

INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO SUDAMERICANO



TECNOLOGÍA SUPERIOR EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

TEMA

PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y PSICOSOCIALES APLICANDO LA NORMA ISO 45001;2018 PARA LOS COLABORADORES DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DEL MUNICIPIO DEL CANTÓN LOJA, PROVINCIA DE LOJA PARA EL AÑO 2023.

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

AUTORAS

Lalangui Piuri Evelin del Carmen

Ochoa Vélez Janina Alejandra

DIRECTOR

Ing. Jackson Michael Quevedo Jumbo, Mgs.

Loja, 4 de mayo 2023

CERTIFICACIÓN

Ing. Jackson Michael Quevedo Jumbo, Mgs

DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN**CERTIFICA:**

Que ha supervisado el presente proyecto de investigación titulado **PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y PSICOSOCIALES APLICANDO LA NORMA ISO 45001; 2018 PARA LOS COLABORADORES DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DEL MUNICIPIO DEL CANTÓN LOJA, PROVINCIA DE LOJA PARA EL AÑO 2023**; el mismo que cumple con lo establecido por el Instituto Superior Tecnológico Sudamericano: por consiguiente, autorizo su presentación ante el tribunal respectivo.

Loja, 4 de mayo 2023



Firmado electrónicamente por:
JACKSON MICHAEL
QUEVEDO JUMBO

f. _____

Ing. Jackson Michael Quevedo, Mgs

110428841

DECLARACIÓN JURAMENTADA

Loja, 4 de mayo de 2023

Nombres: Evelin del Carmen

Apellidos: Lalangui Piuri

Cédula de Identidad: 1105774291

Carrera: Tecnología Superior en Gestión del Talento Humano

Semestre de ejecución del proceso de titulación: octubre – mayo 2023

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

PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y PSICOSOCIALES
APLICANDO LA NORMA ISO 45001;2018 PARA LOS COLABORADORES DEL
DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DEL MUNICIPIO DEL CANTÓN
LOJA, PROVINCIA DE LOJA PARA EL AÑO 2023, en calidad de estudiante del
Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de la ciudad de Loja;

Declaro bajo juramento que:

1. Soy autora 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.

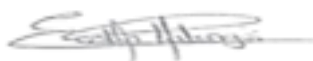
Por lo expuesto; mediante la presente asumo frente al INSTITUTO cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del trabajo de investigación de fin de carrera.

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.



.....
Evelin del Carmen Lalangui Piuri

C.I.:1105774191

DECLARACIÓN JURAMENTADA

Loja, 4 de mayo de 2023

Nombres: Janina Alejandra

Apellidos: Ochoa Vélez

Cédula de Identidad: 1104986094

Carrera: Tecnología Superior en Gestión del Talento Humano

Semestre de ejecución del proceso de titulación: octubre-mayo 2023

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

PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y PSICOSOCIALES
APLICANDO LA NORMA ISO 45001;2018 PARA LOS COLABORADORES DEL
DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DEL MUNICIPIO DEL CANTÓN
LOJA, PROVINCIA DE LOJA PARA EL AÑO 2023, en calidad de estudiante del
Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de la ciudad de Loja;

Declaro bajo juramento que:

1. Soy autora 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.



.....
Janina Alejandra Ochoa Vélez

C.I.:1104986094

DEDICATORIA

Evelin del Carmen Lalangui Piuri

A Dios quien ha sido mi guía, fortaleza y amor han estado conmigo hasta el día de hoy. Dedicó a mis padres y hermanos quienes han estado brindándome palabras de aliento cuando a veces uno piensa que no puede más, quienes me han encaminado para obtener mi título universitario para poder brindarle una mejor calidad de vida y superarse 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.

Finalmente quiero dedicar esta tesis a todas mis amigas, por apoyarme cuando más las necesito, por extender su mano en momentos difíciles y por el amor brindado cada día, de verdad mil gracias hermanitas, siempre las llevo en mi corazón.

Janina Alejandra Ochoa Vélez

A mis padres por el apoyo incondicional, gracias por ser los mejores maestros, me han ayudado a entender la vida. A mis hermanos, cuñada y sobrinas por acompañarme en este proceso, su ayuda hizo de esta experiencia algo único.

A mis Abuelitos por ser fuente infinita de amor, gracias por demostrarme que aprender a través de la ternura el mundo puede llegar a ser un lugar mejor.

Finalmente, a mí por haber llegado hasta el final y no haberme rendido nunca.

AGRADECIMIENTO

Evelin del Carmen Lalangui Piuri

Quiero permitirme expresar mi agradecimiento a tan noble institución como es el Instituto Tecnológico Sudamericano, por abrirme las puertas para seguir fortaleciendo mis habilidades, así mismo a la Carrera de Talento Humano, que ha sido difícil llegar hasta aquí, pero con esfuerzo, dedicación perseverancia ha sido logro y una meta cumplida. De igual manera agradezco profundamente a mi director de tesis como es el Mgs. Jackson Quevedo, por su dedicación y paciencia, sin sus palabras y correcciones precisas no hubiese podido llegar hasta esta instancia tan anhelada. Gracias por su guía y todos sus consejos, los llevare grabado en la memoria en mi futuro profesional. Y por último agradezco al I. Municipio de Loja a los funcionarios del área de Talento Humano y Seguridad Ocupacional por brindar su información cada vez que necesitábamos.

Janina Alejandra Ochoa Vélez

Expreso mi testimonio de gratitud, al Instituto tecnológico sudamericano por haberme permitido superarme, a los docentes de la carrera de Gestión de Talento Humano por entregar conocimientos básicos en la formación profesional.

Al Mgs Jackson Quevedo director de tesis por su asesoramiento y direccionamiento en todo el proceso de la tesis, por haberme brindado sus valiosos conocimientos y compartir sus invalorable experiencias.

A los directivos, funcionarios y empleados del área de Talento humano y Seguridad Ocupacional del I. Municipio de Loja por prestar la colaboración directa en el desarrollo del presente trabajo y por su predisposición constante por ayudarnos a la consecución de nuestro objetivo.

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, Evelin del Carmen Lalangui Piuri y Janina Alejandra Ochoa Vélez, en calidad de autoras del proyecto de investigación de fin de carrera; mayor de edad emite la presente acta de cesión de derechos.

SEGUNDA. - Evelin del Carmen Lalangui Piuri y Janina Alejandra Ochoa Vélez, realizó la Investigación titulada: “programa de prevención de riesgos laborales y psicosociales aplicando la norma ISO 45001;2018 para los colaboradores del departamento de talento humano del municipio del cantón Loja, provincia de Loja para el año 2023”, 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 Evelin del Carmen Lalangui Piuri y Janina Alejandra Ochoa Vélez, 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 Seguridad y Salud Ocupacional aplicando la norma ISO 45001-2018 para los colaboradores del departamento de Talento Humano

del GAD Municipal de la Ciudad de Loja, del Cantón Loja, Provincia de Loja, para el año 2023”a favor del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de Loja; y, conceden autorización para que el Instituto pueda utilizar esta investigación en su beneficio y/o de la comunidad, sin reserva alguna.

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

Para constancia suscriben la presente cesión de derechos, en la ciudad de Loja, en el mes de mayo del año 2023.



Firmado electrónicamente por:
JACKSON MICHAEL
QUEVEDO JUMBO

Ing. Jackson Michael Quevedo Jumbo, Mgs.

DIRECTOR

C.I.: 1104288418

Evelin del Carmen Lalangui Piuri

AUTORA

C.I.:1105774291

Janina Alejandra Ochoa Vélez

AUTORA

C.I: 1104986094

ÍNDICE

CERTIFICACIÓN.....	II
DECLARACIÓN JURAMENTADA.....	III
DECLARACIÓN JURAMENTADA.....	VI
DEDICATORIA.....	IX
AGRADECIMIENTO.....	X
ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS.....	XI
ÍNDICE.....	XIII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	XVII
ÍNDICE DE TABLAS.....	XX
1. RESUMEN.....	1
2. ABSTRACT.....	3
3. PROBLEMATIZACIÓN.....	4
4. TEMA.....	7
5. JUSTIFICACIÓN.....	8
6. OBJETIVOS.....	10
6.1 Objetivo General.....	10
6.2 Objetivos Especificos.....	10
7. MARCO TEÓRICO.....	12
7.1 MARCO INSTITUCIONAL.....	12
7.1.1 Reseña Histórica.....	12
7.1.2 Filosofía Organizacional.....	13
7.1.3 Misión.....	13

7.1.4 Visión.....	13
7.1.6 Identidad institucional.....	14
7.1.7 Organigrama General.....	15
7.1.8 Ubicación macro localización.....	15
7.1.9 Ubicación micro localización.....	16
7.2 MARCO CONCEPTUAL.....	17
7.2.1 Los Factores de los riesgos en el trabajo.....	17
7.2.2 Riesgo Laboral.....	18
7.2.3 Riesgos Psicosociales.....	19
7.2.4 Beneficios aplicación norma ISO.....	19
7.2.5 Interpretación de la norma ISO 45001;2018.....	20
7.2.6 ¿A que organización va dirigida?.....	21
7.2.7 Factores de éxito para la implementación de la nueva norma ISO.....	22
8 METODOLOGÍA.....	23
8.1 Métodos.....	23
8.2 TIPOS DE MÉTODOS.....	23
8.1.1 Método Fenomenológico.....	23
8.1.2 Método Hermenéutico.....	23
8.1.3 Método Práctico Proyectual.....	24
8.3 Técnicas de Recolección de Datos.....	24
8.3.1 Tipos de Técnicas.....	25
8.4 DETERMINACIÓN DE LA MUESTRA.....	26
9 ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	27
9.1 Tipo de Empresa.....	27

9.2 Diagnóstico de la Empresa.....	27
9.2.1 Análisis de resultados de aplicación de entrevista	28
9.3 ANALISIS DE RESULTADOS	34
9.3.1 Encuesta	34
9.4 Beneficiarios	54
10 PROPUESTA DE ACCIÓN	56
10.1 Introducción	56
10.2 PRESENTACIÓN.....	58
10.4 Estructura	60
10.5 DESARROLLO DE ACTIVIDADES ESPECÍFICAS	77
Comité paritario de Higiene y Seguridad.....	104
Beneficios:.....	118
10.6 Medio de socialización.....	143
10.7 Material visual utilizado.....	145
10.8 Entrega de resultados	152
11 CONCLUSIONES	153
12. RECOMENDACIONES	155
13 BIBLIOGRAFÍA	156
14 ANEXOS 161	
14.1 Presupuesto	161
14.2 Cronograma.....	163
14.3 CertificaciónAbstrac	165
14.4 Certificación de Aprobación – Vicerrectorado	166
14.5Certificado de Ejecución del Proyecto.....	168

14.6 Certificado de Socialización eImplementación del Proyecto.....	169
14.7ENCUESTA APLICADA.....	172
14.8ENTREVISTA APLICADA.....	176
14.9 PLAN DE SOCIALIZACIÓN.....	178
14.10 EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS DEL PROCESO.....	179

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Logo del GAD Municipal de Loja	14
Figura 2	Organigrama Estructural	15
Figura 3	Ubicación macro de la Provincia de Loja	15
Figura 4	Ubicación macro de la Provincia de Loja	16
Figura 5	Imagen del Municipio de Loja	16
Figura 6	La Imagen de los factores de los riesgos laborales	17
Figura 7	Imagen de los riesgos laborales.....	18
Figura 8	Imagen sobre los diferentes Riesgos Psicosociales.....	19
	Nota: Imagen que representa sobre los Riesgos Psicosociales (Lider de emprendimiento, s.f.).....	19
Figura 9	Imagen de la Norma ISO 45001;2018.....	20
Figura 10	Edad.....	34
Figura 11	Género	36
Figura 12	Niveles de educación de las personas encuestadas	37
Figura 13	Niveles de educación de las personas encuestadas	38
Figura 14	Formación sobre riesgos laborales y psicosociales.....	39
Figura 15	Definición de las funciones de prevención de los riesgos laborales y psicosociales en cada departamento laboral.....	40
Figura 16	Trabajadores que han recibido formación en prevención de riesgos laborales y psicosociales aplicando la Norma ISO 45001.	42
Figura 17	Implementación de la Norma ISO 45001.....	43
Figura 18	Capacitación periódica sobre la prevención de riesgos laborales y psicosociales con la Norma ISO 45001;2018.	44

