ser comunicada de manera efectiva a los empleados, el resultado siempre es decisivo.

Nota: La figura hace referencia a la Capacitación a los trabajadores acerca de la prevención de riesgos laborales, realizada por los autores de la investigación.

Tabla 56: Presupuesto

PRESUPUESTO		
N°		
1	Computadora	Propiedad de la institución
	Internet / Mensualmente	\$20,00
1	Costo de la capacitación	\$30,00
1	Amplificación	\$100,00
30	Certificados	Incluido con el costo de la capacitación
30	Refrigerio	\$45,00
	Total=	\$345,00

Nota: La tabla hace referencia al presupuesto de la actividad, realizada por los autores de la investigación.

Figura 39

Capacitación a los trabajadores acerca de la prevención de riesgos laborales

CAPACITACIÓN A LOS TRABAJADORES
acerca
DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

- 1** Temáticas
 - Primeros Auxilios
 - Recomendaciones básicas de Seguridad Vial
 - Adecuación al mobiliario de oficinas
- 2** Costo
 - \$30
- 3** Recursos
 - 1 computadora (Presentación de diapositivas)
 - 1 micrófono
 - 1 caja de sonido
- 4** Propósito:
 - Facilitar información, conocimientos y habilidades esenciales requeridos para mejorar las condiciones de trabajo.
- 5** Perfil de un capacitador:
 - Relaciones interpersonales
 - Capacidad de adaptar la información

Nota: La figura hace referencia a la Capacitación a los trabajadores acerca de la prevención de riesgos laborales, realizada por los autores de la investigación.

Área 5: Buenas prácticas ergonómicas

Objetivo estratégico 3: Mejorar las posturas ergonómicas para los colaboradores mediante una capacitación con la finalidad de beneficiar a la institución.

Meta: Disminuir al 100% las malas posturas.

Tiempo: A corto plazo

Actividad 3: Ejecutar una capacitación sobre la mejora de posturas ergonómicas.

Tabla 57: Capacitación sobre la mejora de posturas ergonómicas

CAPACITACIÓN SOBRE LA MEJORA DE POSTURAS ERGONÓMICAS											
TEMÁTICAS	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué es una postura ergonómica? • Posturas ergonómicas más seguras • Recomendaciones para mejorar las posturas ergonómicas 										
COSTO	\$30										
HORARIO	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Fecha:</th> <th>Día:</th> <th>Mes:</th> <th>Año:</th> <th>Hora:</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>16</td> <td>Lunes</td> <td>Enero</td> <td>2023</td> <td>09H00 a.m. – 10H00 a.m.</td> </tr> </tbody> </table>	Fecha:	Día:	Mes:	Año:	Hora:	16	Lunes	Enero	2023	09H00 a.m. – 10H00 a.m.
Fecha:	Día:	Mes:	Año:	Hora:							
16	Lunes	Enero	2023	09H00 a.m. – 10H00 a.m.							
TIEMPO	1 hora										
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> - 1 computadora (Presentación de diapositivas) - 1 micrófono - 1 caja de sonido 										
PROPÓSITO	Promover la salud y el bienestar, reducir los accidentes y mejorar la productividad de las empresas.										
PERFIL DE UN CAPACITADOR QUE CONOZCA ACERCA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	<ul style="list-style-type: none"> • Características <ol style="list-style-type: none"> 11. El capacitador debe conocer acerca de la prevención de riesgos laborales. 12. Relaciones interpersonales: No puede ser tímido e introvertido y no puedes llegar a los extremos siendo curioso, hiriente o sarcástico sobre lo que tienes que decir; Es importante saber escuchar efectivamente a los participantes porque de nada sirve el control de la audiencia si la 										



explicación simplemente no se puede hacer o no perjudica a la otra persona.

- 13. Capacidad de adaptar la información:** Aunque se utiliza el programa o plan de estudio al realizar la capacitación, el instructor debe poder identificar los temas que requieren más tiempo que los que requieren menos tiempo, dependiendo de la evolución del curso, dependiendo de la evolución del curso, puede Incluso improvisarás sobre los métodos que utilizaste y te beneficiarás, compartirás las experiencias adecuadas para cada ocasión y sabrás responder a las necesidades específicas de cada empleado.
- 14. Integridad:** Gracias a su ética de trabajo, evitará contar casos fabricados o tratar de explicar temas que realmente no conoce bien, y podrá darse cuenta de sus limitaciones, pero siempre se ganará el respeto del grupo gracias a su liderazgo y profesionalismo.
- 15. Orientación a resultados:** De nada sirve ser elocuente y certero en el conocimiento si esta información no puede ser comunicada de manera efectiva a los empleados, el resultado siempre es decisivo.

Nota: La tabla hace referencia a la Capacitación sobre la mejora de posturas ergonómicas, realizada por los autores de la investigación.

Tabla 58: Presupuesto

PRESUPUESTO		
N°		
1	Computadora	Propiedad de la institución
	Internet / Mensualmente	\$20,00
1	Costo de la capacitación	\$30,00
1	Amplificación	\$100,00
30	Certificados	Incluido con el costo de la capacitación
30	Refrigerio	\$45,00
	Total=	\$345,00

Nota: La tabla hace referencia al presupuesto de la actividad, realizada por los autores de la investigación.

Figura 40: Capacitación



Nota: La figura hace referencia a la capacitación sobre la mejora de posturas ergonómicas, realizada por los autores de la investigación.

Cronograma

Tabla 59: Cronograma

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES			MES											
N°	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE
1	Desarrollar un cuestionario en los colaboradores de la institución, con la finalidad de disminuir los riesgos psicosociales.	Talento Humano	X											
2	Desarrollar un historial de accidentes laborales de los colaboradores.	Talento Humano		X										
3	Desarrollar una ficha de accidentes de trabajo de manera detallada.	Talento Humano				X								
4	Desarrollar medidas de prevención para proteger a los colaboradores de los diferentes riesgos.	Talento Humano				X								
5	Desarrollar recomendaciones para prevenir enfermedades profesionales.	Talento Humano					X							
6	Socializar las propuestas y acciones de mejora de las políticas de prevención.	Talento Humano												X
7	Plantear estrategias para obtener un buen clima laboral y motivación.	Talento Humano									X			
8	Desarrollar beneficios para aumentar la productividad laboral y la confianza en los colaboradores.	Talento Humano											X	

9	Proporcionar estrategias para reducir el absentismo laboral y las pérdidas económicas de producción ligadas a accidentes y enfermedades.	Talento Humano				X
10	Proporcionar estrategias para disminuir el riesgo de que se produzcan accidentes.	Talento Humano				
11	Establecer pautas de seguridad en el trabajo para los colaboradores de la entidad.	Talento Humano			X	
12	Desarrollar un análisis acerca de la importancia de la seguridad en el trabajo a los colaboradores de la institución.	Talento Humano				X
13	Realizar pausas activas a los colaboradores de la institución con la finalidad de reducir las molestias físicas.	Talento Humano				X
14	Desarrollar una capacitación a los trabajadores acerca de la prevención de riesgos laborales.	Talento Humano	X			
15	Ejecutar una capacitación sobre la mejora de posturas ergonómicas.	Talento Humano			X	

Nota: La tabla hace referencia al cronograma de las actividades, realizada por los autores de la investigación.

Presupuesto por estrategia

Tabla 60: Presupuesto

Presupuesto para la implementación de un programa de prevención de riesgos laborales y psicosociales	
Perspectiva 1 – Identificación de riesgos	Valores
Desarrollar un cuestionario en los colaboradores de la institución, con la finalidad de disminuir los riesgos psicosociales	\$40
Desarrollar un historial de accidentes laborales de los colaboradores.	\$20
Desarrollar una ficha de accidentes de trabajo de manera detallada.	\$40
Perspectiva 2 – Políticas de prevención	
Desarrollar medidas de prevención para proteger a los colaboradores de los diferentes riesgos.	\$40
Desarrollar recomendaciones para prevenir enfermedades profesionales.	\$40
Socializar las propuestas y acciones de mejora de las políticas de prevención.	\$101,80
Perspectiva 3 – Salud Ocupacional	
Plantear estrategias para obtener un buen clima 098p laboral y motivación.	\$40
Desarrollar beneficios para aumentar la productividad laboral y la confianza en los colaboradores.	\$40
Proporcionar estrategias para reducir el absentismo laboral y las pérdidas económicas de producción ligadas a accidentes y enfermedades.	\$40
Perspectiva 4 – Seguridad en el trabajo	
Proporcionar estrategias para disminuir el riesgo de que se produzcan accidentes.	\$40
Establecer pautas de seguridad en el trabajo para los colaboradores de la entidad.	\$40
Desarrollar un análisis acerca de la importancia de la seguridad en el trabajo a los colaboradores de la institución.	\$40
Perspectiva 5 – Buenas prácticas ergonómicas	
Realizar pausas activas a los colaboradores de la institución con la finalidad de reducir las molestias	\$75

físicas.	
Desarrollar una capacitación a los trabajadores acerca de la prevención de riesgos laborales.	\$345
Ejecutar una capacitación sobre la mejora de posturas ergonómicas.	\$345
Total=	\$1.286,80

Nota: La tabla hace referencia al presupuesto de las actividades, realizada por los autores de la investigación.

Resultados esperados

A través del Programa de Prevención de Riesgos Laborales y Psicosociales esperamos que sea de gran ayuda para la empresa que supo brindarnos la información, la amabilidad y sobre todo la confianza, así mismo, el programa facilitará la información para los colaboradores de tal manera que se pueda estar al tanto de las enfermedades profesionales y los peligros que se puedan encontrar en el lugar de trabajo.

Con este programa, permitirá a la institución evitar situaciones que provoquen que sus empleados tengan que ausentarse a causa de una enfermedad o lesión laboral. Esto evitará que la institución incurra en gastos adicionales o sufran afectaciones económicas. Además, que la empresa mejore su imagen como también cuidar de sus colaboradores.

La aplicación de dicho programa en la institución es de gran necesidad y apto para su uso, razón por la cual sujeta información valiosa para los colaboradores con la finalidad que se puedan informar y de alguna manera capacitar, de tal manera que puedan estar preparados ante cualquier tipo de suceso de riesgo laboral o psicosocial que afecte o atente contra la seguridad y salud del colaborador y a la institución.

10.1 Medio de socialización

Los resultados obtenidos se desarrollaron de manera presencial en la institución, esto se realizó el día Jueves 15 de septiembre en el Salón del Pueblo en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Zamora, en el horario de 08:00 a.m. a 09:00 a.m. con la presencia del Sr. Víctor Manuel González Salinas, Alcalde del Cantón Zamora, y sus delegados quienes formaron parte de esta socialización la Ing. Tania Valverde, Jefa del departamento de Seguridad y Salud Ocupacional, el Abg. Norman Toledo, Jefe de la Unidad de Talento Humano, Lic. Patricio Camacho, Técnico dos de subsistemas, el Lic. Raymundo Calvas, Técnico de Seguridad y Salud Ocupacional, Ing. Katherine Rodríguez, residente de Obras Públicas, la Ing. Gina Romero, Secretaria de la máxima autoridad, la Sr. Noralma Valarezo, Policía Municipal, y los Sñrs. Jimmy González, David Berrú, David Castillo y Luis Jiménez, trabajadores quienes acudieron como representantes de Obras Públicas.

En la Socialización, se supo informar sobre nuestro Brochure, el cual se refleja nuestro Proyecto de Titulación denominado “Programa de Prevención de Riesgos Laborales y Psicosociales”, se dio a conocer la presentación de la empresa, el marco legal, las ventajas y desventajas, las diferentes actividades, presupuestos y los resultados esperados, teniendo un resultado exitoso para la institución.

10.2 Material visual utilizado



Visión: Hacer del Gobierno Municipal de Zamora, en la presente administración, una institución que lidera el desarrollo cantonal y provincial, con la participación activa de la ciudadanía, respaldada en procesos transparentes.

2



3

Valores:

- **Honestidad:** Es la virtud que caracteriza a las personas por el respeto a las buenas costumbres, a los principios morales y a los bienes ajenos.
- **Transparencia:** La empresa tiene la disposición de informar sobre su situación actual, de qué decisiones se toman y por quiénes son tomadas.

GLOSARIO

A

Accidente de trabajo:

Se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena

F

Factor de riesgo psicosocial:

Factores presentes en una situación de trabajo que pueden afectar más específicamente a la salud psicológica o mental del trabajador.



MARCO LEGAL

LEY ORGANICA DE SALUD CAPITULO V SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Art. 118.- Los empleadores protegerán la salud de sus trabajadores, dotándoles de información suficiente, equipos de protección, vestimenta apropiada, ambientes seguros de trabajo, a fin de prevenir, disminuir o eliminar los riesgos, accidentes y aparición de enfermedades laborales.