Figura 19 Aspectos a considerar en la propuesta de acción de un programa de prevención de riesgos laborales y psicosociales aplicando la Norma ISO 45001;2018.....	46
Figura 20 Deseos por aplicar un programa de prevención de riesgos laborales y psicosociales dentro de la organización con la Norma ISO 45001;2018.....	47
Figura 21 Evaluación de los diferentes riesgos laborales y psicosociales que se encuentren presente en su entorno laboral.	48
Figura 22 Tiempo de las evaluaciones de prevención de riesgos laborales y psicosociales en el GAD Municipal de Loja.....	50
Figura 23 Tipos de comunicación para conocer la norma ISO 45001;2018.	51
Figura 24 Apertura de los programas de prevención de riesgos laborales y psicosociales.....	52
Figura 25 Flujograma del proceso del programa de SSO.....	60
Figura 26 Beneficios para aumentar la productividad y la confianza en los colaboradores	98
Figura 27 Estrategias para reducir el absentismo laboral y las pérdidas económicas de producción.....	102
ligadas a accidentes y enfermedades.....	102
Figura 28 Instrumentos legales de seguridad y salud en el trabajo del código de trabajo.....	106
Figura 29 Objetivos, procesos y recursos de SSO.....	108
Figura 30 Ciclo PHVA	109
Figura 31 Guía de implantación de la Norma ISO 45001:2018 para seguridad y salud laboral.....	116

Figura 32	Objetivos de la Norma ISO 45001: 2018.....	121
Figura 33	Uso de la ergonomía.....	128
Figura 34	Lesiones musculoesqueléticas.....	135
Figura 35	Entrega de resultados al Ing. José Luis Rojas coordinador de seguridad y salud ocupacional.....	152
Figura 36	Recursos.....	161
Figura 37	Cronograma.....	163
Figura 38	Plan de socialización.....	178
Figura 39	Revisión bibliográfica, y planteamiento del programa.....	179
Figura 40	Aplicación de entrevistas.....	179
Figura 41	Aplicación de encuestas.....	180
Figura 42	Socialización al coordinador del área de riesgos laborales y psicosociales del Gad de Loja.....	181
Figura 43	Presentación de la socialización en el Gad de Loja.....	181
Figura 44	Socialización realizada en el Gad de Loja.....	182
Figura 45	Socialización realizada al coordinador del Gad Municipal de Loja.....	182

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Entrevista secretaria de la coordinación de seguridad Higiene	28
Tabla 2	Entrevista al jefe de talento humano coordinación de seguridad Higiene.....	30
Tabla 3	Entrevista a la coordinadora de talento humano de seguridad Higiene.....	32
Tabla 4	Edad de las personas analizadas	34
Tabla 5	Genero de las personas analizadas.....	35
Tabla 6	Nivel de educación	36
Tabla 7	Conocimiento de la Norma ISO 45001/2018.	38
Tabla 8	Recibimiento de formación sobre riesgos laborales y psicosociales	39
Tabla 9	Definición de funciones de prevención de los riesgos laborales y psicosociales.	40
Tabla 10	Trabajadores que han recibido formación en prevención de riesgos laborales y psicosociales.....	41
Tabla 11	Aceptación o no para aplicación de programa.....	43
Tabla 12	Capacitaciones a colaboradores.....	44
Tabla 13	Aspectos a considerar dentro de la propuesta de acción de un programa de prevención de riesgos laborales y psicosociales	45
Tabla 14	Aplicación de un programa de prevención de riesgos laborales y psicosociales.....	47
Tabla 15	Evaluación de los diferentes riesgos laborales y psicosociales que se encuentren presente en su entorno laboral	48
Tabla 16	Tiempo de las evaluaciones.....	49
Tabla 17	Tipos de comunicación.....	51

Tabla 18	Apertura de los programas de prevención de riesgos laborales y psicosociales.....	52
Tabla 19	Beneficios	55
Tabla 20	Ventajas y desventajas de aplicar Norma ISO 45001, Seguridad Salud Ocupacional en el departamento de Talento Humano del GAD Municipal de Loja. ...	64
Tabla 21	Matriz de plan de acción.....	65
Tabla 22	Glosario (Ministerio de Salud Pública, 2019)	69
Tabla 23	Marco Legal.....	73
Tabla 24	Cuestionario de los riesgos psicosociales.....	79
Tabla 25	Cuestionario de los riesgos psicosociales.....	85
Tabla 26	Evaluación de riesgos	86
Tabla 27	Presupuesto.....	87
Tabla 28	Historial de accidentes laborales	89
Tabla 29	Presupuesto.....	93
Tabla 30	Beneficios para aumentar la productividad laboral y la confianza en los colaboradores	95
Tabla 31	Presupuesto.....	98
Tabla 32	Estrategias para reducir el absentismo laboral y las pérdidas económicas de producción ligadas a accidentes y enfermedades.....	100
Tabla 33	Presupuesto.....	101
Tabla 34	Instrumentos legales	104
Tabla 35	Presupuesto.....	106

Tabla 36 Ciclo PHVA (planificar, hacer, verificar y actuar) de la normativa ISO 45001-2018, para lograr la mejora continua en el Departamento de TH del GAD – Loja.....	108
Tabla 37 Presupuesto.....	109
Tabla 38 Pasos para la formulación de una guía de implantación de la Normal ISO 45001:2018 para seguridad y salud laboral.....	111
Tabla 39 Presupuesto.....	116
Tabla 40 Estrategias portadas	117
Tabla 41 Presupuesto.....	121
Tabla 42 Prácticas que se vinculan con ergonomía, con base a un manual.....	124
Tabla 43 Presupuesto.....	128
Tabla 44 Formas de control de trastornos musculoesqueléticos relacionados con el trabajo.....	130
Tabla 45 Presupuesto.....	135
Tabla 46 Cronograma de actividades	136
Tabla 47 Presupuesto por estrategia	139

1. RESUMEN

En el Departamento de Talento Humano (TH) del GAD- Loja, los riesgos laborales y psicosociales no han sido solucionadas de forma eficiente. Estos problemas se reflejan en fatigas, estrés y baja efectividad profesional, lo que provoca, además, baja productividad y competitividad; y, consecuencia de ello, deterioro de las relaciones sociales y familiares. En este contexto, para brindar soluciones, en el presente estudio se planteó un Programa de Prevención de Riesgos Laborales y Psicosociales para los Colaboradores del Departamento de TH del GAD- Loja para el año 2023.

En el planteamiento del programa se propuso como objetivo elaborar un Programa de Prevención de Riesgos Laborales y Psicosociales, para mitigar los riesgos laborales y garantizar el bienestar de los trabajadores. Para cumplir el objetivo se aplicó el método fenomenológico, hermenéutico y práctico proyectual, y técnicas de recolección de datos.

La propuesta de acción se vinculó con la identificación de riesgos, salud ocupacional, normativa legal, y políticas de implementación de la Norma ISO 45001;2018; además, se consideraron aspectos profesionales como: identificación de metas y sus tiempos, indicadores y las acciones que permitan cumplir diferentes objetivos estratégicos.

Se concluyó que, el planteamiento de un Programa de Prevención de Riesgos Laborales y Psicosociales, en el Departamento de TH, tiene la finalidad de disminuir riesgos psicosociales de sus colaboradores. Finalmente, se ha recomendado al Departamento de TH del GAD – Loja, considerar todos los aspectos propuestos en el

programa de Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo, para reducir los riesgos laborales y psicosociales.

2. ABSTRACT

In the Human Resources Department (HT) of GAD-Loja, occupational and psychosocial risks have not been solved efficiently. These problems are reflected in fatigue, stress, and low professional effectiveness, which also cause low productivity and competitiveness; and, consequently, deterioration of social and family relationships. In this context, to provide solutions, this study proposed a Program for the Prevention of Occupational and Psychosocial Risks for Employees of the HT Department of the GAD-Loja for the year 2023.

Within the program's approach, the objective was to develop a Program for the Prevention of Occupational and Psychosocial Risks to mitigate occupational risks and ensure the welfare of employees. To achieve the objective, phenomenological, hermeneutic, and practical projective methods were applied, as well as data collection techniques.

The action proposal was linked to identifying risks, occupational health, legal regulations, and policies for implementing ISO 45001;2018; also, professional aspects were considered, such as identifying goals and their timing, indicators and actions that enable the accomplishment of different strategic objectives.

It was concluded that the approach of a Program of Prevention of Labor and Psychosocial Risks in the HT Department aims to reduce the psychosocial risks of its collaborators. Finally, it has been recommended that the HT Department of GAD - Loja consider all the aspects proposed in the Health and Safety at Work System program to reduce occupational and psychosocial risks.

3. PROBLEMATIZACIÓN

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 riesgos de manera distinta, ante un mismo riesgo psicosocial es posible que desarrollen comportamientos dispares.

A nivel local no existen una gran cantidad de problemas en cuanto a los riesgos laborales y psicosociales; existiendo una sobre carga laboral, en los colaboradores de la organización, y estrés y tareas exhaustivas en la cual los trabajadores no tendrían un buen rendimiento dentro la empresa, de tal manera estos problemas influyen de manera no óptima para el desempeño laboral incrementando insatisfacción en la organización

A nivel nacional problemas de los riesgos laborales y psicosociales no son un tema secundario en la salud laboral; en la actual situación organizacional y del mercado del trabajo son unos de sus grandes problemas, los riesgos de seguridad , ambientales y ergonómicos no han sido solucionadas de forma eficiente, es importante atender a nuevos riesgos emergentes, lo que constituye un gran reto en la salud laboral; respondiendo de manera individual y distintas según la situación a la que disponga según un estudio previo realizado a por el IESS a partir del 21 se comprobó por el análisis de las dimensiones que el estrés influye en un 12% y la satisfacción en el trabajo es del 75%, mientras que representando lo opuesto el doble trabajo se establecen un 47% y el 78% están expuestos a enfermedades profesionales por el control en el tiempo de trabajo(Matheus, 2013)

A nivel mundial señalan que padece de fatiga por los factores Laborales y Psicosociales que causan el estrés laboral, superando países como China y Estados Unidos

reflejando a través del sentido de agotamiento o debilidad, el aumento en el aislamiento del trabajo y baja en la efectividad profesional. Según la estadística por la OIT, cada año alrededor de 2,78 millones de trabajadores en el mundo pierden la vida en accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo, de los cuales, un 86,3% lo hace por causa de enfermedades de origen laboral. Además, cada año se producen 374 millones de lesiones y enfermedades no mortales relacionadas con el trabajo, muchas de las cuales provocan ausencias prolongadas del trabajo, y también afectan a la productividad y la competitividad. (M, 2019)

Además, el trabajador ante la materialización de los efectos psicosociales va a padecer una serie de afectos negativos que afectarán a un sinnúmero de aspectos de su vida cotidiana, en tanto incidirán no solo en su salud física y psíquica sino también en su relaciones sociales y familiares con el evidente deterioro que igualmente se producirá a nivel profesional (Osalan , 2015)

Por tanto, las consecuencias para la salud del trabajador o trabajadora son los daños de 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, las degradaciones del ambiente de trabajo, etc. (Osalan, 2015)

En efecto, la prevención de los riesgos laborales y psicosociales es el papel fundamental en cada empresa, ya que nos permite tener una visión respeto de las

diversas condiciones implicadas en el trabajo, que pueden constituirse, tanto en factores protectores o de riesgos para la salud de las personas, los equipos de trabajo y las organizaciones.

4. TEMA

PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y PSICOSOCIALES
APLICANDO LA NORMA ISO 45001;2018 PARA LOS COLABORADORES DEL
DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DEL MUNICIPIO DEL CANTÓN
LOJA, PROVINCIA DE LOJA PARA EL AÑO 2023.

5. JUSTIFICACIÓN

El presente proyecto de Investigación se basa en la línea de Desarrollo Humano, Seguridad Industrial y Salud Ocupacional teniendo en cuenta la sub-línea de Prevención de riesgos laborales y psicosociales, puesto que se va 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 obligatorio emitido por la ley Orgánica de Educación Superior para poder obtener el título de tecnólogos en Gestión de Talento Humano y poner en práctica todos los conocimientos, experiencias, habilidades y destrezas, oportunidades adquiridas durante el periodo académico; y así poder aportar lo mencionado anteriormente en las diferentes entidades, con la finalidad de que logre beneficios positivos para las diferentes instituciones.

En el ámbito tecnológico, dentro de la prevención de los riesgos laborales y psicosociales con las Norma ISO 45001:2018 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 conocimiento 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 ayudar a las diferentes organizaciones o entidades, de tal manera que se pueda reducir las posibilidades de accidentes y de ausencias por enfermedades, con el fin de aumentar el rendimiento de los trabajadores y el trabajo de calidad. A demás, la reducción del acoso laboral y aumento de trabajo en equipo reducción de conflictos entre compañeros y aumento del apoyo social para los empleados y trabajadores de las diferentes organizaciones

Y por último en el ámbito económico aumenta el rendimiento de los trabajadores y el trabajo de calidad dentro de una organización, implica desarrollar un programa que involucre la evaluación para identificar los factores de riesgos psicosociales en la empresa, podemos tomar medidas de protección colectiva y medidas de protección individual y dar instrucciones adecuadas para los trabajadores y empleados de cada organización, ofrece un entorno de trabajo en el que respalda al trabajador y mejora su productividad de una empresa cuando es capaz que sufran daños en su puesto de trabajo, y tanto el entorno de trabajo como el ambiente son adecuados. Por ello, la norma ISO 45001 está dirigida directamente a los máximos responsables de las organizaciones y persigue en la comprometen con la seguridad y salud, liderando la implementación del sistema de gestión y logrando que el trabajo desarrollado en su organización se haga bajo condiciones tanto seguras como saludables para los empleados, considerando los aspectos físicos, mentales y cognitivos de los mismos.

6. OBJETIVOS

6.1 Objetivo General

Elaborar un Programa de Prevención de Riesgos Laborales y Psicosociales aplicando la Norma ISO 45001-2018 para mitigar los riesgos laborales y garantizar el bienestar de los trabajadores, dentro del Departamento de Talento Humano del Municipio de la Ciudad de Loja, mediante los lineamientos, normativa legal vigente y estructural.

6.2 Objetivos Especificos

- Recopilar información bibliográfica por medio de artículos científicos, herramientas bibliográficas que ayude a plantear de mejor manera la temática y se pueda comprender la importancia de establecer un modelo de gestión del talento humano.
- Aplicar los instrumentos metodológicos mediante; encuestas, entrevistas, que nos ayudarán a obtener resultados inmediatos en Prevención de Riesgos Laborales y Psicosociales con la finalidad de identificar posibles problemas que se ven afectados íntegramente en la institución.
- Plantear un Programa de Prevención de Riesgos Laborales y Psicosociales, en el área del departamento de talento humano, bajo normativas y procesos vigentes, para mejorar el rendimiento y desempeño de los trabajadores favoreciendo el desarrollo de la institución en un ambiente laboral adecuado.
- Socializar los resultados obtenidos en el presente proyecto de investigación a los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Loja, a través de, estrategias y charlas informativas que permitan integrar

acciones, con la finalidad de proponer soluciones ante posibles riesgos laborales y psicosociales dentro de la institución.

7. MARCO TEÓRICO

7.1 MARCO INSTITUCIONAL

7.1.1 Reseña Histórica

La posición histórica y geográfica de la provincia de Loja y su ciudad capital, por corresponder a la especial calidad de frontera en el Austro de la República del Ecuador, necesita ser estudiada con mayor detenimiento, para que la conciencia nacional forme un cabal concepto de los deberes y derechos recíprocos que gravitan en orden a la defensa de los intereses que afectan al mantenimiento de la soberanía.

La posición histórica y geográfica de la provincia de Loja y su ciudad capital, por corresponder a la especial calidad de frontera en el Austro de la República del Ecuador, necesita ser estudiada con mayor detenimiento, para que la conciencia nacional forme un cabal concepto de los deberes y derechos recíprocos que gravitan en orden a la defensa de los intereses que afectan al mantenimiento de la soberanía.

En la frontera Sur de nuestra República, la Provincia de Loja demarcó secularmente sus fronteras entre los ríos Jubones, Tumbes, Macará, Santiago y Chinchipe. Siguiendo el curso de estos dos últimos ríos, ensanchó los dominios territoriales don Juan de Salinas, y los consolidó con la posesión don Diego Vaca de Vega. Las Gobernaciones de Yaguarzongo y de Mainas representan históricamente la realización asombrosa de su establecimiento, por el contingente de hombres de Loja, y se fundaron Zamora, Valladolid, Loyola, Neiva, Santiago de las Montañas, y Borja a orillas del Marañón.

La Ciudad de Loja y su Provincia, se caracterizó desde su fundación por Alonso de Mercadillo en 1548, en el valle de Cuxibamba, por su posición histórica y geográfica, como el lugar desde donde irradiaban hacia las gobernaciones de Oriente y

a la extensión de su provincia hasta Tumbes, Macará y Jubones, las actividades de una época que hicieron de la ciudad de Loja el centro administrativo, pues en ella residían don Juan de Salinas y don Diego Vaca de Vega y cuando la extracción de oro disminuyó hasta agotarse, el Rey incluyó en la jurisdicción de la Gobernación de Salinas a la provincia de Loja, Jaén y Piura, para proveerle de mayores recursos capaces de salvar la crisis aurífera, por falta de trabajadores primero, y luego por la sublevación de los jíbaros de Logroño, que llevaron la devastación hasta Zamora y Valladolid, arruinando económicamente a todo este territorio, inclusive los quintos que el Rey recibía del producto de la minería.

7.1.2 Filosofía Organizacional

7.1.3 Misión

Promover el desarrollo sustentable del cantón y sus parroquias y la mejora de la calidad de vida de sus habitantes, mediante la potenciación y consolidación de los procesos de participación ciudadana, inversión social, desarrollo económico, fortalecimiento institucional y rendición de cuentas

7.1.4 Visión

El cantón de Loja poseedor de una biodiversidad, recursos hídricos y riqueza cultural, hacia el año 2022, constituye en el referente regional, nacional y binacional del Desarrollo Cultural y Turístico, inscrito en un sistema ordenado de territorios complementarios, con equidad social y conservación de recursos naturales. El Desarrollo Humano será la prioridad en la gestión de los gobernantes. Sus habitantes contarán con servicios básicos, educación y salud de calidad; vialidad continua y organizada; gozaran de oportunidades para desarrollar actividades económicas diversificadas, en ramas como el turismo, tecnología especializada, agricultura y

ganadería limpia, y pequeña industria, que les permitirá satisfacer sus necesidades básicas y de autorrealización en todas sus formas.

Basados en la solidaridad, se reconocerá, valorará y fomentará la interculturalidad, la equidad de género y generacional, con habitantes organizados, comprometidos y participativos en el fomento de un régimen de desarrollo que garantice el buen vivir.

7.1.6 Identidad institucional

Figura 1

Logo del GAD Municipal de Loja

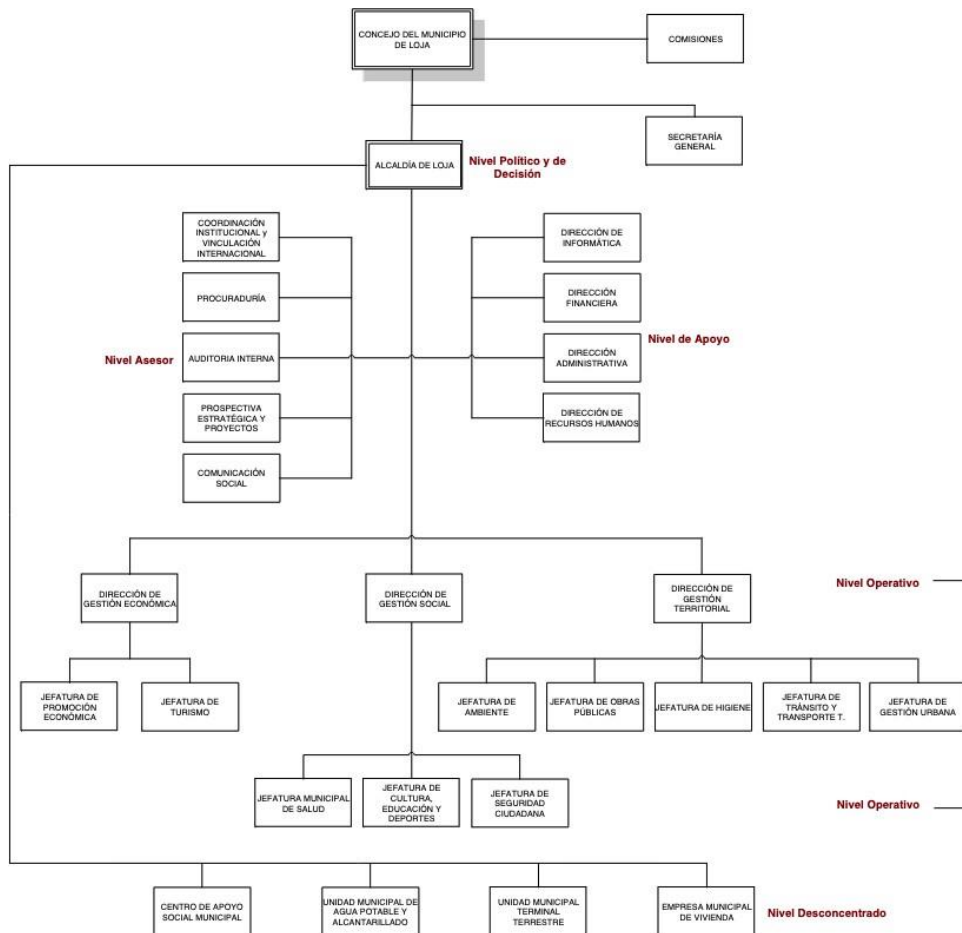


Nota: La figura tiene como referencia al logo institucional

7.1.7 Organigrama General

Figura 2

Organigrama Estructural



Nota: En la figura se detalla el Organigrama estructural del Gad Municipal de Loja

7.1.8 Ubicación macro localización

Figura 3

Ubicación macro de la Provincia de Loja

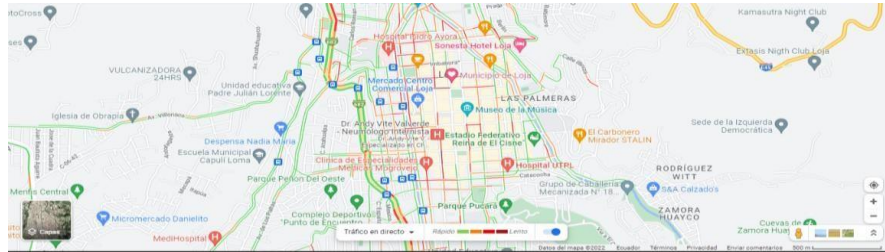


Nota: Ubicación Macro de la ciudad de Loja (LOJA, s.f.)