DIAGNÓSTICO DE LA EMPRESA

Mediante encuestas realizadas al personal de la institución, se realizó un estudio obteniendo factores directos e indirectos que afectan su seguridad y salud ocupacional de los mismos, dando como resultado que no cuentan con capacitaciones acerca de prevención de riesgos laborales y psicosociales

 <h2>VENTAJAS</h2> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Apoyará al cumplimiento de los requerimientos legales. ✓ Ayudará a identificar los riesgos en la salud y seguridad en el trabajo. ✓ Aumenta la credibilidad y ayudará a mejorar la imagen de la institución. 	 <h2>DESVENTAJAS</h2> <ul style="list-style-type: none"> ✗ No velar por la seguridad de los trabajadores. ✗ Frecuencia de accidentes y enfermedades.
--	---



ÁREA 1:

IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS

Objetivo estratégico:

Identificar los riesgos laborales de los colaboradores que forman parte de la institución.

Meta:

Disminuir al 100% los riesgos laborales

Tiempo:

A corto plazo



ACTIVIDAD 2:

DESARROLLAR UN HISTORIAL DE ACCIDENTES LABORALES DE LOS COLABORADORES.

HISTORIAL DE ACCIDENTES LABORALES DE LOS COLABORADORES

I. Datos generales

1. Identificación general de la empresa
2. Identificación de la persona accidentada

II. Detalles del accidente

3. Información del paciente
4. Descripción y circunstancia del accidente
5. Información de testigos

III. Informe de medicina del Seguro de Riesgos del trabajo

6. Naturaleza de lesión



PRESUPUESTO

N°		
1	Computadora	Propia de la Institución
	Internet / Mensualmente	\$20,00
	Total=	\$20

ÁREA 2:

POLÍTICAS DE PREVENCIÓN

Objetivo estratégico:

Proteger a los colaboradores de los posibles riesgos que se pudieran derivar de su trabajo

Meta:

Disminuir al 100% los riesgos en las áreas de trabajo

Tiempo:

A corto plazo



ACTIVIDAD 1:

DESARROLLAR MEDIDAS DE PREVENCIÓN PARA PROTEGER A LOS COLABORADORES DE LOS DIFERENTES RIESGOS



MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

- Mantener el espacio ordenado y limpio
- Identificar los peligros
- Solicitar mejoras
- Salidas de emergencia
- Instrucciones de uso



PRESUPUESTO

N°		
1	Computadora	Propia de la institución
	Internet / mensualmente	\$20
30	Impresiones	\$20
	TOTAL=	\$40

ÁREA 3:

SALUD OCUPACIONAL

Objetivo estratégico:

Potenciar de manera favorable el clima laboral y la motivación por medio de una capacitación para el beneficio de los colaboradores de la entidad

Meta:

Disminuir al 100% los riesgos laborales

Tiempo:

A corto plazo



ACTIVIDAD 1:

PLANTEAR ESTRATEGIAS PARA OBTENER UN BUEN CLIMA LABORAL Y MOTIVACIÓN



ESTRATEGIAS PARA OBTENER UN BUEN CLIMA LABORAL Y MOTIVACIÓN

- Un ambiente de apoyo
- Flexibilidad en el lugar de trabajo
- Reconocer los logros de los colaboradores
- Dar autonomía a los colaboradores
- Crear programas de aprendizaje y desarrollo

PRESUPUESTO

N°		
1	Computadora	Propia de la institución
	Internet / mensualmente	\$20
30	Impresiones	\$20
	TOTAL=	\$40



ÁREA 4: SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Objetivo estratégico:

Hacer de la seguridad de trabajo una prioridad mediante pautas con la finalidad de beneficiar a la entidad



Meta:

Disminuir al 100% los riesgos laborales

Tiempo:

A corto plazo

ACTIVIDAD 2:

ESTABLECER PAUTAS DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO PARA LOS COLABORADORES DE LA ENTIDAD



PAUTAS DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO PARA LOS COLABORADORES DE LA ENTIDAD

- Conocer los derechos y las responsabilidades
- Identificar los posibles riesgos en el puesto de trabajo
- Proporcionar orientación laboral y capacitación para el trabajo
- Contar con el equipo de protección individual específico
- Supervisar las labores de los colaboradores



ÁREA 5:

BUENAS PRÁCTICAS ERGONÓMICAS

Objetivo estratégico:

Mejorar las posturas ergonómicas para los colaboradores mediante una capacitación con la finalidad de beneficiar a la institución

Meta:

Disminuir al 100% los riesgos laborales

Tiempo:

A corto plazo

SITTING POSTURE



PRESUPUESTO POR ESTRATEGIA

Perspectiva 1 - Identificación de riesgos	Valor
Desarrollar un cuestionario en los colaboradores de la institución, con la finalidad de disminuir los riesgos psicosociales	\$40
Desarrollar un historial de accidentes laborales de los colaboradores.	\$20
Desarrollar una ficha de accidentes de trabajo de manera detallada.	\$40
Perspectiva 2 - Políticas de prevención	
Desarrollar medidas de prevención para proteger a los colaboradores de los diferentes riesgos.	\$40
Desarrollar recomendaciones para prevenir enfermedades profesionales.	\$40
Socializar las propuestas y acciones de mejora de las políticas de prevención.	\$101,80
Perspectiva 3 - Salud Ocupacional	
Plantear estrategias para obtener un buen clima laboral y motivación.	\$40
Desarrollar beneficios para aumentar la productividad laboral y la confianza en los colaboradores.	\$40
Proporcionar estrategias para reducir el absentismo laboral y las pérdidas económicas de producción ligadas a accidentes y enfermedades.	\$40
Área de intervención - Compromiso	
Realizar una actividad denominada feed back para saber la opinión de los colaboradores y el compromiso con la institución.	9,00
Realizar material visual para colocar en el tablero institucional.	86,00
Perspectiva 4 - Seguridad en el trabajo	
Proporcionar estrategias para disminuir el riesgo de que se produzcan accidentes.	\$40
Establecer pautas de seguridad en el trabajo para los colaboradores de la entidad.	\$40
Desarrollar un análisis acerca de la importancia de la seguridad en el trabajo a los colaboradores de la institución.	\$40
Perspectiva 5 - Buenas prácticas ergonómicas	
Realizar pausas activas a los colaboradores de la institución con la finalidad de reducir las molestias físicas.	\$75
Desarrollar una capacitación a los trabajadores acerca de la prevención de riesgos laborales.	\$345
Ejecutar una capacitación sobre la mejora de posturas ergonómicas.	\$345
TOTAL	\$1.286,80



RESULTADOS ESPERADOS

La aplicación del programa en la institución es de gran necesidad y apto para su uso, razón por la cual sujeta información valiosa para los colaboradores con la finalidad que se puedan informar y de algunamanera capacitar, de tal manera que puedan estar preparados antecualquier tipo de suceso de riesgo laboral o psicosocial.





10.3 Entrega de resultados

Figura 41: Entrega de resultados al Sñr. Alcalde de Zamora



Nota: La figura hace referencia a la entrega de resultados al Sñr. Víctor Manuel González Salinas, alcalde de Zamora, realizada por los autores de la investigación

Figura 42: Entrega de resultados a la directora del Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional.



Nota: La figura hace referencia a la entrega de resultados a la directora del Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional.

11 Conclusiones

- En esta investigación se realizó la recopilación de información, se pudo obtener referencias reales de los riesgos laborales y psicosociales que sufren los colaboradores en su jornada laboral, teniendo como propósito hacer un diagnóstico completo para la empresa.
- Se realizaron encuestas y entrevistas con la finalidad de obtener indicadores para medir los riesgos laborales y psicosociales, gracias a esto se pudo complementar el programa de prevención de riesgos laborales y psicosociales.
- El programa de prevención de riesgos laborales y psicosociales, tuvo la finalidad de disminuir el número de accidentes y el número de riesgos psicosociales en los colaboradores de la institución.
- Finalmente, el programa de prevención de riesgos laborales y psicosociales expuesto a la empresa, facilitó y ayudó a realizar cambios para prevenir los riesgos laborales y psicosociales en los colaboradores, los resultados obtenidos se realizaron de manera presencial, utilizando herramientas tecnológicas, para concientizar al personal que conforma la institución, con el

fin de alcanzar condiciones de trabajo adecuadas y aumentar la productividad mejorando la imagen institucional.

12 Recomendaciones

- Es necesario que el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Zamora, evalúe y monitoree el estado de salud de su personal ya sea semanalmente, así mismo el realizar monitoreos en los entornos laborales del personal, este ayudará y facilitará a futuras investigaciones que quiera hacer la empresa.
- Mediante las encuestas y entrevistas el personal del Gad Municipal del Cantón Zamora no cuenta con capacitaciones de prevención de riesgos laborales y psicosociales, es por ello que se recomienda a la entidad realizar capacitaciones a todo el personal de la institución.
- El programa de prevención de riesgos laborales y psicosociales, tiene información relevante que se pueden observar en infografías que se detalla cada una de las actividades que puede realizar la institución, todo con la finalidad de evitar accidentes.
- Por último, se recomienda ejecutar correctamente el programa, leerlo atentamente de tal manera que no se pueda hacer mal uso de la información, ya que tiene como propósito el reducir los riesgos laborales y psicosociales en el personal de la institución.

13 Bibliografía

10

- Benitez Torres, T. (04 de Junio de 2018). Marco Institucional ITSS. Marco Institucional ITSS. Loja, Loja, Ecuador. Recuperado el 04 de Junio de 2018
- boyacá, U. d. (s.f.). PDF. Recuperado el 13 de 8 de 2022, de Cartilla de pausas activas: <https://www.uniboyaca.edu.co/sites/default/files/2019-04/CARTILLA%20DE%20PAUSAS%20ACTIVAS.pdf>
- 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,.
- castillayleon. (s.f.). PDF. Recuperado el 23 de 7 de 2022, de Glosario de términos de salud laboral y prevención de riesgos laborales: <https://castillayleon.ccoo.es/ce51410cd640a479b9974e5f2ffbd9e4000054.pdf>
- Contreras, F. G. (Noviembre de 2015). www.scielo.conicyt.cl. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-34292015000400014
- Copenhague, C. (2010). PDF. Recuperado el 6 de 8 de 2022, de CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE: https://treball.gencat.cat/web/.content/09_-_seguretat_i_salut_laboral/publicacions/psq_cat_21/imatges/questionari_de_la_versio_mitjana.pdf
- 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.
- 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/>
- Folgueiras, P. (s.f.). PDF. Recuperado el 3 de 9 de 2022, de La entrevista: <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/99003/1/entrevista%20pf.pdf>
- gabriellebe. (s.f.). PDF. Recuperado el 3 de 9 de 2022, de TECNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS: <https://gabriellebet.files.wordpress.com/2013/01/tecnicas-de-recoleccion3b3n4.pdf>
- 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.
- insst. (s.f.). pdf. Recuperado el 6 de 8 de 2022, de FICHA DE INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES: https://www.insst.es/documents/94886/455702/prl_pyme_27.pdf/71fc2181-43cb-48cb-810f-5469fedbd4a5
- 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.
- 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=http%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/>
- 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
- Preverlab. (15 de 06 de 2015). preverlab. Recuperado el 6 de 8 de 2022, de Medidas Preventivas Generales Para La Prevención De Riesgos: <https://www.preverlab.com/medidas-preventivas-generales/>
- Quijada, D. F. (2014). Tecnologías de la persuasión.
- Robles, F. (S/F). Lifeder. Obtenido de <https://www.lifeder.com/disenometodologico-investigacion/>
- Rubio, P. M. (2018). REVISTA CIENTÍFICA DE DOCENCIA DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN SOCIAL. REVISTA CIENTÍFICA DE DOCENCIA DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN SOCIAL.
- Sánchez Ramos, M. E. (2012). El Concepto Diseño en el taller de Diseño: Reflexiones Teóricas. Insigne Visual, 6.
- SOCIAL, I. E. (s.f.). pdf. Recuperado el 6 de 8 de 2022, de <https://www.iess.gob.ec/documents/10162/61571/FormularioAvisoAT.pdf>
- tdi. (s.f.). PDF. Recuperado el 13 de 8 de 2022, de Análisis de Seguridad en el Trabajo:
<https://www.tdi.texas.gov/pubs/videoresourcessp/spstpjobsafetana.pdf>

- Tena Suck , A. (1995). Manual de Investigación Documental: Elaboración de tesis. 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>
- Vicerrectoría Académica Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. (2018). [Biblioteca.ucv.cl](http://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.

14 Anexos

14.1 Oficio de vicerrectorado



VICERRECTORADO ACADÉMICO

Loja, 13 de Julio del 2022
Of. N° 435 -VDIN-ISTS-2022

Sr.(ita). ABAD CASTILLO JORDY ALEXANDER
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 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y PSICOSOCIALES PARA LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN ZAMORA (GAD MUNICIPAL) EN EL CANTÓN ZAMORA DE LA PROVINCIA DE ZAMORA CHINCHIPE EN 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/la) Mgs. JACKSON MICHAEL QUEVEDO JUMBO.