7.1.9 Ubicación micro localización

Figura 4

Ubicación macro de la Provincia de Loja



Nota: Dirección 2Q3X+M6R, y (esquina), Bolívar & José Antonio Eguiguren, Loja

Figura 5

Imagen del Municipio de Loja



7.2 MARCO CONCEPTUAL

7.2.1 Los Factores de los riesgos en el trabajo

Figura 6

La Imagen de los factores de los riesgos laborales



Nota: Imagen que representa los factores de los riesgos en el trabajo (Romero, 2015)

La carga física es un conjunto de elementos físicos que se ven sometidos a la persona a lo largo de su jornada laboral. La manipulación de peso puede producir dolores de espalda. También un gran esfuerzo físico produce agotamiento muscular y una postura de trabajo inadecuada contribuirá a consecuencias físicas graves.

La carga mental es necesaria para desarrollar cualquier actividad en el trabajo, pero existen 3 factores que pueden producir efectos perjudiciales.

- La cantidad y la forma de recibir la información para realizar las tareas.
- El tiempo que tiene el trabajador para hacerla.
- La capacidad del trabajador para realizar el trabajo.

Cuando estos factores se unen puede aparecer la fatiga, llevando a cabo: depresión, insomnio, mareos, dolores de cabeza, pérdida del apetito, falta de energía.

7.2.2 Riesgo Laboral

El riesgo laboral es todo suceso que pueda poner en peligro tanto a los trabajadores como a los empleadores de una empresa, causando daños físicos o psicológicos. Así como existen varios tipos de trabajo, los riesgos y las gravedades también son diferentes

Figura 7

Imagen de los riesgos laborales



Nota: Imagen que representa sobre los riesgos laborales (UNIR, 2022)

En Ecuador, la Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos del Ministerio Rector del Trabajo se encarga de verificar que todas las empresas – sean públicas o privadas– implementen sistemas de gestión de seguridad y cumplan con la normativa jurídica vigente en materia de seguridad y prevención de riesgos laborales.

¿El objetivo? Mejorar las condiciones laborales en seguridad y salud y desarrollar programas de prevención que permita a trabajadores y empleadores realizar sus funciones en un lugar seguro y así disminuir cualquier lesión o daño que se pueda producir durante la jornada laboral.

7.2.3 Riesgos Psicosociales

Figura 8

Imagen sobre los diferentes Riesgos Psicosociales



Nota: Imagen que representa sobre los Riesgos Psicosociales (Lider de emprendimiento, s.f.)

7.2.4 Beneficios aplicación norma ISO

- Protección de los trabajadores -Un enfoque estructurado para la identificación de peligros y la gestión de riesgos contribuye a mantener un ambiente de trabajo más saludable y seguro, así como a reducir el número de accidentes y los problemas de salud producidos en el lugar de trabajo. Este enfoque debería ayudar a reducir las lesiones y las bajas por enfermedad de los empleados.
- Reducción de los riesgos - El enfoque global ayuda a traducir los resultados de riesgo en planes de acción adecuados para la evaluación, verificación, inspección, revisión legal e investigación de accidentes, con el objetivo de reducir los riesgos, proteger a los trabajadores y controlar las amenazas en infraestructura que causan accidentes.
- Cumplimiento legal - Proporciona un mecanismo para la identificación de la legislación vigente y la implementación de los requisitos aplicables. Mantenerse conforme a la ley puede ayudar a reducir las quejas, pagar primas de seguro más bajas, evitar consecuencias financieras, y paliar el estigma de la publicidad negativa. (Lloyd´s register, 2016).

7.2.5 Interpretación de la norma ISO 45001;2018

Figura 9

Imagen de la Norma ISO 45001;2018



Nota: Imagen que representa a la Norma ISO 45001;2018 (Precoin, 2019)

La Norma ISO 45001, aprobada en 2018, tiene como objetivo estandarizar los sistemas de seguridad y salud de diferentes países. De esta manera se consigue una armonización que facilita la implantación de mejoras prácticas orientadas a crear entornos laborales más seguros. En este sentido, una organización podrá anticiparse y mostrar una buena capacidad de reacción en el momento que surja una situación que comprometa la salud y la seguridad del trabajador.

- ✓ Mejora el control y prevención de los riesgos laborales.
- ✓ Contribuye al cumplimiento legal.
- ✓ Mejora la imagen de la empresa.
- ✓ Cumple con las exigencias de clientes e instituciones, incluidos los requisitos de concursos públicos.
- ✓ Se integra con otros sistemas de gestión que pueda haber en la organización.

7.2.6 ¿A que organización va dirigida?

Uno de los aspectos más destacables de la Norma ISO 45001 es su versatilidad.

Gracias a ella, es posible implantarla en un amplio abanico de entidades:

- ✓ Grandes organizaciones y empresas.
- ✓ Organismos públicos y organizaciones sin ánimo de lucro.
- ✓ Organizaciones no gubernamentales (ONG) y de ayuda social.

¿Cuáles son sus ventajas?

- ✓ Protección de los trabajadores.
- ✓ El enfoque de la Norma ISO 45001 es la identificación de peligros y riesgos en el entorno laboral, por eso contribuye a crear un ambiente de trabajo más seguro y saludable. Los accidentes y los problemas de salud derivados de la actividad empresarial se controlan y permite prevenir situaciones que se puedan generar.
- ✓ Reducción de los riesgos y la siniestralidad.
- ✓ La Norma ISO 45001 contribuye al diseño de planes de acción para evaluar, verificar, inspeccionar e investigar posibles riesgos. Con ello es posible controlar las amenazas de infraestructuras susceptibles de causar accidentes.
- ✓ Verificación de cumplimiento legal.
- ✓ Una de las grandes ventajas de la Norma ISO 45001 es que proporciona mecanismos para la identificación de la normativa vigente y la implementación de los requisitos aplicables. En este sentido, se disminuyen los costes o las penalizaciones administrativas.

Compromiso y responsabilidad

La Norma ISO 45001 es la manera que tiene una organización de demostrar su compromiso en materia de Seguridad y Salud en el trabajo. El hecho de adoptar técnicas preventivas también contribuye al sentimiento de pertenencia de la plantilla y aumenta su concienciación en el tema.

7.2.7 Factores de éxito para la implementación de la nueva norma ISO

- ✓ Liderazgo y compromiso de la Dirección.
- ✓ Participación de los trabajadores y sus representantes.
- ✓ Una adecuada consulta y comunicación.
- ✓ Asignación responsable de recursos para asegurar la sostenibilidad.
- ✓ Políticas claras en SST alineadas con los objetivos estratégicos de la organización.
- ✓ La integración del sistema de gestión de SST en los procesos de negocio.

8 METODOLOGÍA

8.1 Métodos

La metodología de la investigación es una disciplina de conocimiento encargada de elaborar, definir y sistematizar el conjunto de técnicas, métodos y procedimientos que se deben seguir durante el desarrollo de un proceso de investigación para la producción de conocimiento, con el objetivo de que nuestros resultados tengan validez y pertinencia, y cumplan con los estándares de exigencia científica (Coelho, 2019).

8.2 TIPOS DE MÉTODOS

8.1.1 Método Fenomenológico

El método fenomenológico es aquel que nos permite explorar diferentes situaciones de la vida y del mundo, entendiendo que lo hacemos desde un punto de vista subjetivo, es decir, a partir de nuestros sentidos y de lo que hacemos con lo que percibimos en nuestra conciencia, nos permitiría analizar, descubrir o comprender, y finalmente conocer el fenómeno estudiado (Ayala, 2021).

Este método de investigación se aplicó con el fin de ejecutar el levantamiento de información bibliográfica; es decir, este método se utilizó para conocer las prácticas laborales ejecutadas en la Prevención de riesgos laborales y psicosociales con el fin de mejorar la salud de los trabajadores en la institución.

8.1.2 Método Hermenéutico

Consiste en examinar todos los contenidos de la conciencia, determinar citar tales contenidos son reales, ideales, imaginarios, etc.; suspender la conciencia fenomenológica, de manera tal que resulta posible atenerse a lo dado en cuanto a tal y descubrirlo en su pureza (Buenas tareas, 2012).

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 (PSICOCODE, 2022)

Este método nos permitió ejecutar y entender de una manera eficiente los instrumentos metodológicos que nos ayudó a relacionar los datos obtenidos mediante el uso de encuestas y entrevistas para recolectar información de la población que elabora en el Municipio del Cantón Loja, así mismo nos aportará a obtener información dentro de la rama de Gestión de Talento Humano.

8.1.3 Método Práctico Proyectual

El método 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 psicosociales mediante acciones para disminuir el número de accidentes laborales y psicosociales en los empleados y trabajadores.

8.3 Técnicas de Recolección de Datos

Las técnicas de recolección de datos se refieren a los métodos utilizados para recoger y analizar diferentes formas de datos. Las técnicas habituales de recogida de datos incluyen el examen de documentos relacionados con un tema, así como la realización de entrevistas y observaciones.

8.3.1 Tipos de Técnicas

Observación Directa

El método de observación directa es un método de recolección de datos que consiste básicamente en observar el objeto de estudio dentro de una situación particular. La observación se realizó en el Departamento de TH sin necesidad de intervenir o alterar el ambiente en el que se desenvolvían cada uno de los trabajadores. Por ejemplo: qué hacían, cómo trabajaban y las distintas formas que utilizaban los espacios físicos.

Esta técnica nos ayudó a alcanzar información clara y concisa al momento de visitar las instalaciones de la institución de una forma activa, para conocer el clima laboral que hay dentro de cada área administrativa. Por lo tanto, nos ayudó a abordar medidas para mejorar la gestión del Talento Humano mediante el Programa de Prevención de Riesgos laborales y psicosociales.

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, es un instrumento técnico que adopta la forma de un diálogo coloquial (Bravo, 2013).

Esta técnica de investigación se aplicó a los trabajadores del departamento de talento humano con el propósito de evidenciar la existencia de problemas o situaciones que presenta la institución y de esta manera poder mitigar o erradicar dichos factores.

Encuesta

Es una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una

muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características (Elsevier, 2003).

Esta técnica de encuesta nos permitió recoger información de gran importancia mediante preguntas estructuradas y sistemáticas para comprender las opiniones de cada colaborador del Departamento de Talento Humano del Municipio de la Ciudad de Loja para de esta manera dar conocer cada detalle importante de la matriz de Gestión de Talento Humano que serán imprescindibles para la vida laboral.

8.4 DETERMINACIÓN DE LA MUESTRA

Para considerar que personas serán encuestadas – entrevistadas se determinó el tamaño de la muestra del Departamento de TH del GAD Municipal de Loja. La ecuación utilizada para el cálculo del tamaño de la muestra es el siguiente (Ecuación 1):

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q} \quad \text{Ecuación 1}$$

Dónde:

n = tamaño de muestra buscado

N = tamaño de la población o universo

Z = parámetro estadístico que depende del nivel de confianza (95%) **e** = error de estimación máximo aceptado (5%)

p = probabilidad de que ocurra el evento estudiado (éxito)/porcentaje

9 ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

9.1 Tipo de Empresa

El Departamento de TH del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Loja, y en conjunto con todas sus dependencias, ejerce su ámbito de acción en el cantón, tiene como misión, promover el desarrollo sustentable del cantón y sus parroquias y la mejora de la calidad de vida de sus habitantes, mediante la potenciación y consolidación de los procesos de participación ciudadana, inversión social, desarrollo económico, fortalecimiento institucional y rendición de cuentas.

9.2 Diagnóstico de la Empresa

Realizar un diagnóstico de la empresa es mandatorio para analizar en qué medida se están realizando los procesos de gestión y evaluar cómo se los puede optimizar. En el Departamento de Talento Humano del GAD Municipal de Loja se analizaron algunos factores que se relacionan con el desarrollo de un programa de Seguridad y Salud Ocupacional y qué factores directos o indirectos pueden incidir en su ejecución.

En el departamento objeto de estudio se encontró un porcentaje adecuado de profesionales de postgrado, factor que puede incidir en el direccionamiento y gestión del programa de SSO; sin embargo, hay un bajo porcentaje de personal con estudios secundario y nivel técnico, convirtiéndose en una oportunidad para implementar procesos de capacitación de la norma ISO 45001;2018, Seguridad y Salud Ocupacional. Además, todo el personal del Departamento de Talento Humano, de acuerdo a análisis previos, están de acuerdo que se implemente, sean capacitados y evaluados forma periódica en el proceso de ejecución de un programa de prevención de riesgos laborales y psicosociales.

Por otra parte, pese a existir un disposición gubernamental y normativa dispuesta por el ministerio de trabajo y el IESS; no obstante, los jefes administrativos están dispuestos a apoyar un programa que evite los accidentes laborales que afecten a la parte física y emocional y el rendimiento de cada uno de los trabajadores.

En conclusión, al implementar un Programa de Seguridad y Salud Ocupacional en el Departamento de Talento Humano del GAD Municipal de Loja, las capacitaciones sobre la Norma ISO 4500;2018, se evitará accidentes laborales y el control de los mismos.

Además, se optimizará los recursos económicos, materiales y humano; y, el aumento de la productividad de los trabajadores y del departamento en general.

9.2.1 Análisis de resultados de aplicación de entrevista

Preguntas informativas

Nombres y Apellidos: Teresa Gulo

Cargo en la organización: secretaria de la coordinación de seguridad Higiene.

Tabla 1

Entrevista secretaria de la coordinación de seguridad Higiene

Nombres y apellidos del entrevistado	Teresa Gulo
Cargo que desempeña	Secretaria de la coordinación de seguridad Higiene
Preguntas	Respuestas
¿La institución posee un programa de prevención de riesgos laborales y psicosociales aplicando la norma ISO 45001;2018 enfocado a cada colaborador sí o no y por qué?	Si con la finalidad de apoyar en la prevención del consumo del alcohol y otros riesgos y toda forma dedisminución

<p>¿Considera usted importante que la institución cuente con un programa de prevención de riesgos laborales y psicosociales aplicando la Norma ISO 45001;2018, enfocado a cada colaborador y por qué?</p>	<p>Porque hay que cumplir con la normativa dispuestapor el ministerio de trabajo y el IESS</p>
<p>¿Cuáles son los beneficios que usted considera que se obtendrían al implementar un programa de prevención de riesgos laborales y psicosociales aplicando la Norma ISO 45001;2018, que influyan en la productividad de sus colaboradores y por que</p>	<p>Mayor productividad mejorando el ambiente laboral y Menor ausentismo laboral</p>
<p>¿Considera que una cultura corporativa enfocada en prevención de riesgos laborales y psicosociales es trascendental para la competitividad frente a otras instituciones y por qué?</p>	<p>Evita accidentes laborales en los que hasta que puede perderse la vida</p>
<p>¿Considera usted que es de vital importancia el aplicar los diferentes tipos de evaluaciones de riegos laborales y psicosociales aplicando la Norma ISO 45001;2018 a los empleados y trabajadores de la institución sí o no y por qué?</p>	<p>Si para la evaluación de riesgos</p>
<p>¿Cuáles son las acciones que se han implementado y le han permitido promocionar la seguridad y salud de los colaboradores y por qué?</p>	<p>Capacitaciones, Procedimientos</p>
<p>¿En la institución se realiza un control de accidentes e incidentes que han ocurrido en el desarrollo de las actividades laborales indíquenos su proceso?</p>	<p>Si para la evaluación de riesgos</p>
<p>¿Cada que tiempo se capacita al personal de la institución en temas de riesgos laborales y psicosociales y por qué?</p>	<p>De manera trimestral</p>
<p>¿Existe un comité paritario que se encargue de velar por la seguridad laboral de todos los miembros que integran el GAD Municipal de la ciudad de Loja y por qué?</p>	<p>Si existe el comité paritario</p>

Nota: Esta tabla hace referencia a la entrevista de secretaria de la coordinación de seguridad Higiene.

Preguntas informativas

Nombres y Apellidos: Julio Carrión

Cargo en la organización: jefe de Talento Humano

Tabla 2

Entrevista al jefe de talento humano coordinación de seguridad Higiene

Nombres y apellidos del entrevistado	Julio Carrión
Cargo que desempeña	Jefe de Talento Humano
Preguntas	Respuestas
¿La institución posee un programa de prevención de riesgos laborales y psicosociales aplicando la norma ISO 45001;2018 enfocado a cada colaborador sí o no y por qué?	A fin de prevenir accidentes laborales que afecten en la parte física y emocional y así poder garantizar un óptimo rendimiento por parte de los trabajadores
¿Considera usted importante que la institución cuente con un programa de prevención de riesgos laborales y psicosociales aplicando la Norma ISO 45001;2018, enfocado a cada colaborador y por qué?	Por supuesto que si primero porque es una disposición gubernamental que garantiza el bienestar de los empleados
¿Cuáles son los beneficios que usted considera que se obtendrían al implementar un programa de prevención de riesgos laborales y psicosociales aplicando la Norma ISO 45001;2018, que influyan en la productividad de sus colaboradores y por que	Mejora el rendimiento de las actividades, mejor desempeño psicosocial, ambiente laboral optimo, mejores relaciones de compañerismo

<p>¿Considera que una cultura corporativa enfocada en prevención de riesgos laborales y psicosociales es trascendental para la competitividad frente a otras instituciones y por qué?</p>	<p>Se debería formar como una cultura y esto ayudaría hacer competitivos y mejoraría los resultados y metas.</p>
<p>¿Considera usted que es de vital importancia el aplicar los diferentes tipos de evaluaciones de riesgos laborales y psicosociales aplicando la Norma ISO 45001;2018 a los empleados y trabajadores de la institución sí o no y por qué?</p>	<p>Si porque esto nos permitiría evaluar esfuerzos transformados en óptimas condiciones físicas y psicosociales</p>
<p>¿Cuáles son las acciones que se han implementado y le ha permitido promocionar la seguridad y salud de los colaboradores y por qué?</p>	<p>A través de charlas cursos y capacitaciones</p>
<p>¿En la institución se realiza un control de accidentes e incidentes que han ocurrido en el desarrollo de las actividades laborales indíquenos su proceso?</p>	<p>Cuando ha existido algún accidente laboral el departamento de trabajo social hace seguimiento y notifica al IESS</p>
<p>¿Cada que tiempo se capacita al personal de la institución en temas de riesgos laborales y psicosociales y por qué?</p>	<p>Cada 3 meses</p>
<p>¿Existe un comité paritario que se encargue de velar por la seguridad laboral de todos los miembros que integran el GAD Municipal de la ciudad de Loja y por qué?</p>	<p>Si existe, porque lo determina la normativa de los riesgos laborales</p>

Nota: Esta tabla hace referencia a la entrevista al jefe de talento humano coordinación de seguridad Higiene

Preguntas informativas

Nombres y Apellidos: María Villalta

Cargo en la organización: Coordinación Talento Humano

Tabla 3

Entrevista a la coordinadora de talento humano de seguridad Higiene

Nombres y apellidos del entrevistado	María Villalta
Cargo que desempeña	Coordinación Talento Humano
Preguntas	Respuestas
<p>¿La institución posee un programa de prevención de riesgos laborales y psicosociales aplicando la norma ISO 45001;2018 enfocado a cada colaborador sí o no y por qué?</p>	<p>Si para que tenga conocimiento de lo que se trata</p>
<p>¿Considera usted importante que la institución cuente con un programa de prevención de riesgos laborales y psicosociales aplicando la Norma ISO 45001;2018, enfocado a cada colaborador y por qué?</p>	<p>Si sería bueno ya que todos nos informaríamos sobre la prevención de riesgos laborales y psicosociales</p>
<p>¿Cuáles son los beneficios que usted considera que se obtendrían al implementar un programa de prevención de riesgos laborales y psicosociales aplicando la Norma ISO 45001;2018, que influyan en la productividad de sus colaboradores y por que</p>	<p>Mejora su productividad, y la seguridad de los trabajadores</p>

<p>¿Considera que una cultura corporativa enfocada en prevención de riesgos laborales y psicosociales es trascendental para la competitividad frente a otras instituciones y por qué?</p>	<p>Si por qué sería de gran apoyo</p>
<p>¿Considera usted que es de vital importancia el aplicar los diferentes tipos de evaluaciones de riesgos laborales y psicosociales aplicando la Norma ISO 45001;2018 a los empleados y de la institución sí o no y por qué?</p>	<p>Si sería bueno</p>
<p>¿Cuáles son las acciones que se han implementado y le han permitido promocionar la seguridad y salud de los colaboradores y por qué?</p>	<p>Las empresas deben hacer una evaluación de los riesgos para conocer cuáles son los peligros y los riesgos en sus lugares de trabajo, y adoptar medidas para controlarlos con eficacia, asegurando que dichos peligros y riesgos no causen daños a los trabajadores.</p>
<p>¿En la institución se realiza un control de accidentes e incidentes que han ocurrido en el desarrollo de las actividades laborales indiquen su proceso?</p>	<p>Por norma en el Sistema General de Riesgos Laborales, el empleador es responsable por la afiliación, cotización y la prevención de los riesgos de sus empleados, lo cual tiene como fin garantizar la vida de sus trabajadores.</p>
<p>¿Cada que tiempo se capacita al personal de la institución en temas de riesgos de SSO y por qué?</p>	<p>Cada tres meses</p>
<p>¿Existe un comité paritario que se encargue de velar por la seguridad laboral de todos los miembros que integran el GAD Municipal de</p>	<p>Una característica de la administración municipal es siempre acudir al diálogo y en ese marco hubo los acercamientos correspondientes en donde</p>

la ciudad de Loja y por qué?	escuchó los planteamientos de los trabajadores y se aclararon ciertas dudas generadas por confusiones.
-------------------------------------	--

Nota: Esta tabla hace referencia a la entrevista a la coordinadora de talento humano de seguridad Higiene

9.3 ANALISIS DE RESULTADOS

9.3.1 Encuesta

En la presente fase de la encuesta se encuentra los diferentes datos de las encuestas aplicadas a los 15 colaboradores del GAD Municipal de Loja del área de Talento Humano.

1. Análisis de la edad

Tabla 4

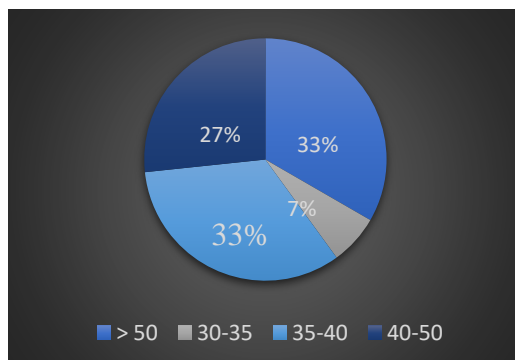
Edad de las personas analizadas

Edades	Frecuencia	Porcentaje
50 años	5	33,33 %
30-35 años	1	6,67 %
35-40 años	5	33,33 %
40-50 años	4	26,67 %
Total	15	100

Nota: La presente tabla da a conocer los resultados obtenidos de la encuesta realizada a los trabajadores del GAD municipal de Loja.

Figura 10

Edad



Análisis cuantitativo

En la gráfica y tabla 1 se muestra los resultados de las personas encuestadas por edad y género. El porcentaje (33%) más alto de edad en la zona de estudio están entre los 35 a 40 años y mayores a 50. Las edades entre 40 a 50 años comprende al 26,57%, mientras que el porcentaje más bajo comprenden las edades entre 30 a 35 años.

Análisis cualitativo

Al tener mayores porcentajes entre edades mayores a 50, y entre 35 a 40 años, el GAD municipal de Loja mantiene a dichas personas, muy probablemente debido a su experiencia en los ambientes laborales, y por su estabilidad laboral, lo que sugiere importante mayor énfasis en la aplicación de normas de seguridad y salud en ambientes laborales

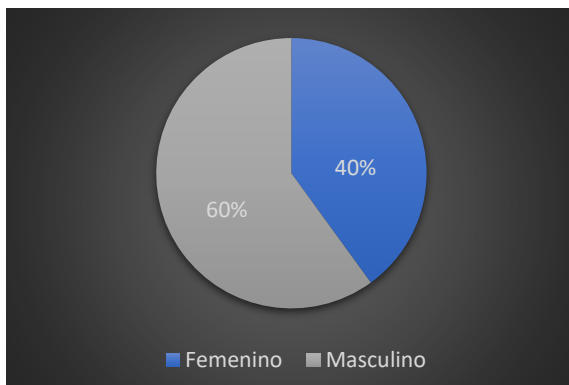
2. Género de las personas encuestadas.