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° 434 -VDIN-ISTS-2022

Sr.(ita). PATIÑO IZQUIERDO KARELYS PAMELA
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 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y PSICOSOCIALES PARA LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN ZAMORA (GAD MUNICIPAL) EN EL CANTÓN ZAMORA DE LA PROVINCIA DE ZAMORA CHINCHIPE EN 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/la) Mgs. JACKSON MICHAEL QUEVEDO JUMBO.

Particular que le hago conocer para los fines pertinentes.

Atentamente,


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



14.2 Oficio de solicitud a la empresa

Actar todo para que procedan con el le comento de implementacion.
28-06-2022



Loja, 24 de Junio de 2022

Señor.
Victor Manuel González
ALCALDE DEL GAD MUNICIPAL DE ZAMORA
Presente. -

GAD MUNICIPAL DE ZAMORA
Trámite N° 3299 Hora: 16:39
24 JUN 2022
N° Hojas: 2 R: 62
RECEPCION DE DOCUMENTOS

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 permítanos 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 Prevención de Riesgos Laborales y Psicosociales para los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Zamora (GAD MUNICIPAL) en el Cantón Zamora de la Provincia de Zamora Chinchipe en el año 2022"**, con la finalidad de fortalecer la seguridad en los empleados y trabajadores, previniendo los riesgos laborales y psicosociales de tal manera se vaya adoptando medidas para controlarlos con eficacia asegurando que dichos peligros y riesgos no causen daños a los trabajadores y empleados de la organización.

Para la ejecución del proyecto antes mencionado se asignó a los estudiantes **Jordy Alexander Abad Castillo** con número de C.I 1900708916, y **Karelys Pamela Patiño Izquierdo** con número de C.I 1950096006, mismo que necesita 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,

JORDY ALEXANDER
UNIDAD ADMINISTRATIVA
DE TALENTO HUMANO
27 JUN 2022
Jordy 11:55
RECEPCION DE DOCUMENTOS

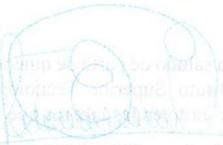
- Talento Humano
- Secretaria General
Emite oficio a petición
autógrafa lo solicitado
2022 24 Jun 2022



Jordy Alexander Abad Castillo
ESTUDIANTE RESPONSABLE



Karelys Pamela Patiño Izquierdo
ESTUDIANTE RESPONSABLE



Ing. Jackson Michael Quevedo, Mgs
DIRECTOR DEL PROYECTO

Email: Kppatino01@tecnologicosudamericano.edu.ec
Jaabad01@tecnologicosudamericano.edu.ec
Contacto: 0992337419 - 0993719607

14.3 Oficio de aceptación



Oficio No. GADMZ-ACZ-0870-2022

Zamora, 29 de junio de 2022

29/06/2022
Jordy Abad
[Signature]

Asunto: Autorización para la realización de Levantamiento de Información.

Señorita
Karelys Pamela Patiño Izquierdo
PETICIONARIA

Señor
Jordy Alexander Abad Castillo
PETICIONARIO
Ciudad

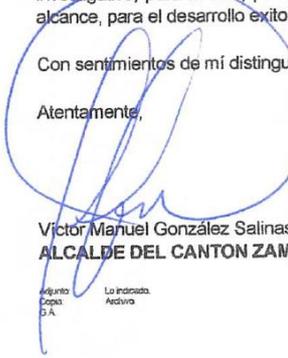
De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted(s), para reiterarle mis mejores augurios en el ejercicio de sus actividades tanto laborales como personales.

Luego de ello, y en atención a su oficio S/N de fecha 24 de junio de 2022, mediante el cual se solicita la autorización para la realización del levantamiento de información para el desarrollo de su tema de tesis denominado "PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y PSICOSOCIALES PARA LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN ZAMORA, CANTÓN ZAMORA, PROVINCIA DE ZAMORA CHINCHIPE"; al respecto, me permito poner a su conocimiento que esta Alcaldía gustosamente autoriza la realización del referido trabajo investigativo; para lo cual, procuraremos brindar todas las facilidades que estén a nuestro alcance, para el desarrollo exitoso de lo solicitado.

Con sentimientos de mi distinguida consideración y estima, suscribo.

Atentamente,




Victor Manuel González Salinas
ALCALDE DEL CANTÓN ZAMORA

Adjunto: Copia P.A. Lo Indicado Activo

@gadmzarrmz@cebsk.com
07 2666 51807 2606118 ext. 406
DIRECCIÓN: Diego de Vaca y 24 de Mayo

ADMINISTRACIÓN 2019-2023
Honestidad y Transparencia

Oficio No. GADMZ-ACZ-0870-2022

Zamora, 29 de junio de 2022

Asunto: Autorización para la realización de Levantamiento de Información.

Señorita
 Karelys Pamela Patiño Izquierdo
PETICIONARIA

Señor
 Jordy Alexander Abad Castillo
PETICIONARIO
 Ciudad

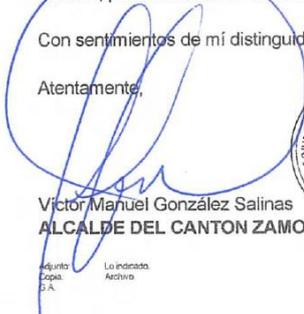
De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted(s), para reiterarle mis mejores augurios en el ejercicio de sus actividades tanto laborales como personales.

Luego de ello, y en atención a su oficio S/N de fecha 24 de junio de 2022, mediante el cual se solicita la autorización para la realización del levantamiento de información para el desarrollo de su tema de tesis denominado "PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y PSICOSOCIALES PARA LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN ZAMORA, CANTÓN ZAMORA, PROVINCIA DE ZAMORA CHINCHIPE"; al respecto, me permito poner a su conocimiento que esta Alcaldía gustosamente autoriza la realización del referido trabajo investigativo; para lo cual, procuraremos brindar todas las facilidades que estén a nuestro alcance, para el desarrollo exitoso de lo solicitado.

Con sentimientos de mi distinguida consideración y estima, suscribo.

Atentamente,


 Victor Manuel González Salinas
ALCALDE DEL CANTON ZAMORA



Ajuntó: _____
 Fecha: _____
 P.A. _____

Lo ordenado:
 Activo

29-06-2022
 Karelys Patiño


14.4 Certificado de ejecución



Abg. Norman Eduardo Toledo Iñiguez,

**DIRECTOR ADMINISTRATIVO DEL GOBIERNO
AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL
CANTÓN ZAMORA.**

CERTIFICO:

Que, a petición de los interesados y en forma legal, me permito certificar que el Señor **JORDY ALEXANDER ABAD CASTILLO**, portador del número de cedula Nro. 1900708916 y la Señora **KARELYS PAMELA PATIÑO IZQUIERDO** portador del número de cedula Nro. 1950096006, han realizado la respectiva socialización y entrega de los resultados de su proyecto de titulación, denominado **"PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y PSICOSOCIALES PARA LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN ZAMORA DE LA PROVINCIA DE ZAMORA CHINCHIPE DEL CANTÓN ZAMORA EN EL AÑO 2022"**, al personal municipal de nuestra institución.

Es todo lo que puedo decir en honor a la verdad.

Zamora, 19 de septiembre de 2022.

Abg. Norman Eduardo Toledo Iñiguez.

DIRECTOR DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Y TALENTO HUMANO.

	con anticipación.								
15	Desarrollo de investigación y propuesta de acción	x							
16	Desarrollo de investigación y propuesta de acción		x						
17	Desarrollo de investigación y propuesta de acción			X					
18	Desarrollo de investigación y propuesta de acción				x				
19	Desarrollo de investigación y propuesta de acción					x			
20	Desarrollo de investigación y propuesta de acción						x		
21	Desarrollo de investigación y propuesta de acción							x	
22	Desarrollo de investigación y propuesta de acción								x
23	Desarrollo de investigación y propuesta de acción								x
24	Elaboración de conclusiones y recomendaciones y levantamiento del documento final del borrador de proyecto de investigación.								x
25	Revisión integral del proyecto Revisión del esquema de la investigación en base al Manual de Titulación del ITSS, impresión de certificados varios y documentos legales solicitados en el Manual ITSS y Secretaría del ITSS, revisión y legalización por parte del director (firmas)								x
26	Entrega de borradores de proyectos de investigación de fin de carrera según el horario que secretaria ITSS indique en sus correos institucionales y al Academicok ISTS								x

Nota: La presente tabla hace referencia al cronograma, realizado por los autores de la investigación

14.6 Presupuesto

Recursos

Recursos Humanos

Director de Titulación: Ing. Jackson Quevedo. Mgs.

Estudiantes: Karelys Pamela Patiño Izquierdo

Jordy Alexander Abad Castillo

Tabla 62: Presupuesto

RUBROS	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
RECURSO MATERIAL Y TECNOLÓGICO				
Proceso de titulación				
(Matrícula)	Unidad	2	\$ 986	\$1.972
Pen drive	Unidad	2	\$ 15	\$30.00
Impresiones	Hojas	200	\$ 0.05 b/n 0.25 color	\$ 30
Anillado	Unidad	3	\$ 15.00	\$ 45.00
Suministros de Of.	Unidad	20	\$ 5.00	\$100.00
Empastado	Unidad	2	\$ 30.00	\$ 60.00
Internet (6 meses)	Mensual	12	\$ 30.00	\$ 360.00
Diseñador gráfico	Unidad	1	\$150	\$150
Hojas valoradas	Unidad	8	\$ 2.00	\$ 16.00
SERVICIOS VARIOS				
Transporte	Unidad	60	\$ 10	\$600.00
Alimentación	Valor total	100	\$ 2.50	\$ 250.50
Llamadas telefónicas de coordinación	Valor total	10	\$1.00	\$ 10.00
Productos finales	Varios	3	\$ 20	\$60.00
Imprevistos	Unidad	3	\$ 30	\$90.00
Brochure	Unidad	3	\$50	\$150
TOTAL			\$ 1.346,8	\$3.923,5

Nota: La presente tabla hace referencia al presupuesto general, realizado por los autores de la investigación.

14.7 Encuesta aplicada

Estimado/a, reciba un cordial saludo de parte de la carrera de la Tecnología de Gestión de Talento Humano del Instituto Tecnológico Superior Sudamericano. La Presente encuesta tiene como finalidad recolectar información sobre nuestro proyecto de titulación denominado; PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y PSICOSOCIALES PARA LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN ZAMORA (GAD MUNICIPAL) EN EL CANTÓN ZAMORA DE LA PROVINCIA DE ZAMORA CHINCHIPE EN EL AÑO 2022, cuyo objetivo es fortalecer el bienestar y satisfacción de los colaboradores de la institución. Es de vital importancia la mayor confiabilidad y transparencia del mismo, ya que los datos proporcionados serán utilizados con fines académicos.

1. Edad

- 22 años o menos ()
- 23 a 30 años ()
- 31 a 40 años ()
- 51 o más años ()

2. Género

- Masculino ()
- Femenino ()
- Otro ()

3. Nivel de educación

- Bachillerato ()
- Tecnológico Universitario ()
- Maestría ()
- Doctorado ()
- Ninguno ()

4. Departamento o área que pertenece

- Gestión Financiera ()
- Gestión Administrativa y Talento Humano ()
- Gestión de Planificación ()
- Planificación ()
- Gestión de Comunicación ()
- Secretaría General ()
- Asesoría Jurídica ()

- Gestión de Obras Públicas ()
- Gestión de Desarrollo Socioeconómico ()
- Gestión Ambiental ()
- Unidad de Tránsito ()
- Comisaría ()

5. Tiempo de empleabilidad

- 1 a 11 meses ()
- 1 año a 2 años ()
- 3 a 4 años ()
- 5 años a más ()

6. ¿Conoce usted sobre el tema de Prevención de Riesgos Laborales y Psicosociales?

- Si ()
- No ()
- Tal vez ()

7. ¿Conoce usted cuál es la importancia acerca de la Prevención de Riesgos Laborales y Psicosociales?

- Si ()
- No ()
- Tal vez ()

8. ¿Tiene usted conocimiento acerca de los factores de los Riesgos Psicosociales?

- Si ()
- No ()
- Tal vez ()

9. ¿Considera usted que el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Zamora invierte en capacitaciones a sus colaboradores sobre temas de Prevención de Riesgos Laborales y Psicosociales?

- Si ()
- No ()
- Tal vez ()

10. ¿Le gustaría a usted tener un Programa de Prevención de Riesgos Laborales y Psicosociales dentro de su organización?

- Si ()

- No ()
- Tal vez ()

11. ¿En qué lapso de tiempo se realizan evaluaciones de Prevención de Riesgos Laborales y Psicosociales en el GAD Municipal de Zamora?

- Trimestral ()
- Semestral ()
- Anual ()
- Cada 2 años o más ()
- Nunca ()

12. ¿Usted piensa que es de vital importancia conocer acerca de la Prevención de Riesgos Laborales y Psicosociales en su organización?