Tabla 5

Genero de las personas analizadas

Genero	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	6	40%
Masculino	9	60%
Total	15	100

Nota: La presente tabla da a conocer los resultados obtenidos de la encuesta realizada a los trabajadores del GAD municipal de Loja.

Figura 11*Género***Análisis cuantitativo**

En la figura 1 y tabla 2 se muestra los resultados de las personas por género. El porcentaje más alto (60%) corresponde al género masculino, y el más bajo al femenino (40%).

Análisis cualitativo

Hay un mayor porcentaje de género masculino, sin embargo, el género femenino es también considerado dentro de las actividades laborales. Todo esto demuestra que se viene cumpliendo las normas establecidas por el estado ecuatoriano y que haya mayor equidad de género.

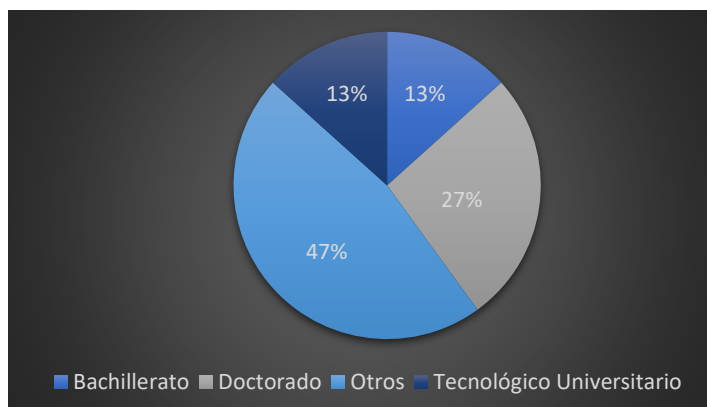
3. Nivel de educación**Tabla 6***Nivel de educación*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato	2	13,33%
Doctorado	4	26,67%
Otros	7	46,67%
Tecnológico Universitario	2	13,33%
Total	15	100

Nota: La presente tabla da a conocer los resultados obtenidos de la encuesta realizada a los trabajadores del GAD municipal de Loja.

Figura 12

Niveles de educación de las personas encuestadas



Análisis cuantitativo

En relación al nivel de estudios, en la tabla y gráfica 3 se muestra los resultados al nivel de educación de las personas analizadas. Las personas encuestadas, en un mayor porcentaje, no tienen nivel de estudios formal (47%); sin embargo, hay un porcentaje aceptable del 27% que cuentan con doctorado, le siguen un 13% con nivel de bachillerato y tecnológico universitario.

Análisis cualitativo

En el GAD municipal de Loja, al no ser una institución netamente académica por sus competencias; sin embargo, cuenta con profesionales con nivel de posgrado, lo que denota que la institución puede estar bien direccionada; además, el personal restante al menos tiene nivel de bachillerato o nivel tecnológico universitario.

4. ¿Usted conoce la Norma ISO 45001;2018 que van en base a los riesgos laborales y psicosociales?

Tabla 7

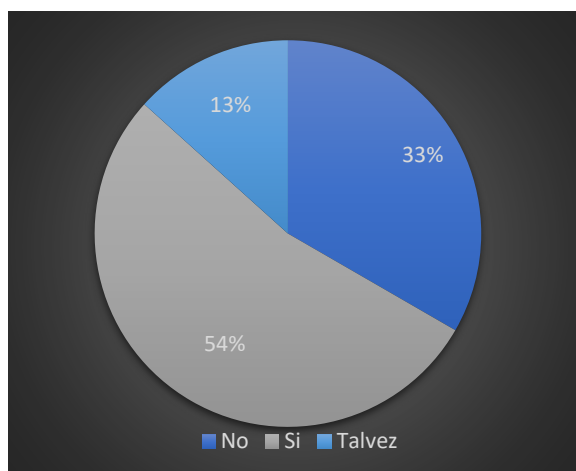
Conocimiento de la Norma ISO 45001/2018.

Variable	Frecuencia	Porcentaje
No	5	33,33%
Si	8	53,33%
Talvez	2	13,33%
Total	15	100

Nota: La presente tabla da a conocer los resultados obtenidos de la encuesta realizada a los trabajadores del GAD municipal de Loja.

Figura 13

Niveles de educación de las personas encuestadas



Análisis cuantitativo

En la relación a la norma sobre seguridad y salud en el trabajo (tabla y gráfica 4) las personas analizadas con un 54% manifiestan conocer la Norma ISO 45001, es decir, conocen la importancia de los aspectos de seguridad, riesgos y salud que debe mantenerse en un lugar de trabajo. Del personal analizado un 33% manifestó que no conoce la norma, y un 13% tiene conocimientos mínimos o casi nada.

Análisis cualitativo

Con los resultados expuestos se podría concluir que, para cumplir el 100% de conocimientos sobre la norma, es necesario capacitaciones sobre seguridad y salud en el trabajo. Estos conocimientos muy probablemente ayudar los aspectos de seguridad y protección de cada uno de los trabajadores de la institución analizada.

5. ¿Ha recibido formación específica de riesgos laborales y psicosociales?

Tabla 8

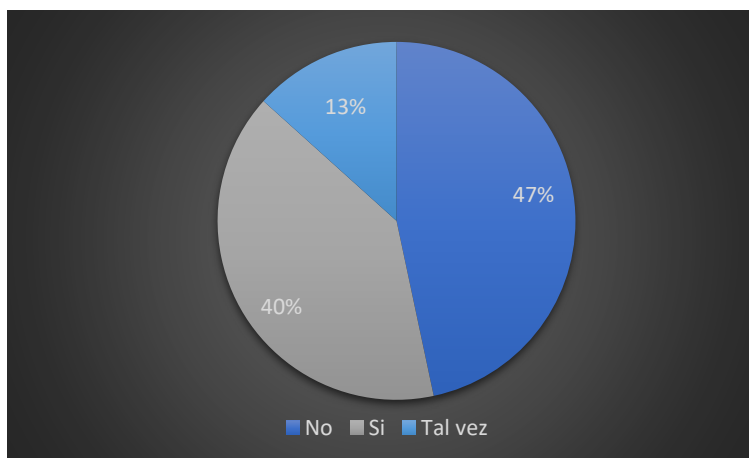
Recibimiento de formación sobre riesgos laborales y psicosociales

Variable	Frecuencia	Porcentaje
No	7	46,67%
Si	6	40,00%
Tal vez	2	13,33%
Total	15	100

Nota: La presente tabla da a conocer los resultados obtenidos de la encuesta realizada a los trabajadores del GAD municipal de Loja.

Figura 14

Formación sobre riesgos laborales y psicosociales.



Análisis cuantitativo

En relación a los aspectos de formación sobre riesgos laborales y psicosociales, hay un 47% del personal que no tiene dicha formación; y, un 40% que si cuenta.

Finalmente, un 13% de las personas analizadas, tienen parcialmente o casi nada de educación formal sobre el tema mencionado.

Análisis cualitativo

Con los resultados expuestos se podría concluir que hay un equilibrio entre los que no han recibido formación específica sobre riesgos laborales y psicosociales. Esto se convierte en una oportunidad para el GAD municipal de Loja, permitiendo que haya mayor productividad en cada departamento.

6. ¿Dentro del Departamento de Talento Humano, están definidas las funciones de prevención de riesgos laborales y psicosociales, para cada puesto, en relación a su trabajo?

Tabla 9

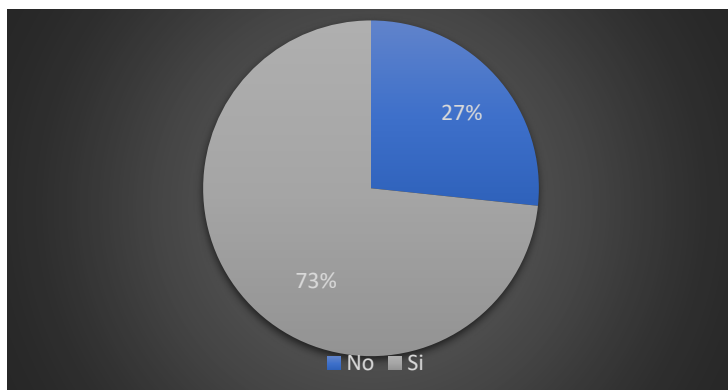
Definición de funciones de prevención de los riesgos laborales y psicosociales.

Variable	Frecuencia	Porcentaje
No	4	26,67%
Si	11	73,33%
Total	15	100

Nota: La presente tabla da a conocer los resultados obtenidos de la encuesta realizada a los trabajadores del GAD municipal de Loja.

Figura 15

Definición de las funciones de prevención de los riesgos laborales y psicosociales en cada departamento laboral.



Análisis cuantitativo

Resultados sobre la existencia de funciones de prevención de riesgos laborales y psicosociales dentro del Departamento de Talento Humano se muestran en la tabla y gráfica 6. El personal analizado señala en un porcentaje alto (73%) que, si se han definido las funciones de prevención de los riesgos laborales y psicosociales en el departamento y lugar de trabajo, solo 27% señala lo contrario.

Análisis cualitativo

El personal analizado manifiesta que si están definidas las funciones de prevención de riesgos laborales y psicosociales en todos los estamentos. Esto se concluye por el alto porcentaje de las respuestas positivas que dieron los trabajadores.

7. ¿Señale el número de trabajadores que ha recibido formación en prevención de riesgos laborales y psicosociales aplicando la Norma ISO 45001;2018?

Tabla 10

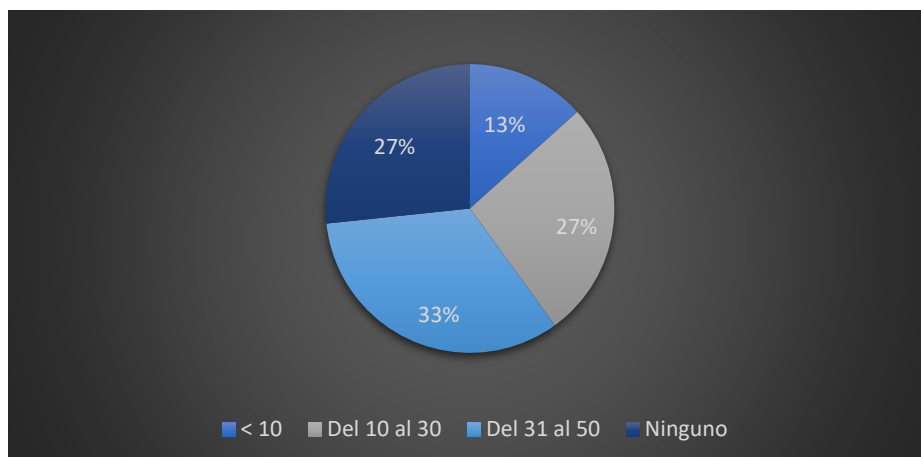
Trabajadores que han recibido formación en prevención de riesgos laborales y psicosociales

Variable	Frecuencia	Porcentaje
10	2	13,33%
Del 10 al 30	4	26,67%
Del 31 al 50	5	33,33%
Ninguno	4	26,67%
Total	15	100

Nota: La presente tabla da a conocer los resultados obtenidos de la encuesta realizada a los trabajadores del GAD municipal de Loja.

Figura 16

Trabajadores que han recibido formación en prevención de riesgos laborales y psicosociales aplicando la Norma ISO 45001.



Análisis cuantitativo

El personal analizado señala que, con el porcentaje más alto, solo del 31 al 50% del personal total ha recibido capacitación sobre prevención de riesgos laborales y psicosociales aplicando la Norma ISO 45001; y, con el porcentaje más bajo (13%), señalan que solo menos del 10% recibió capacitación sobre la norma antes indicada.

Análisis cualitativo

Sobre la formación recibida sobre riesgos laborales y psicosociales, el GAD municipal debería considerar estrategias de capacitación, a fin de llegar al 100% del personal de la institución. Esta conclusión se llega debido a la variabilidad de respuestas que se presentó en la pregunta.

8. ¿Usted está de acuerdo que se implemente un programa de prevención de riesgos laborales y psicosociales con la Norma ISO 45001;2018 en el GAD de Loja para los trabajadores de la institución?

Tabla 11

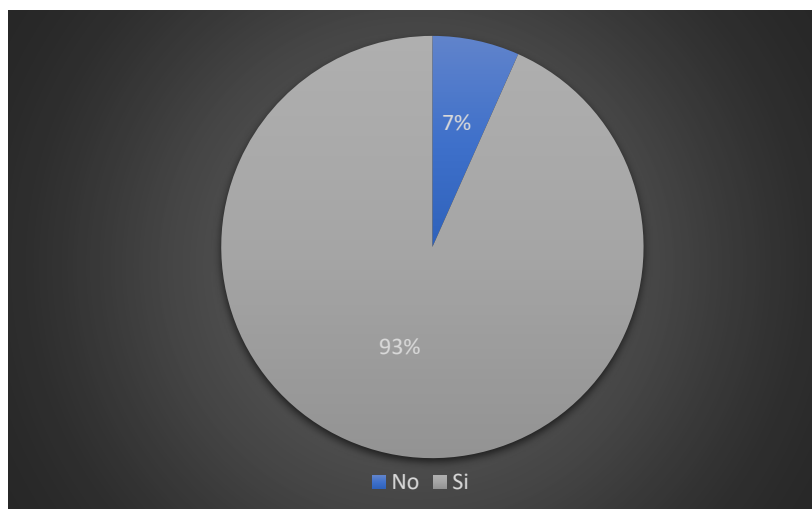
Aceptación o no para aplicación de programa

Variable	Frecuencia	Porcentaje
No	1	6,67%
Si	14	93,33%
Total	15	100

Nota: La presente tabla da a conocer los resultados obtenidos de la encuesta realizada a los trabajadores del GAD municipal de Loja.

Figura 17

Implementación de la Norma ISO 45001



Análisis cuantitativo

Pese a no conocer el 100% de la totalidad de la Norma ISO 4500; 2018, los trabajadores del GAD Loja, en un porcentaje alto (93%) señalan que si es importante que se implemente un programa de prevención de riesgos laborales y psicosociales; y, únicamente un 7% está en desacuerdo.

Análisis cualitativo

Con un porcentaje alto, los trabajadores o personal analizado está de acuerdo que se implemente un programa de prevención de riesgos laborales y psicosociales con la Norma ISO 45001;2018 en el GAD. Esto denota que, el personal del GAD, se preocupa por su seguridad y salud.

9. ¿Usted cree que se debería capacitar periódicamente a los colaboradores del área de Talento Humano sobre la prevención de riesgos laborales y psicosociales con la Norma ISO 45001;2018?

Tabla 12

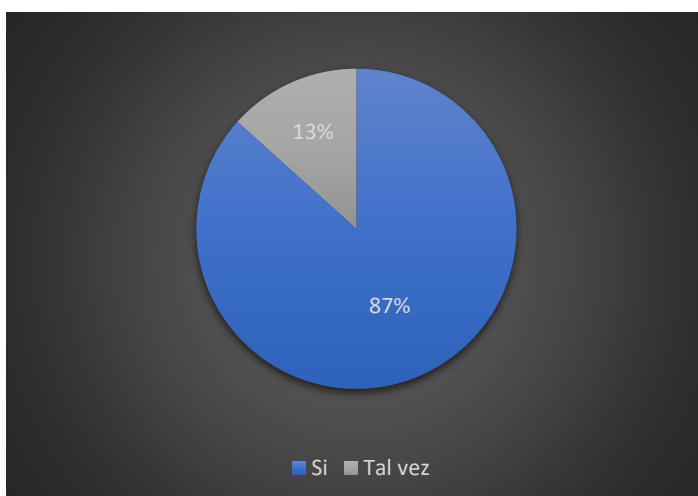
Capacitaciones a colaboradores

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	13	86,67%
Tal vez	2	13,33%
Total	15	100

Nota: La presente tabla da a conocer los resultados obtenidos de la encuesta realizada a los trabajadores del GAD municipal de Loja.

Figura 18

Capacitación periódica sobre la prevención de riesgos laborales y psicosociales con la Norma ISO 45001;2018.



Análisis cuantitativo

La mayoría de trabajadores (87%) señalan que es muy importante recibir capacitación periódica de la Norma ISO 45001;2018, relacionada a la prevención de riesgos laborales y psicosociales, mientras que únicamente el 13% está en desacuerdo.

Análisis cualitativo

El análisis de esta pregunta tiene relación con la implementación de un programa de prevención de riesgos laborales y psicosociales. Esta particularidad se debe a la decisión del personal para recibir capacitación de forma periódica. Esto se demuestra por el alto porcentaje de predisposición del personal por capacitarse.

10. ¿Qué considera usted necesario que se implemente dentro de la propuesta de acción de un programa de prevención de riesgos laborales y psicosociales aplicando la Norma ISO 45001;2018?

Tabla 13

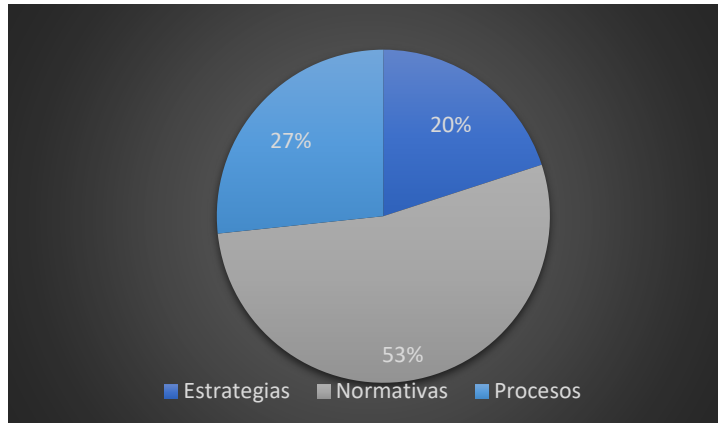
Aspectos a considerar dentro de la propuesta de acción de un programa de prevención de riesgos laborales y psicosociales

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Estrategias	3	20,00%
Normativas	8	53,33%
Procesos	4	26,67%
Total	15	100

Nota: La presente tabla da a conocer los resultados obtenidos de la encuesta realizada a los trabajadores del GAD municipal de Loja.

Figura 19

Aspectos a considerar en la propuesta de acción de un programa de prevención de riesgos laborales y psicosociales aplicando la Norma ISO 45001;2018



Análisis cuantitativo

El personal en su mayoría sugiere que es importante o necesario implementar normativas del programa de riesgos laborales y psicosociales aplicando la Norma ISO 45001;2018. Por su parte, con los porcentajes más bajos, 27 y 20% respectivamente, señalan a los procesos y estrategias.

Análisis cualitativo

El personal del GAD municipal considera que principalmente se debe implementar normativas de riesgos laborales, sin embargo, también consideran importante procesos y estrategias. Esto se convierte en un reto para la institución, el fin únicamente es lograr mayor prevención de psicosociales aplicando la Norma ISO 45001;2018.

11. ¿Le gustaría a usted tener un programa de prevención de riesgos laborales y psicosociales dentro de la organización con la Norma ISO 45001;2018?

Tabla 14

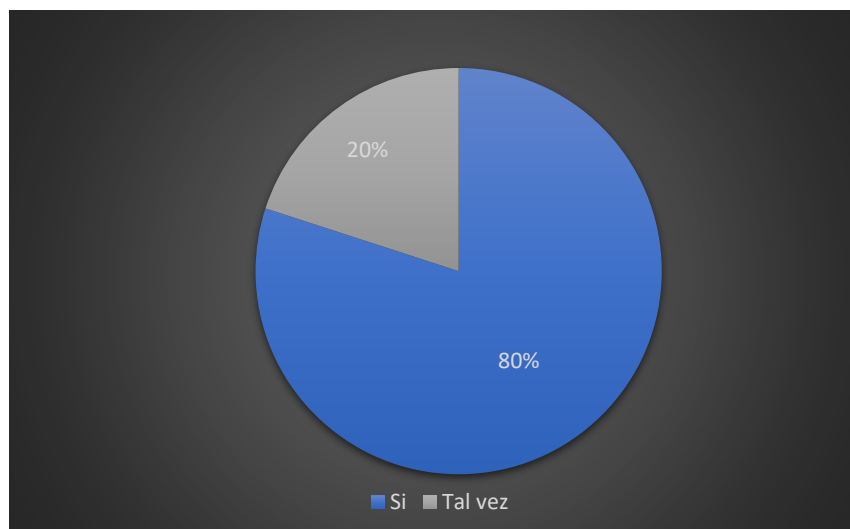
Aplicación de un programa de prevención de riesgos laborales y psicosociales

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	12	80%
Tal vez	3	20%
Total	15	100

Nota: La presente tabla da a conocer los resultados obtenidos de la encuesta realizada a los trabajadores del GAD municipal de Loja.

Figura 20

Deseos por aplicar un programa de prevención de riesgos laborales y psicosociales dentro de la organización con la Norma ISO 45001;2018.



Análisis cuantitativo

La mayoría de los trabajadores analizados tienen el deseo de aplicar un programa de prevención de riesgos laborales y psicosociales dentro de la organización con la Norma ISO 45001;2018, únicamente un 20% considera que tal vez se puede aplicar dicha norma.

Análisis cualitativo

El personal analizado si considera que debe existir un programa de prevención de riesgos. Esto se ve reflejado por las respuestas de forma positiva que se dio sobre la aplicación de normas relacionadas a salud y seguridad ocupacional.

12. ¿Le gustaría a usted que se evalúen los diferentes riesgos laborales y psicosociales que se encuentren presente en su entorno laboral?

Tabla 15

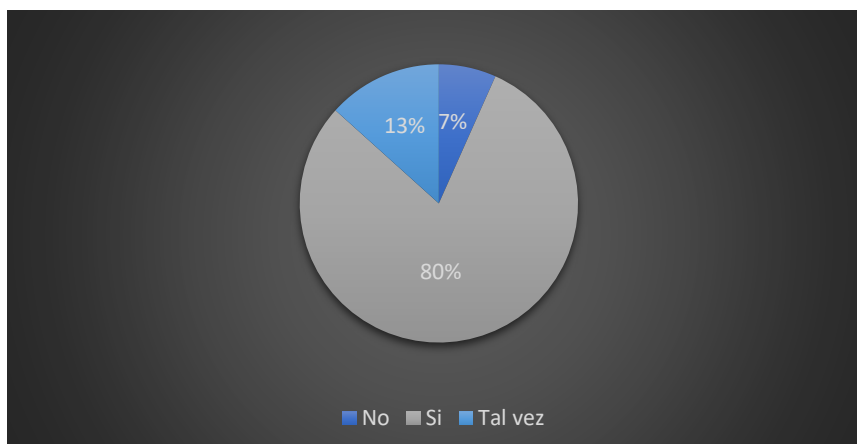
Evaluación de los diferentes riesgos laborales y psicosociales que se encuentren presente en su entorno laboral

Variable	Frecuencia	Porcentaje
No	1	6,67%
Si	12	80,00%
Tal vez	2	13,33%
Total	15	100

Nota: La presente tabla da a conocer los resultados obtenidos de la encuesta realizada a los trabajadores del GAD municipal de Loja.

Figura 21

Evaluación de los diferentes riesgos laborales y psicosociales que se encuentren presente en su entorno laboral.