- Sí ()
- No ()
- Tal vez ()

13. ¿Le gustaría a usted que se evalúen los diferentes Riesgos Laborales y Psicosociales que se encuentren presentes en su entorno laboral?

- Si ()
- No ()
- Tal vez ()

14. ¿Sabe usted qué consecuencias tiene la falta de Prevención de Riesgos Laborales y Psicosociales para la organización?

- Si ()
- No ()
- Tal vez ()

15. ¿Por qué medio de comunicación le gustaría conocer sobre el Programa de Prevención de Riesgos Laborales y Psicosociales?

- Personalizado ()
- Virtual ()
- Presencial ()
- Redes sociales ()
- Medios impresos ()

¡Gracias por su atenci

14.8 Entrevista aplicada

Estimado/a, reciba un cordial saludo de parte de la carrera de la Tecnología de Gestión de Talento Humano del Instituto Superior Sudamericano. El motivo de la presente es solicitarle de la manera más cordial la aplicación de una entrevista con preguntas abiertas con el fin de levantar información para el proyecto de investigación denominado “PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y PSICOSOCIALES PARA LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN ZAMORA (GAD MUNICIPAL) EN EL CANTÓN ZAMORA DE LA PROVINCIA DE ZAMORA CHINCHIPE EN EL AÑO 2022”, pues la información que nos facilita por medio de misma será de confidencialidad.

✓ **Nombres y apellidos:**

✓ **Cargo en la organización:**

✓ **Tiempo de empleabilidad en la institución:**

✓ **Cantidad de personal a su cargo:**

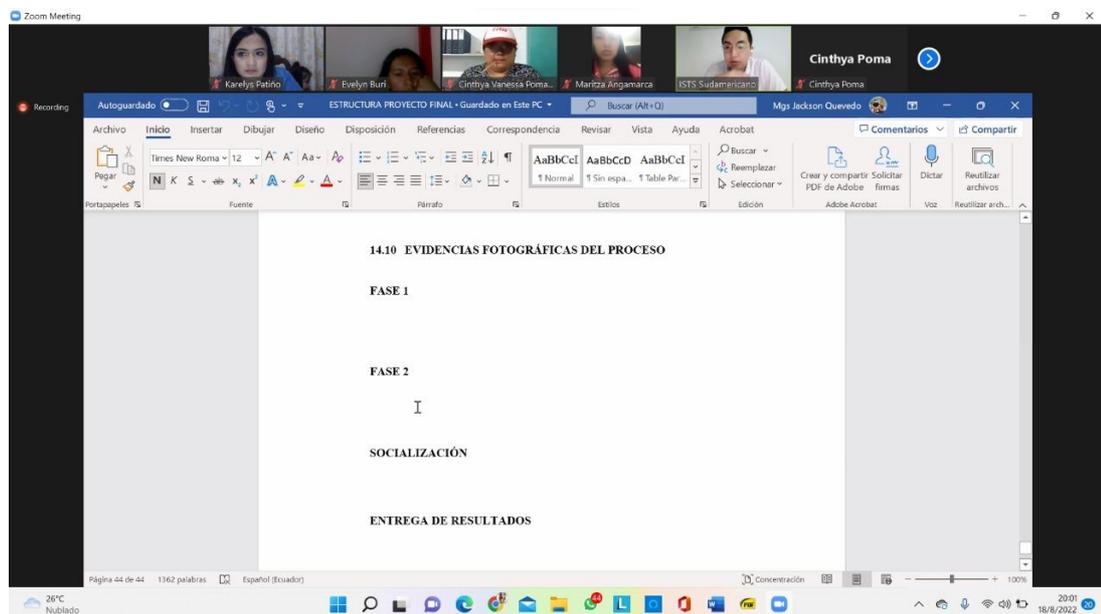
1. ¿Qué entiende usted por Riesgo Laboral y Psicosocial?
2. ¿Considera usted que es de vital importancia el aplicar los diferentes tipos de evaluaciones de Riesgos Laborales y Psicosociales a los empleados y trabajadores de la organización? ¿Por qué?
3. ¿Cuál es el mayor problema al no contar con un Programa de Prevención de Riesgos Laborales y Psicosociales?
4. Según su criterio ¿cuál es la importancia que el GAD Municipal de Zamora cuente con un Programa de Prevención de Riesgos Laborales y Psicosociales?
5. ¿Cree usted que es indispensable que dentro de la organización se implemente un Programa de Prevención de Riesgos Laborales y Psicosociales? ¿Por qué?
6. Desde su punto de vista, ¿cuál cree usted que sería los beneficios o ventajas de contar con un Programa de Prevención de Riesgos Laborales y Psicosociales dentro de la organización?
7. ¿Por cuál medio de comunicación cree usted que sería factible el que los empleados y trabajadores de la organización puedan conocer el Programa de Prevención de Riesgos Laborales y Psicosociales? ¿Por qué?

¡Gracias por su atención!

14.9 EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS DEL PROCESO

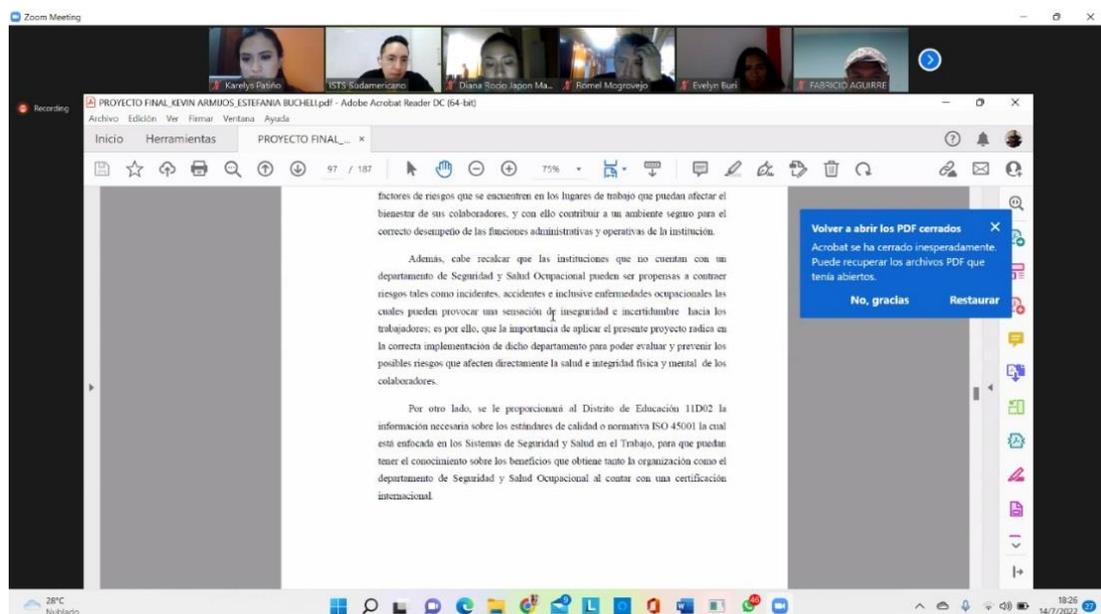
FASE 1

Figura 43: Reunión en la plataforma Zoom



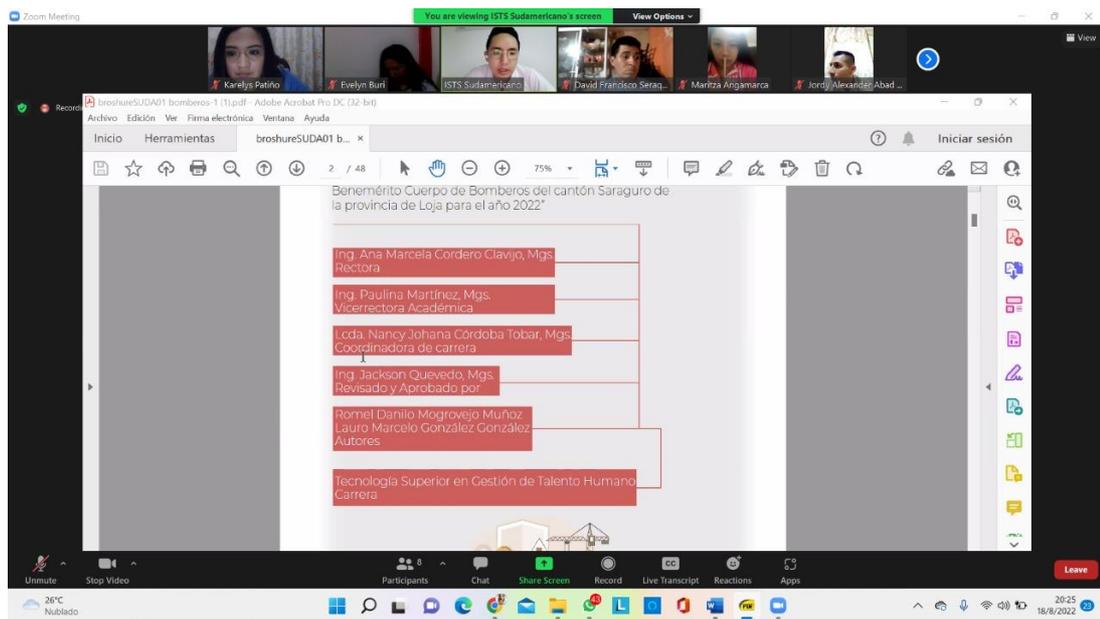
Nota: La figura hace referencia a la reunión en la plataforma Zoom, en base al proceso de titulación, realizada por los autores de la investigación.

Figura 44: Reunión en la plataforma Zoom



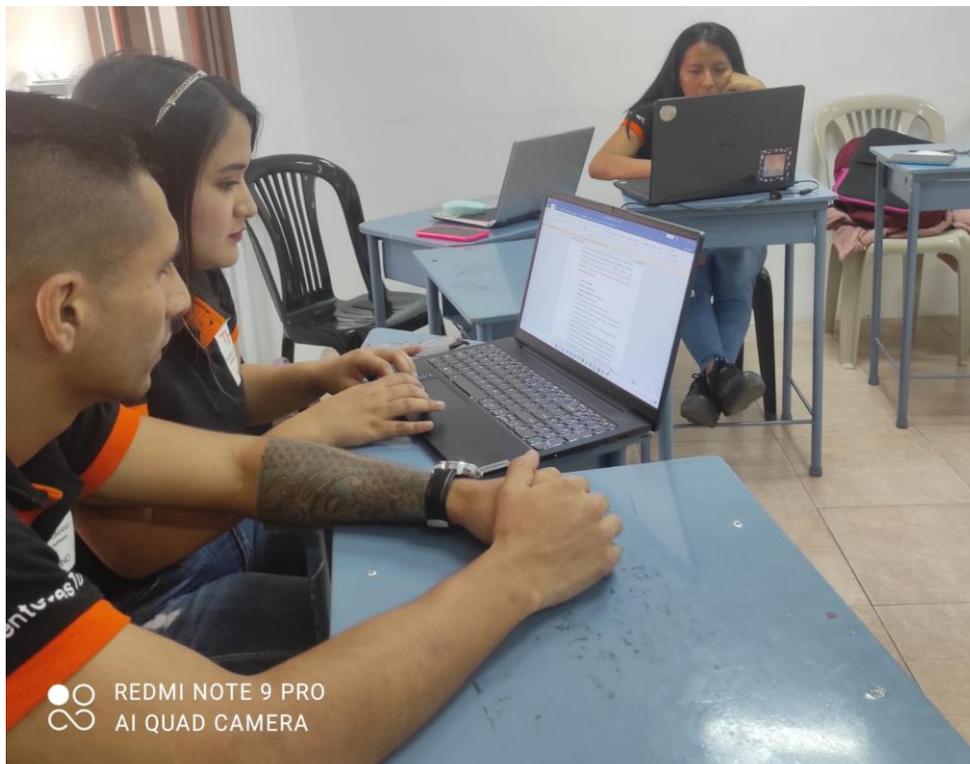
Nota: La figura hace referencia a la reunión en la plataforma Zoom, realizada por los autores de la investigación.

Figura 45: Reunión en la plataforma Zoom



Nota: La figura hace referencia a la reunión en la plataforma Zoom, en base a cómo se debe realizar el brochure, realizado por los autores de la investigación.

Figura 46: Levantamiento del proyecto de investigación



Nota: La figura hace referencia al levantamiento de información sobre nuestro proyecto de titulación denominado “Programa de prevención de riesgos laborales y psicosociales”

FASE 2

ENTREVISTA

Figura 47: Entrevista al Jefe de Talento Humano



Nota: La figura hace referencia a la entrevista realizada al Abg. Norman Toledo, Jefe de Talento Humano, realizada por los autores de la investigación.

Figura 48: Entrevista al Sñr. Manuel González Salinas, alcalde de Zamora



Nota: La figura hace referencia a la entrevista realizada al Sñr. Manuel González Salinas, alcalde de Zamora, realizada por los autores de la investigación.

Figura 49: Entrevista al Sñr. Alcalde de Zamora



Nota: La figura hace referencia a la entrevista realizada al Sñr. Alcalde de Zamora, realizada por los autores de la investigación.

Figura 50: Entrevista a la directora del Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional



Nota: La figura hace referencia a la entrevista realizada a la directora del Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional, realizada por los autores de la investigación.

ENCUESTAS

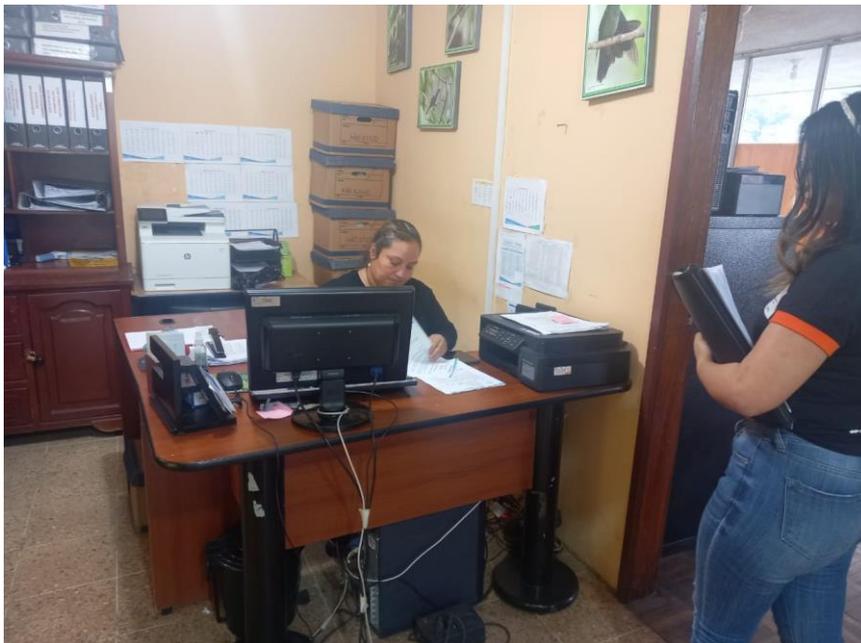
DEPARTAMENTO DE GESTIÓN AMBIENTAL

Figura 51: Encuesta realizada al Departamento de Gestión Ambiental



Nota: La figura hace referencia a las encuestas realizadas al departamento de Gestión Ambiental, realizada por los autores de la investigación.

Figura 52: Encuesta realizada al Departamento de Gestión Ambiental



Nota: La figura hace referencia a las encuestas realizadas al departamento de Gestión Ambiental, realizada por los autores de la investigación.

Figura 53: Encuesta realizada al Departamento de Gestión Ambiental



Nota: La figura hace referencia a la encuesta realizada al Departamento de Gestión Ambiental, realizada por los autores de la investigación.

Figura 54: Encuesta realizada al Departamento de Gestión Ambiental



Nota: La figura hace referencia a la encuesta realizada al Departamento de Gestión Ambiental, realizada por los autores de la investigación.

DEPARTAMENTO DE AVALÚOS Y CATASTROS

Figura 55: Encuesta realizada al Departamento de Avalúos y Catastros



Nota: La figura hace referencia a la encuesta realizada al departamento de Avalúos y Catastros, realizada por los autores de la investigación.

Figura 56: Encuesta realizada al Departamento de Avalúos y Catastros



Nota: La figura hace referencia a la encuesta realizada al departamento de Avalúos y Catastros, realizada por los autores de la investigación.

Figura 57: Encuesta realizada al Departamento de Avalúos y Catastros



Nota: La figura hace referencia a la encuesta realizada al departamento de Avalúos y Catastros, realizada por los autores de la investigación.

DEPARTAMENTO FINANCIERO

Figura 58: Encuesta realizada al Departamento Financiero



Nota: La figura hace referencia a la encuesta realizada al departamento financiero, realizada por los autores de la investigación.

Figura 59: Encuesta realizada al Departamento Financiero



Nota: La figura hace referencia a la encuesta realizada al departamento financiero, realizada por los autores de la investigación.

Figura 60: Encuesta realizada al Departamento Financiero



Nota: La figura hace referencia a la encuesta realizada al Departamento Financiero, realizada por los autores de la investigación.

Figura 61: Encuesta realizada al Departamento Financiero



Nota: La figura hace referencia a la encuesta realizada al Departamento Financiero, realizada por los autores de la investigación.

Figura 62: Encuesta realizada al Departamento Financiero



Nota: La figura hace referencia a la encuesta realizada al Departamento Financiero, realizada por los autores de la investigación.

DEPARTAMENTO DE COMISARÍA

Figura 63: Encuesta realizada al Departamento de Comisaría



Nota: La figura hace referencia a la encuesta realizada al Departamento de Comisaría, realizada por los autores de la investigación.

Figura 64: Encuesta realizada al Departamento de Comisaría



Nota: La figura hace referencia a la encuesta realizada al Departamento de Comisaría, realizada por los autores de la investigación.

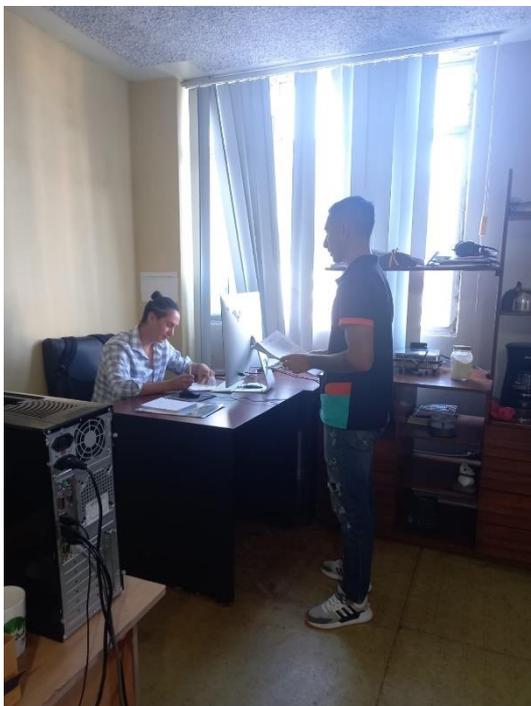
DEPARTAMENTO DE COMUNICACIÓN

Figura 65: Encuesta realizada al Departamento de Comunicación



Nota: La figura hace referencia al Departamento de Comunicación, realizada por los autores de la investigación.

Figura 66: Encuesta realizada al Departamento de Comunicación



Nota: La figura hace referencia a la encuesta realizada al Departamento de Comunicación, realizada por los autores de la investigación.

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO

Figura 67: Encuesta realizada al Departamento Administrativo



Nota: La figura hace referencia a la entrevista realizada al Departamento Administrativo, realizada por los autores de la investigación.

Figura 68: Encuesta realizada al Departamento Administrativo



Nota: La figura hace referencia a la encuesta realizada al Departamento Administrativo, realizada por los autores de la investigación.

DEPARTAMENTO DE DESARROLLO SOCIOECONÓMICO

Figura 69: Encuesta realizada al Departamento de Desarrollo Socioeconómico



Nota: La figura hace referencia a la encuesta realizada al Departamento de Desarrollo Socioeconómico, realizada por los autores de la investigación.

Figura 70: Encuestas realizadas al Departamento de Desarrollo Socioeconómico



Nota: La figura hace referencia a la encuesta realizada al Departamento de Desarrollo Socioeconómico, realizada por los autores de la investigación.

DEPARTAMENTO DE OBRAS PÚBLICAS

Figura 71: Encuestas realizadas al Departamento de Obras Públicas



Nota: La figura hace referencia a la encuesta realizada al Departamento de Obras Públicas, realizada por los autores de la investigación.

Figura 72: Encuesta realizada al Departamento de Obras públicas



Nota: La figura hace referencia a la encuesta realizada al Departamento de Obras Públicas, realizada por los autores de la investigación.

DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO

Figura 73: Encuesta realizada al Departamento de Talento Humano



Nota: La figura hace referencia a la encuesta realizada al Departamento de Talento Humano, realizada por los autores de la investigación.

Figura 74: Encuesta realizada al Departamento de Talento Humano



Nota: La figura hace referencia a la encuesta realizada al Departamento de Talento Humano, realizada por los autores de la investigación.

Figura 75: Encuesta realizada al Departamento de Talento Humano



Nota: La figura hace referencia a la encuesta realizada al Departamento de Talento Humano, realizada por los autores de la investigación.

SOCIALIZACIÓN

Figura 76: Socialización al personal del Gad Municipal de Zamora



Nota: La figura hace referencia a la socialización realizada al personal del Gad Municipal de Zamora, realizada por los autores de la investigación.

Figura 77: Socialización realizada al personal del Gad Municipal de Zamora



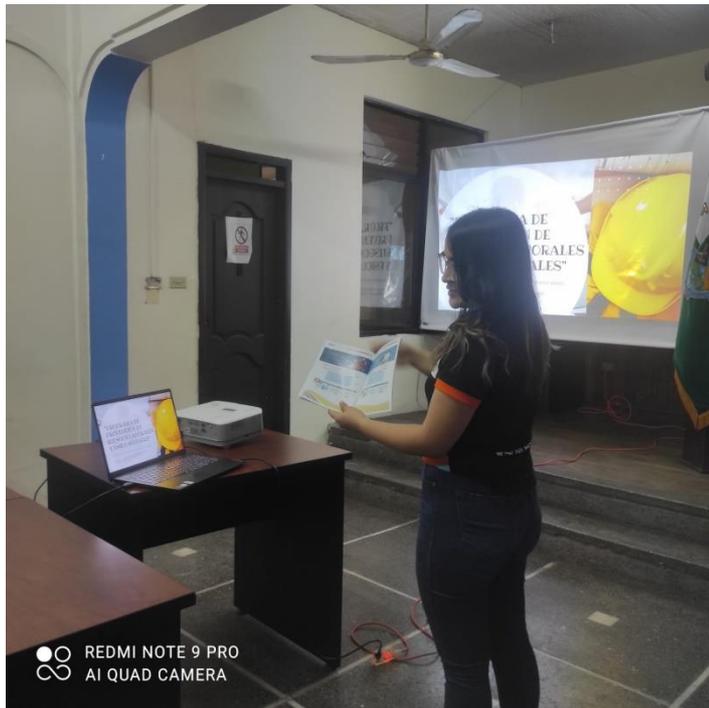
Nota: La figura hace referencia a la socialización realizada al personal del Gad Municipal de Zamora, realizada por los autores de la investigación.

Figura 78: Socialización realizada al personal del Gad Municipal de Zamora



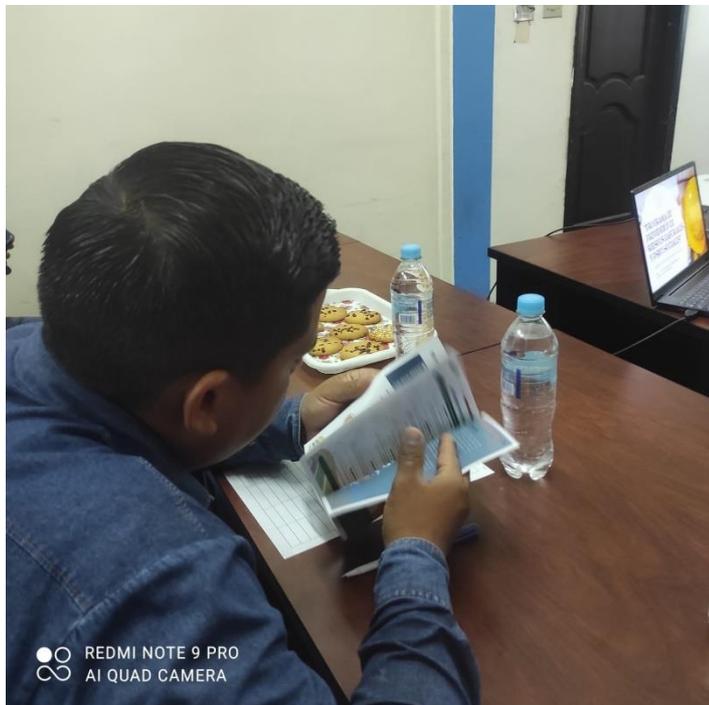
Nota: La figura hace referencia a la socialización realizada al personal del Gad Municipal de Zamora, realizada por los autores de la investigación.

Figura 79: Socialización realizada al personal del Gad Municipal de Zamora



Nota: La figura hace referencia a la socialización realizada al personal del Gad Municipal de Zamora, realizada por los autores de la investigación.

Figura 80: Socialización realizada al personal del Gad Municipal de Zamora



Nota: La figura hace referencia a la revisión y socialización del brochure al personal del Gad Municipal de Zamora, realizada por los autores de la investigación.

Figura 81: Socialización al personal del Gad Municipal de Zamora



Nota: La figura hace referencia a la socialización al personal del Gad Municipal de Zamora, realizada por los autores de la investigación.

Figura 82: Socialización al personal del Gad Municipal de Zamora



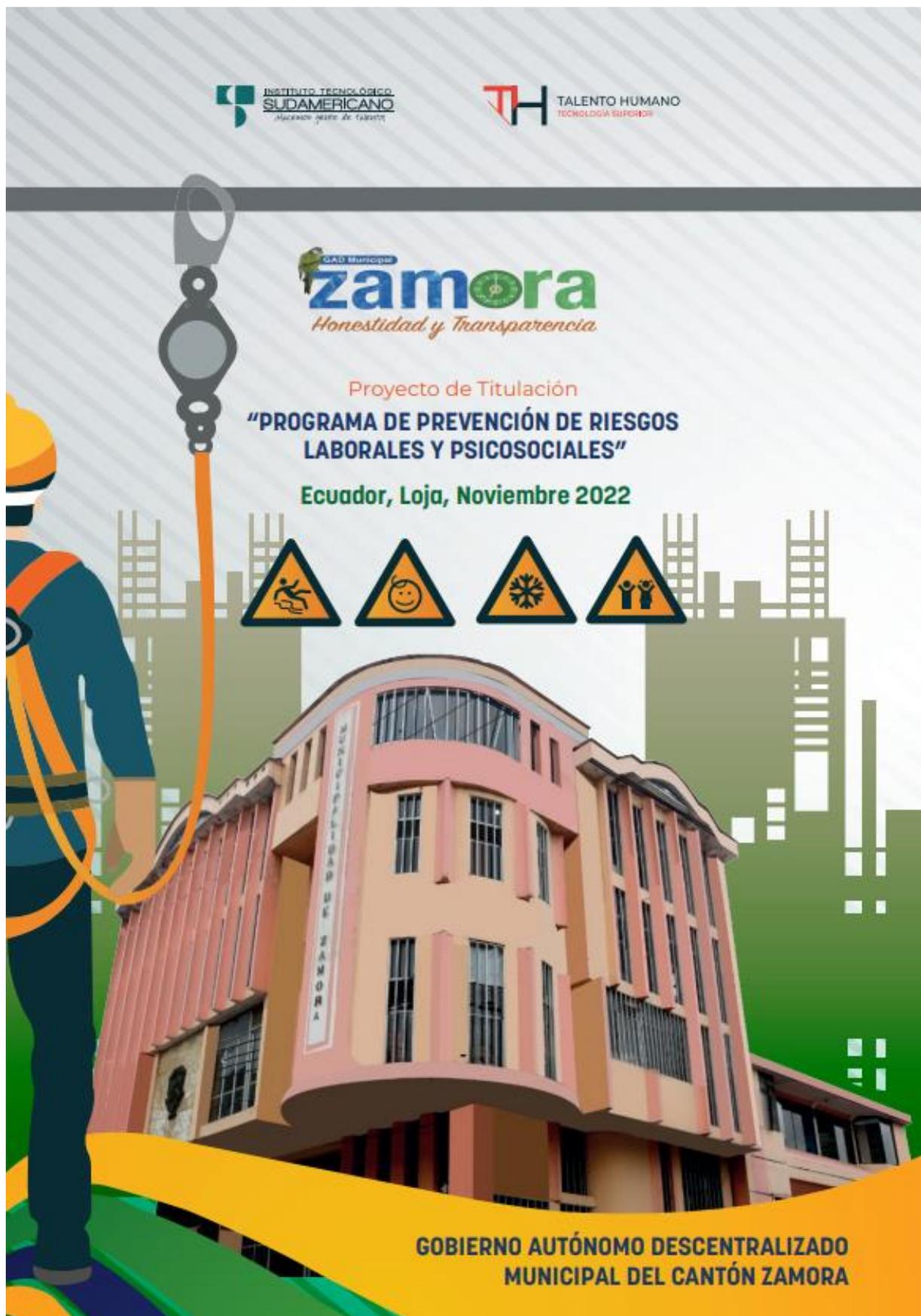
Nota: La figura hace referencia a la socialización al personal del Gad Municipal de Zamora, realizada por los autores de la investigación.

Figura 83: Socialización al personal del Gad Municipal de Zamora



Nota: La figura hace referencia a la socialización al personal del Gad Municipal de Zamora, realizada por los autores de la investigación.

16. Entrega de resultados



Ficha técnica

Ing. Ana Marcela Cordero Clavijo, Mgs.
Rectora

Ing. Paulina Martínez, Mgs.
Vicerrectora Académica

Tlga. Carla Benítez Torres.
Secretaria General

Ing. Jackson Quevedo, Mgs.
Elaborado y Aprobado por

Karelys Pamela Patiño Izquierdo
Jordy Alexander Abad Castillo
Autores

“La prevención de accidentes no debe ser considerada como una cuestión de legislación, sino como un deber ante los seres humanos, y como una razón de sentido económico.”

– ***Werner von Siemens***

Índice de Contenido

1. PORTADA
2. FICHA TÉCNICA
3. INDICE DE CONTENIDOS
4. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA
5. GLOSARIO DE TERMINOS
6. MARCO LEGAL
7. DIAGNOSTICO DE LA EMPRESA
8. PROPUESTA DE ACCIÓN
9. CRONOGRAMA DE APLICACIÓN
10. PRESUPUESTO POR CADA ESTRATEGIA
11. RESULTADOS ESPERADOS
12. CONTRAPORTADA



PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

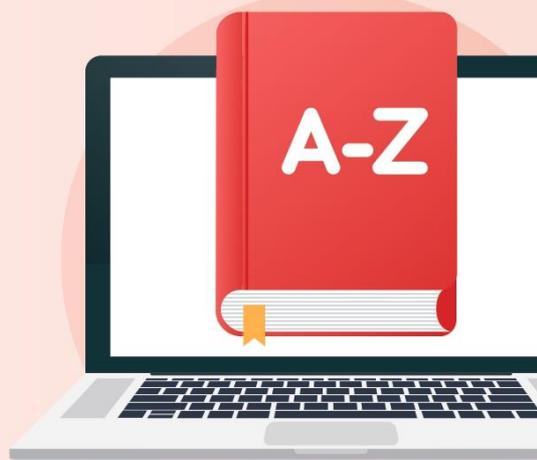


Fuente: (GAD Municipal de Zamora)

- **Misión:** El Gobierno Municipal de Zamora es una institución autónoma y descentralizada que genera, orienta y norma planificadamente el desarrollo cantonal urbano y rural, dotando de obras de infraestructura y equipamiento básicos con aporte de la comunidad.
- **Visión:** Hacer del Gobierno Municipal de Zamora, en la presente administración, una institución que lidera el desarrollo cantonal y provincial, con la participación activa de la ciudadanía, respaldada en procesos transparentes.
- **Valores:**
 - **Honestidad:** Es la virtud que caracteriza a las personas por las buenas costumbres, a los principios morales y a los bienes ajenos.
 - **Transparencia:** La empresa tiene la disposición de informar sobre su situación actual, de qué decisiones se toman y por quiénes son tomadas.



GLOSARIO



A

Accidente de trabajo: Se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena.

B

Botiquín: Es el recurso básico para las personas que prestan primeros auxilios.

C

Estrés laboral: Surge como consecuencia de la percepción, por parte del trabajador, de un desequilibrio sustancial entre la demanda y la capacidad de respuesta del propio individuo.

D

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

E

Identificación de riesgos: El proceso mediante el cual se reconoce que existe un riesgo y se definen explícitamente sus causas y características

F

Lesión por movimiento repetitivo: Daño o detrimento corporal producido por ciclos de trabajo reiterativos con movimientos rápidos de grupos musculares.

MARCO LEGAL

LEY ORGANICA DE SALUD

CAPITULO V

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Art. 118.- Los empleadores protegerán la salud de sus trabajadores, dotándoles de información suficiente, equipos de protección, vestimenta apropiada, ambientes seguros de trabajo, a fin de prevenir, disminuir o eliminar los riesgos, accidentes y aparición de enfermedades laborales.

REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO

CAPITULO VIII

DE LA SALUD OCUPACIONAL

Art. 232.- Seguridad ocupacional y prevención de riesgos laborales.- Las instituciones que se encuentran en el ámbito de la LOSEP, deberán elaborar y ejecutar en forma obligatoria el Plan Integral de Seguridad Ocupacional y Prevención de Riesgos, que comprenderá las causas y control de riesgos en el trabajo.

LEY ORGÁNICA DE SALUD

CAPÍTULO V

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Art. 119.- Los empleadores tienen la obligación de notificar a las autoridades competentes, los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, sin perjuicio de las acciones que adopten tanto el Ministerio del Trabajo y Empleo como el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.



DIAGNÓSTICO DE LA EMPRESA



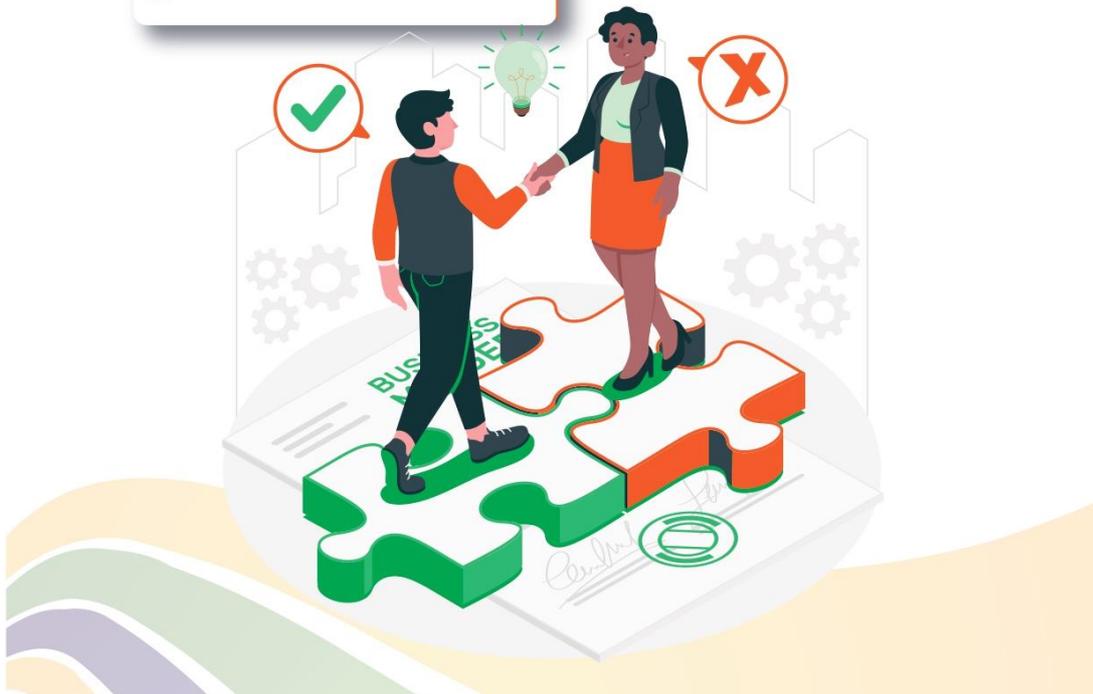
Mediante encuestas realizadas al personal de la institución, se realizó un estudio obteniendo factores directos e indirectos que afectan a la seguridad y salud ocupacional de los mismos, dando como resultado que no cuentan con capacitaciones acerca de prevención de riesgos laborales y psicosociales lo cual afecta de manera directa a la institución, es por ellos que la implementación del programa, será de gran ayuda en lo que concierne a los empleados y trabajadores a reducir los riesgos laborales y psicosociales de la institución

Ventajas

- ✓ Apoyar al cumplimiento de los requerimientos legales.
- ✓ Ayudará a identificar los riesgos en la salud y seguridad en el trabajo.
- ✓ Aumenta la credibilidad y ayudará a mejorar la imagen de la institución.
- ✓ Ayuda a la reducción en la rotación y el ausentismo del personal.
- ✓ Crea una cultura preventiva en el trabajo.
- ✓ Mejora de los procesos.

Desventajas

- ✗ No velar por la seguridad de los trabajadores.
- ✗ Frecuencia de accidentes y enfermedades.



PROPUESTA DE ACCIÓN

Área 1: Identificación de riesgos

Objetivo Estratégico 1

Identificar los diferentes riesgos psicosociales de los colaboradores que forman parte de la institución.

Meta:

Disminuir al 100% los riesgos laborales.

Tiempo:

A corto plazo.



Actividad 2: Desarrollar un historial de accidentes laborales de los colaboradores.

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo una vez	Nunca
APARTADO 1					
1 ¿Usted trabaja muy rápido?					
2 ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se acumule el trabajo?					
3 ¿Tiene tiempo de llevar al día su trabajo?					
TOTAL=					
APARTADO 2					
4 ¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					
5 ¿Se tiene en cuenta su opinión cuando se le asignan tareas?					
6 ¿Tiene influencia sobre el orden en el que realiza las tareas?					
TOTAL=					
APARTADO 3					
7 ¿En esta institución se le informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar a tu futuro?					
8 ¿Usted recibe ayuda y apoyo de sus compañeros(a) de trabajo?					
9 ¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?					
TOTAL=					
APARTADO 4					
10 Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado					

11	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco				
12	En mi trabajo me tratan injustamente				
TOTAL=					
Fuente(Copenhague, 2010)					
ANALIZA TUS RESULTADOS					
Apartado	Dimensión psicosocial	Tu puntuación	Puntuaciones para los trabajadores referencia		
			Favorable	Intermedia	Desfavorable
1	Exigencias psicológicas		4 a 6	2 a 4	0 a 2
2	Control sobre el trabajo		5 a 7	2 a 5	0 a 2
3	Apoyo social y calidad de liderazgo		3 a 4	1 a 2	0 a 1
4	Estima		3 a 4	1 a 2	0 a 1



PRESUPUESTO		
Nº		
1	Computadora	Propia de la institución
1	Internet / Mensualmente	\$20,00
30	Impresiones	\$20,00
Total=		\$40,00



Área 1: Identificación de riesgos Objetivo Estratégico 2

Identificar los riesgos laborales de los colaboradores que forman parte de la institución.

Meta:

Disminuir al 100% los riesgos laborales.

Tiempo:

A corto plazo.



Actividad 2: **Desarrollar un historial de accidentes laborales de los colaboradores.**

HISTORIAL DE ACCIDENTES LABORALES DE LOS COLABORADORES

I. **Datos generales**

1. Identificación general de la empresa
2. Identificación de la persona accidentada

II. **Detalles de accidente**

3. Información del accidente
4. Descripción y circunstancias del accidente
5. Información de testigos

III. **Informe de Medicina del Seguro de Riesgos del Trabajo**

6. Naturaleza de lesión
7. Parte del cuerpo afectada



PRESUPUESTO

N°		
1	Computadora	Propia de la institución
1	Internet/ Mensualmente	\$20,00
	Total=	\$40,00

Área 1: Identificación de riesgos

Objetivo Estratégico 3

Analizar el lugar de trabajo y lo que podría causar los riesgos físicos.

Meta: Disminuir al 100% los riesgos físicos.

Meta:

Disminuir al 100% los riesgos físicos.

Tiempo:

A corto plazo



Actividad 3: Desarrollar una ficha de accidentes de trabajo de manera detallada.

FICHA DE INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES

A. Complementar por mando y Administración

1. Datos del trabajador

B. Complementar por el mando directo con la colaboración de la persona accidentada.

2. Datos del suceso
3. Datos de la investigación
4. Causas del accidente

PRESUPUESTO

Nº		
1	Computadora	Propia de la institución
1	Internet / Mensualmente	\$20,00
30	Impresiones	\$20,00
	Total=	\$40,00

Área 2: Políticas de prevención Objetivo Estratégico 1

Proteger a los colaboradores de los posibles riesgos que se pudieran derivar de su trabajo.

Meta:

Disminuir al 100% los riesgos en las áreas de trabajo.

Tiempo:

A corto plazo



Actividad 1: Desarrollar medidas de prevención para proteger a los colaboradores de los diferentes riesgos.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

1. Mantener el espacio ordenado y limpio
2. Identificar peligros
3. Solicitar mejoras
4. Salidas de emergencia
5. Instrucciones de uso



PRESUPUESTO

Nº		
1	Computadora	Propia de la institución
1	Internet / Mensualmente	\$20,00
30	Impresiones	\$20,00
	Total=	\$40,00



Área 2: Políticas de prevención Objetivo Estratégico 2

Evitar o minimizar las causas de los accidentes y las enfermedades derivadas del trabajo.

Meta:

Disminuir al 100% los riesgos en las áreas de trabajo.

Tiempo:

A corto plazo



Actividad 2: **Desarrollar recomendaciones para prevenir enfermedades profesionales.**

RECOMENDACIONES PARA PREVENIR ENFERMEDADES PROFESIONALES	
Nº	RECOMENDACIONES
1	El usar el equipo de protección personal es fundamental ya que protegen la integridad física del colaborador en el caso de una exposición a un riesgo que muchas veces no puede ser controlado ni en la fuente ni en el medio.
2	Los resbalones y caídas son las principales causas de lesiones en el lugar de trabajo en todos los sectores. Por ello, se debe prestar especial atención al mantenimiento de las instalaciones, ya que el mantenimiento de los equipos es fundamental para la seguridad de las personas y de terceros, ya que es una medida para prevenir accidentes, y los accidentes pueden ocurrir.
3	Los trabajadores están obligados a informarse acerca de elementos o situaciones en su lugar de trabajo que presenten un peligro.
4	Realizar evaluaciones de riesgos laborales para conocer los riesgos y aplicar medidas preventivas, proporcionar la formación e información necesaria a los trabajadores.

PRESUPUESTO

Nº		
1	Computadora	Propia de la institución
1	Internet / Mensualmente	\$20,00
30	Impresiones	\$20,00
	Total=	\$40,00



Área 2: Políticas de prevención

Objetivo Estratégico 3

Proponer propuestas y acciones de mejora de las políticas de prevención.

Meta:

Disminuir al 100% los riesgos laborales

Tiempo:

A corto plazo



Actividad 2: Socializar las propuestas y acciones de mejora de las políticas de prevención.

SOCIALIZAR LAS PROPUESTAS Y ACCIONES DE MEJORA DE LAS POLÍTICAS DE PREVENCIÓN

TEMÁTICA	Propuestas y acciones de mejora de las políticas de prevención.
COSTO	\$30
HORARIO	Septiembre de 2023
TIEMPO	1 hora
PROPÓSITO	Socializar las propuestas y acciones de mejora de las políticas de prevención con la finalidad que los colaboradores conozcan de las mismas.
PERFIL DEL CAPACITADOR	<p>Características</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El capacitador debe conocer acerca de las políticas de prevención. 2. Relaciones interpersonales 3. Capacidad de adaptar la información 4. Integridad 5. Orientación a resultados

PRESUPUESTO

Nº		
1	Computadora	Propia de la institución
1	Internet / Mensualmente	\$20,00
1	Costo de la socialización	\$30,00
1	Amplificación	\$50,00
1	Cuaderno	\$1,50
1	Esfero	\$0,30 ctvs
	Total=	\$101,80

Área 3: Salud Ocupacional

Objetivo Estratégico 1

Potenciar de manera favorable el clima laboral y la motivación por medio de una capacitación para el beneficio de los colaboradores de la entidad.

Meta:

Disminuir al 100% los riesgos laborales

Tiempo:

A corto plazo



Actividad 1: Plantear estrategias para obtener un buen clima laboral y motivación.

ESTRATEGIAS PARA OBTENER UN BUEN CLIMA LABORAL Y MOTIVACIÓN

1. Un ambiente de apoyo
2. Flexibilidad en el lugar de trabajo
3. Reconocer los logros de los colaboradores
4. Dar autonomía a los colaboradores
5. Crear programas de aprendizaje y desarrollo



PRESUPUESTO

Nº		
1	Computadora	Propia de la institución
1	Internet / Mensualmente	\$20,00
30	Impresiones	\$20,00
	Total=	\$40,00

Área 3: Salud Ocupacional

Objetivo Estratégico 2

Aumentar la productividad laboral y la confianza de los colaboradores hacia la institución por medio de beneficios con la finalidad de alcanzar la eficacia y eficiencia de los empleados.

Meta:

Aumentar al 100% la productividad laboral y la confianza en los colaboradores.

Tiempo:

A corto plazo



Actividad 2: Desarrollar beneficios para aumentar la productividad laboral y la confianza en los colaboradores.

BENEFICIOS PARA AUMENTAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL Y LA CONFIANZA EN LOS COLABORADORES

1. Productividad en trabajo en equipo
2. Productividad desde motivación
3. Productividad desde satisfacción laboral y personal
4. Tu imagen es la imagen de los empleados



PRESUPUESTO

Nº		
1	Computadora	Propia de la institución
1	Internet / Mensualmente	\$20,00
30	Impresiones	\$20,00
	Total=	\$40,00

Área 3: Salud Ocupacional

Objetivo Estratégico 3

Reducir el absentismo laboral y a la vez las pérdidas económicas y de producción ligadas a accidentes y enfermedades.

Meta:

Disminuir al 100% el absentismo laboral y las pérdidas económicas de producción ligadas a accidentes y enfermedades.

Tiempo:

A corto plazo



Actividad 3: Proporcionar estrategias para reducir el absentismo laboral y las pérdidas económicas de producción ligadas a accidentes y enfermedades.

ESTRATEGIAS PARA REDUCIR EL ABSENTISMO LABORAL Y LAS PÉRDIDAS ECONÓMICAS DE PRODUCCIÓN LIGADAS A ACCIDENTES Y ENFERMEDADES

1. Escribir una política de asistencia
2. Establecer claras expectativas de asistencia
3. Recompensar la buena asistencia de los empleados
4. Proporcionar apoyo al empleado



PRESUPUESTO

N°		
1	Computadora	Propia de la institución
1	Internet / Mensualmente	\$20,00
30	Impresiones	\$20,00
	Total=	\$40,00

Área 4: Seguridad en el trabajo

Objetivo Estratégico 1

Eliminar o disminuir el riesgo de que se produzcan accidentes en los colaboradores para el beneficio de la entidad.

Meta:

Disminuir al 100% el riesgo de que se produzcan accidentes.

Tiempo:

A corto plazo



Actividad 1: Proporcionar estrategias para disminuir el riesgo de que se produzcan accidentes.

ESTRATEGIAS PARA DISMINUIR EL RIESGO DE QUE SE PRODUZCAN ACCIDENTES

Nº	ESTRATEGIAS
1	Realizar una auditoría preventiva de la institución para capturar la situación actual que descubre, e identificar e implementar las medidas preventivas y/o correctivas necesarias.
2	Concientizar a los colaboradores sobre los riesgos que enfrentan y formalice lo requerido para que sepan cómo hacer su trabajo de manera segura.
3	Establecer políticas y buenas prácticas preventivas entre los empleados.
4	Crear canales que promuevan una comunicación preventiva fluida y activa entre todos los equipos de la institución.
5	Invertir en tecnología y estándares para integrar de manera efectiva la prevención en el sistema de gestión de la institución.

PRESUPUESTO

Nº		
1	Computadora	Propia de la institución
1	Internet / Mensualmente	\$20,00
30	Impresiones	\$20,00
	Total=	\$40,00

Área 4: Seguridad en el trabajo

Objetivo Estratégico 2

Hacer de la seguridad de trabajo una prioridad mediante pautas con la finalidad de beneficiar a la entidad.

Meta:

Aumentar al 100% la seguridad en el trabajo

Tiempo:

A corto plazo



Actividad 2: Establecer pautas de seguridad en el trabajo para los colaboradores de la entidad

PAUTAS DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO PARA LOS COLABORADORES DE LA ENTIDAD

1. Conocer los derechos y las responsabilidades
2. Identificar posibles riesgos en el puesto de trabajo
3. Proporcionar orientación laboral y capacitación para el trabajo
4. Contar con el equipo de protección individual específico
5. Supervisar las labores de los colaboradores



PRESUPUESTO

Nº		
1	Computadora	Propia de la institución
1	Internet / Mensualmente	\$20,00
30	Impresiones	\$20,00
	Total=	\$40,00



Área 4: Seguridad en el trabajo

Objetivo Estratégico 3

Definir la importancia de la seguridad en el trabajo mediante un análisis para el beneficio de la institución.

Meta:

Aumentar al 100% el conocimiento de la seguridad en el trabajo.

Tiempo:

A corto plazo



Actividad 3: Desarrollar un análisis acerca de la importancia de la seguridad en el trabajo a los colaboradores de la institución.

ANÁLISIS ACERCA DE LA IMPORTANCIA DE LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO A LOS COLABORADORES DE LA INSTITUCIÓN

1. Meta
2. Objetivo
3. Introducción
4. Definición
5. Pasos de un JSA



PRESUPUESTO

Nº		
1	Computadora	Propia de la institución
1	Internet / Mensualmente	\$20,00
30	Impresiones	\$20,00
	Total=	\$40,00

Área 5: Buenas prácticas ergonómicas

Objetivo Estratégico 1

Reducir o minimizar las molestias físicas de los colaboradores mediante pausas activas para el beneficio de la institución.

Meta:

Disminuir al 100% las molestias físicas de los colaboradores.

Tiempo:

A corto plazo



Actividad 1: Realizar pausas activas a los colaboradores de la institución con la finalidad de reducir las molestias físicas.

PAUSAS ACTIVAS A LOS COLABORADORES DE LA INSTITUCIÓN CON LA FINALIDAD DE REDUCIR LAS MOLESTIAS FÍSICAS

TEMÁTICA	Pausas activas a los colaboradores de la institución con la finalidad de reducir las molestias físicas				
COSTO	\$25				
Horario	<i>Fecha:</i>	<i>Día:</i>	<i>Mes:</i>	<i>Año:</i>	<i>Hora:</i>
	26	Viernes	Septiembre	2023	10h00 a.m. – 10H30 a.m.
TIEMPO	30 minutos / media hora				
RECURSOS	Dinero				
PROPÓSITO	La pausa activa es un espacio dentro de la jornada laboral destinado a la realización de diferentes tipos de ejercicios con el fin de prevenir lesiones osteo-musculares y la fatiga o tensión acumulada por el desarrollo de las labores cotidianas dentro de la empresa con la finalidad de reducir las molestias físicas				
PERFIL DE LA PERSONA QUE REALIZA LAS PAUSAS ACTIVAS	<p><i>Características</i></p> <p>La persona que realizará las pausas activas debe de tener las siguientes características:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Actitud -Liderazgo -Conocer acerca de las series de ejercicios que se necesita hacer en las pausas activas 				

PRESUPUESTO

Nº		
1	Computadora	Propia de la institución
1	Costo de la pausa activa	\$25,00
30	Amplificación	\$50,00
	Total=	\$75,00

Área 5: Buenas prácticas ergonómicas

Objetivo Estratégico 2

Prevenir los riesgos laborales en los trabajadores mediante una capacitación para el beneficio de la entidad.

Meta:

Disminuir al 100% los riesgos laborales.

Tiempo:

A corto plazo



Actividad 2: Desarrollar una capacitación a los trabajadores acerca de la prevención de riesgos laborales.

CAPACITACIÓN A LOS TRABAJADORES ACERCA DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

TEMÁTICA	<ul style="list-style-type: none"> • Primeros Auxilios • Recomendaciones básicas de Seguridad Vial • Adecuación al mobiliario de oficinas • Control de máquinas y equipos de oficina • Riesgos ergonómicos en oficinas • Manipulación de cargas • Planes de actuación para emergencias en oficinas • Acoso sexual o de género en el trabajo
COSTO	\$30
FECHA	Octubre de 2022
TIEMPO	1 hora
PROPÓSITO	Facilitar información, conocimientos y habilidades esenciales requeridos para mejorar las condiciones de trabajo.
PERFIL DEL CAPACITADOR	<p><i>Características</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1.El capacitador debe conocer acerca de la prevención de riesgos laborales. 2.Relaciones interpersonales 3.Capacidad de adaptar la información 4.Integridad 5.Orientación a resultados

PRESUPUESTO

Nº		
1	Computadora	Propia de la institución
1	Internet / Mensualidad	\$20,00
1	Costo de la capacitación	\$30,00
1	Amplificación	\$100,00
30	Certificados	Incluido en el costo
30	Refrigerio	\$45,00
	Total=	\$345,00

Área 5: Buenas prácticas ergonómicas

Objetivo Estratégico 3

Mejorar las posturas ergonómicas para los colaboradores mediante una capacitación con la finalidad de beneficiar a la institución.

Meta:

Disminuir al 100% las malas posturas.

Tiempo:

A corto plazo



Actividad 3: Ejecutar una capacitación sobre la mejora de posturas ergonómicas.

CAPACITACIÓN SOBRE LA MEJORA DE POSTURAS ERGONÓMICAS

TEMÁTICA	<ul style="list-style-type: none"> ¿Qué es una postura ergonómica? Posturas ergonómicas más seguras Recomendaciones para mejorar las posturas ergonómicas
COSTO	\$30
FECHA	Enero de 2023
TIEMPO	1 hora
PROPÓSITO	Promover la salud y el bienestar, reducir los accidentes y mejorar la productividad de las empresas.
PERFIL DEL CAPACITADOR	<p><i>Características</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1.El capacitador debe conocer acerca de la prevención de riesgos laborales. 2.Relaciones interpersonales 3.Capacidad de adaptar la información 4.Integridad 5.Orientación a resultados

PRESUPUESTO

N°		
1	Computadora	Propia de la institución
1	Internet / Mensualidad	\$20,00
1	Costo de la capacitación	\$30,00
1	Amplificación	\$100,00
30	Certificados	Incluido en el costo
30	Refrigerio	\$45,00
	Total=	\$345,00

PRESUPUESTO POR ESTRATEGIA

Presupuesto para la implementación de un programa de prevención de riesgos laborales y psicosociales

Perspectiva 1 – Identificación de riesgos	Valor
Desarrollar un cuestionario en los colaboradores de la institución, con la finalidad de disminuir los riesgos psicosociales	\$40
Desarrollar un historial de accidentes laborales de los colaboradores.	\$20
Desarrollar una ficha de accidentes de trabajo de manera detallada.	\$40
Perspectiva 2 – Políticas de prevención	
Desarrollar medidas de prevención para proteger a los colaboradores de los diferentes riesgos.	\$40
Desarrollar recomendaciones para prevenir enfermedades profesionales.	\$40
Socializar las propuestas y acciones de mejora de las políticas de prevención.	\$101,80
Perspectiva 3 – Salud Ocupacional	
Plantear estrategias para obtener un buen clima laboral y motivación.	\$40
Desarrollar beneficios para aumentar la productividad laboral y la confianza en los colaboradores.	\$40
Proporcionar estrategias para reducir el absentismo laboral y las pérdidas económicas de producción ligadas a accidentes y enfermedades.	\$40
Área de intervención - Compromiso	
Realizar una actividad denominada feed back para saber la opinión de los colaboradores y el compromiso con la institución.	9,00
Realizar material visual para colocar en el tablero institucional.	86,00
Perspectiva 4 – Seguridad en el trabajo	
Proporcionar estrategias para disminuir el riesgo de que se produzcan accidentes.	\$40
Establecer pautas de seguridad en el trabajo para los colaboradores de la entidad.	\$40
Desarrollar un análisis acerca de la importancia de la seguridad en el trabajo a los colaboradores de la institución.	\$40
Perspectiva 5 – Buenas prácticas ergonómicas	
Realizar pausas activas a los colaboradores de la institución con la finalidad de reducir las molestias físicas.	\$75
Desarrollar una capacitación a los trabajadores acerca de la prevención de riesgos laborales.	\$345
Ejecutar una capacitación sobre la mejora de posturas ergonómicas.	\$345
TOTAL \$1.286,80	

RESULTADOS ESPERADOS

A través del Programa de Prevención de Riesgos Laborales y Psicosociales esperamos que sea de gran ayuda para la empresa que supo brindarnos la información, la amabilidad y sobre todo la confianza, así mismo, el programa facilitará la información para los colaboradores de tal manera que se pueda estar al tanto de las enfermedades profesionales y los peligros que se puedan encontrar en el lugar de trabajo.

Con este programa, permitirá a la institución evitar situaciones que provoquen que sus empleados tengan que ausentarse a causa de una enfermedad o lesión laboral. Esto evitará que la institución incurra en gastos adicionales o sufran afectaciones económicas. Además, que la empresa mejore su imagen como también cuidar de sus colaboradores.

La aplicación de dicho programa en la institución es de gran necesidad y apto para su uso, razón por la cual sujeta información valiosa para los colaboradores con la finalidad que se puedan informar y de alguna manera capacitar, de tal manera que puedan estar preparados ante cualquier tipo de suceso de riesgo laboral o psicosocial que afecte o atente contra la seguridad y salud del colaborador y a la institución.



Evoluciona, ¡sé parte del Suda...!

www.soydelsuda.com

Loja-Ecuador
2022

INSTITUTO TECNOLÓGICO
SUDAMERICANO
hacemos gente de talento!

TALENTO HUMANO
TECNOLOGÍA SUPERIOR

zamora
Honestidad y transparencia



📍 **Campes Loja**

Miguel Riofrío 156-26 Sucre y Bolívar

📞 096 801 5134

🌐 /institutosudamericano Loja

17. Certificado abstract



CERTF. N°. 015-KC-ISTS-2022
Loja, 21 de Octubre de 2022

La suscrita, Lic. Karla Juliana Castillo Abendaño., **DOCENTE DEL ÁREA DE INGLÉS - CIS DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO "SUDAMERICANO"**, a petición de la parte interesada y en forma legal,

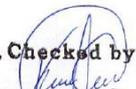
CERTIFICA:

Que el apartado **ABSTRACT** del Proyecto de Investigación de Fin de Carrera del señor **ABAD CASTILLO JORDY ALEXANDER** y la señorita **PATIÑO IZQUIERDO KARELYS PAMELA** 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!

Checked by:


Lic. Karla Juliana Castillo Abendaño
ENGLISH TEACHER

Lic. Karla Juliana Castillo Abendaño.
DOCENTE DEL ÁREA DE INGLÉS ISTS - CIS

18. Oficio de solicitud para la socialización



Loja, 12 de septiembre de 2022

Sñr.

Víctor Manuel Gonzáles Salinas

**ALCALDE DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
MUNICIPAL DEL CANTÓN ZAMORA**

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, 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 Prevención de Riesgos Laborales y Psicosociales para los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Zamora de la provincia de Zamora Chinchipe del Cantón Zamora en el año 2022”, ejecutado por los estudiantes **Karelys Pamela Patiño Izquierdo** con C.I 1950096006, y al estudiante **Jordy Alexander Abad Castillo** con C.I 1900708916, 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. Jackson Michael Quevedo Jumbo Mgs.

DIRECTOR DEL PROYECTO

Karelys Pamela Patiño Izquierdo
ESTUDIANTE RESPONSABLE

Jordy Alexander Abad Castillo
ESTUDIANTE RESPONSABLE

19. Oficio de respuesta



Oficio No. GADMZ-ACZ-1148 - A- 2022

Zamora, 14 de septiembre de 2022

Asunto: Autorización para el proceso de socialización de los resultados finales de proyecto investigación.

Señorita
Karelys Pamela Patiño Izquierdo
PETICIONARIA

Señor
Jordy Alexander Abad Castillo
PETICIONARIO
Ciudad

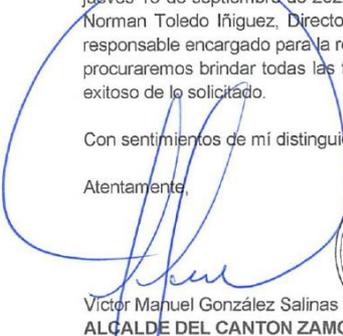
De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted(s), para reiterarle mis mejores augurios en el ejercicio de sus actividades tanto laborales como personales.

Luego de ello, y en atención a su oficio S/N de fecha 12 de septiembre de 2022, mediante el cual se informa para la socialización de los resultados finales del tema de investigación denominado "PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y PSICOSOCIALES PARA LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN ZAMORA, CANTÓN ZAMORA, PROVINCIA DE ZAMORA CHINCHIPE", el mismo que tendrá cumplida realización el día jueves 15 de septiembre de 2022, a partir de 08H00 hasta las 09H00, indicando que el Dr. Norman Toledo Iñiguez, Director Administrativo de esta Entidad Municipal, actuara como responsable encargado para la realización del referido trabajo de investigación; para lo cual, procuraremos brindar todas las facilidades que estén a nuestro alcance, para el desarrollo exitoso de lo solicitado.

Con sentimientos de mi distinguida consideración y estima, suscribo.

Atentamente,


Víctor Manuel González Salinas
ALCALDE DEL CANTON ZAMORA



Adjunto: _____
Copia: _____
G.A. _____

La indicado: _____
Archivo: _____

20. Plan de socialización

Tabla 63: Plan de Capacitación

Fecha	Herramienta utilizada	Actividades	Objetivo	Contenido socializado	Día	Hora	Observaciones
Jueves, 15 de septiembre de 2022	La socialización se realizó con diapositivas.	Socialización del Brochure	Dar a conocer de forma general y específica el proyecto de investigación.	Programa de Prevención de Riesgos Laborales y Psicosociales El estudiante Jordy Abad hizo la presentación del brochure, dio a conocer el diagnóstico de la empresa, el marco legal, el glosario. La estudiante Karelys Patiño hizo la socialización de las actividades, los presupuestos y el cierre de la socialización.	Se realizó el día Jueves, 15 de septiembre de 2022	08:00 a.m. a 09:00 a.m.	El programa de prevención de riesgos laborales y psicosociales, tuvo una gran acogida a los colaboradores de la institución, el mismo que será puesto en práctica.

Nota: La tabla hace referencia al plan de socialización, realizada por los autores de la investigación

21. Registro de asistencia de la socialización

Pag. 1

				
REGISTRO DE ASISTENCIA DE SOCIALIZACION DE PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS				
15 de septiembre del 2022				
Nº	CEDULA	APELLIDOS Y NOMBRES	FIRMA	OBSERVACIONES
1	1900609908	González Antonio Jimmy		
2	1900395268	Puentes Armas GWA		
3	1102050810	NORALMA VALARCO		
4	1900696149	Jorge D. Berrío Valverde		
5	1900269824	RICHARDO GALVIS		
6	1900470566	Tania Valverde		
7	190059248	Luis Jimenez		
8	1900188481	Daniel de los Angeles		
9	1900450865	Patricio Carricho		
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				

Nota: En la figura hace referencia al registro de asistencia de la socialización, realizada por los autores de la investigación.