Análisis cuantitativo

Los trabajadores analizados, en su mayoría, manifiestan que si se debería realizar procesos de evaluación de los riesgos laborales y psicosociales en sus puestos de trabajo. Únicamente un 13 señalan tal vez; y, con el porcentaje más bajo señalan que no se de aplicar procesos de evaluación de los riesgos laborales.

Análisis cualitativo

Los análisis previos se concluye la importancia de implementar programas de riesgos laborales y salud ocupacional, a estos aspectos se añade la importancia de ser evaluados. Es decir, el personal del GAD está preocupado por mejorar los aspectos de calidad de la institución.

13. ¿En qué lapso de tiempo se realiza las evaluaciones de prevención de riesgos laborales y psicosociales en el GAD Municipal de Loja?

Tabla 16

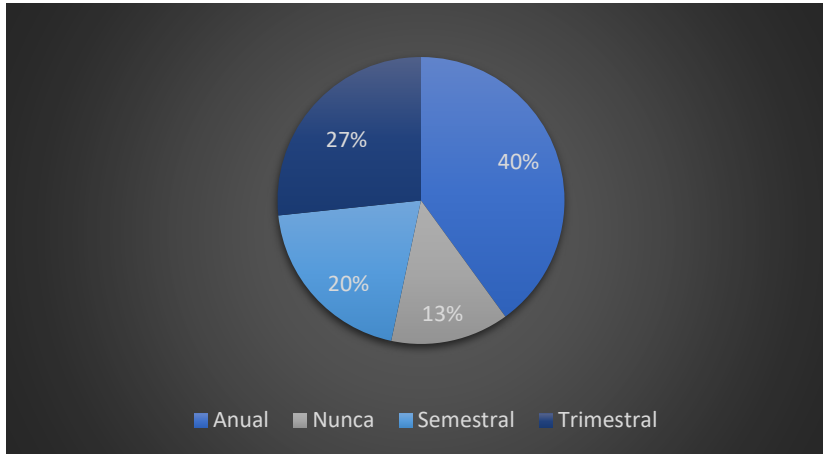
Tiempo de las evaluaciones

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Anual	6	40,00%
Nunca	2	13,33%
Semestral	3	20,00%
Trimestral	4	26,67%
Total	15	100

Nota: La presente tabla da a conocer los resultados obtenidos de la encuesta realizada a los trabajadores del GAD municipal de Loja.

Figura 22

Tiempo de las evaluaciones de prevención de riesgos laborales y psicosociales en el GAD Municipal de Loja.



Análisis cuantitativo

Con el porcentaje más alto, los trabajadores señalan que, la evaluación de la de prevención de riesgos laborales y psicosociales en el GAD Municipal de Loja, se debe realizar de forma anual, mientras con los porcentajes más bajos, 27, 20 y 13% respectivamente, señalan que se debe realizar de forma trimestral, semestral y nunca.

Análisis cualitativo

Los análisis previos concluyen que se debe implementar y evaluar los riesgos laborales y psicosociales en el GAD Municipal de Loja, es decir los entrevistados manifiestan que se debe realizar evaluar de forma anual.

14. ¿Por qué medio de comunicación le gustaría conocer sobre programa de prevención de riesgos laborales y psicosociales con la norma ISO 45001;2018?

Tabla 17

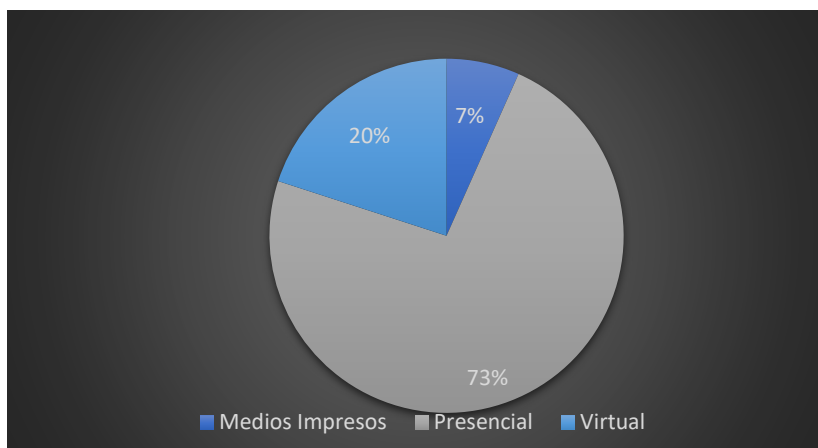
Tipos de comunicación

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Medios Impresos	1	6,67
Presencial	11	73,33
Virtual	3	20,00
Total	15	100

Nota: La presente tabla da a conocer los resultados obtenidos de la encuesta realizada a los trabajadores del GAD municipal de Loja.

Figura 23

Tipos de comunicación para conocer la norma ISO 45001;2018.



Análisis cuantitativo

Los trabajadores señalan que, la forma como desean conocer los programas de prevención de riesgos laborales y psicosociales de la norma ISO 45001;2018, es de forma presencial, mientras que un 20% señala de forma virtual y únicamente un 7% a través de medios impresos.

Análisis cualitativo

Los trabajadores son conscientes que ellos obtendrán mayores conocimientos de la norma si esta es compartida de forma presencial, sin embargo, no se descarta que esta se pueda proliferar, en menor porcentaje, por medios impresos o digitales.

15. ¿Las actividades del programa de prevención de riesgos laborales y psicosociales están dirigidos para todos los colaboradores?

Tabla 18

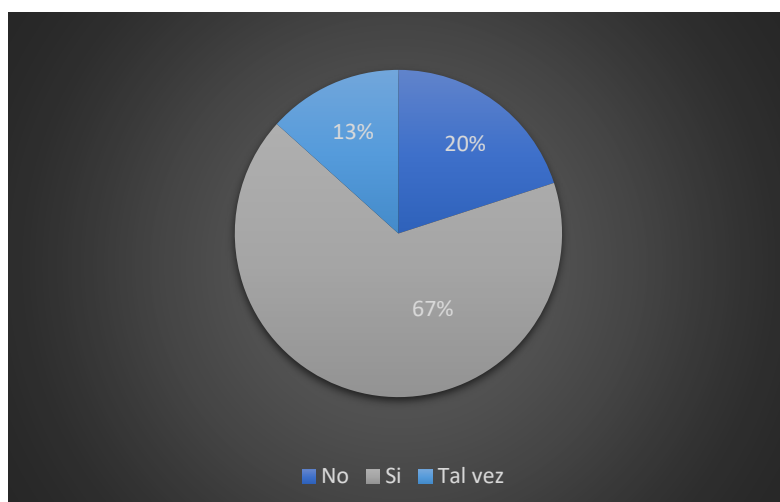
Apertura de los programas de prevención de riesgos laborales y psicosociales

Variable	Frecuencia	Porcentaje
No	3	20,00
Si	10	66,67
Tal vez	2	13,33
Total	15	100

Nota: La presente tabla da a conocer los resultados obtenidos de la encuesta realizada a los trabajadores del GAD municipal de Loja.

Figura 24

Apertura de los programas de prevención de riesgos laborales y psicosociales.



Análisis cuantitativo

Los trabajadores manifiestan en su mayoría (67%) que los programas de prevención de riesgos laborales y psicosociales si están dirigidos a todos los colaboradores de la institución, mientras que un 20% señalan que no se lo hace; y, finalmente, un 13% manifiestan que talvez, es decir dudan si está dirigido los programas a todos los colaboradores.

Análisis cualitativo

En el GAD municipal de Loja se vienen aplicando programas de riegos laborales y psicosociales y a todos los colaboradores. Esto se demuestra por lo manifestado por el personal analizado, solo bajos manifiestan que no se realiza, sin embargo, muy posiblemente esto se deba al desconocimiento, que el GAD municipal debe trabajar en aspectos de socialización.

9.4 Beneficiarios

Los beneficiarios de la aplicación del presente programa de Prevención de Riesgos Laborales y Psicosociales aplicando la NORMA ISO 45001 – 2018 lo integran los colaboradores del Departamento de Talento Humano del GAD Municipal del Cantón Loja. A continuación, se describen los beneficiarios directos e indirectos:

Beneficios

Tabla 19

Beneficios

Tipo de beneficiario	A quien está Dirigido	Resultado	Alcance
Directo	Colaboradores del Departamento de Talento Humano del GAD Municipal de Loja	<ul style="list-style-type: none"> • Mejoran las prácticas para la prevención de Riesgos Laborales y Psicosociales. • Mejora el estado de salud y seguridad de los colaboradores • Minimiza las posibles lesiones de los trabajadores en las actividades que desempeñen en el Departamento de (TH) del GAD Municipal de Loja • Evalúa y corrige los factores de riesgo de los colaboradores del Departamento de Talento Humano • Optimización de los tiempos y actividades diarias de los colaboradores del TH • Optimización de la gestión de organización del talento humano. • Eficiencia de la estructura y productividad del departamento de TH. • Seguimiento, medición, análisis y • evaluación del desempeño de los colaboradores del Departamento de TH 	20 colaboradores del Departamento de Talento Humano (TH) del GAD Municipal de Loja
Indirecto	Ciudadanía del cantón Loja	<ul style="list-style-type: none"> • Mejora en los servicios de atención a la ciudadanía del cantón Loja. 	214.855 habitantes del cantón Loja.
		<ul style="list-style-type: none"> • Garantiza, optimiza y transparenta los recursos económicos. • Eficiencia en los trámites administrativos que requiere la ciudadanía. 	

Elaborado por: Las autoras, 2023.

10 PROPUESTA DE ACCIÓN

10.1 Introducción

La salud y seguridad ocupacional es un conjunto de actividades para prevenir lesiones y problemas de salud en los trabajadores, y proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables; además, responsabilidad de las promoción y protección de la salud psicológica y de salud mental. Según las últimas estimaciones proporcionadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2,78 millones de trabajadores mueren cada año por accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo.

Aproximadamente más de 380.00 resultan de accidentes relacionados con el trabajo. Estos problemas e impacto para las empresas son significativo y la mayoría de estos accidentes podrían haberse evitado si la salud y la seguridad en el trabajo se abordaran de manera sistemática e integrada.

Frente a estos problemas, hay una preocupación constante de las empresas, sean estas públicas o privadas, de las condiciones laborales de sus trabajadores. Estas preocupaciones se transforman en necesidades crecientes por el interés de lograr y demostrar un sólido desempeño en la salud y seguridad ocupacional. Sin embargo, estas prácticas deben estar relacionado con las políticas y objetivos, o misión y visión de la empresa o institución; además, requisitos legales, el desarrollo de políticas económicas y otras medidas que impulsan las buenas prácticas de SSO.

Muchas instituciones no ven a la SSO en el trabajo como una gestión orientada o direccionada con el costo – beneficio; no obstante, hay empresas que ven a la seguridad y salud en el trabajo como una inversión con retorno, trayéndoles un aumento de la productividad y la reducción de siniestro laborales. Además, debido a la presión ejercida por la sociedad, el interés por mejorar la calidad de todos los procesos

administrativos, económicos y de optimización, muchas empresas han comenzado a abordar la seguridad y salud en el trabajo, de manera sistemática e integrada, haciendo uso de soportes normativos, como, por ejemplo: Sistemas de Gestión de Calidad y Ambiental.

En todo este contexto, se desea aplicar un programa de Prevención de Riesgos Laborales y Psicosociales aplicando la NORMA ISO 45001 – 2018, dentro del Departamento de Talento Humano (TH) del GAD Municipal del Cantón de Loja, para mitigar los riesgos laborales y garantizar el bienestar de los trabajadores, mediante los lineamientos, normativa legal vigente y estructural. Esta norma es un estándar global para sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional que proporciona una solución práctica para mejorar la seguridad y la salud de los empleados y el resto del personal. Además, se puede aplicar a cualquier empresa independientemente de su tamaño, tipo y naturaleza.

Con la implementación de este programa, se desea posicionar al departamento de TH como ejemplo para aumentar la confianza de los colaboradores, mejorar la seguridad individual y organizacional, evaluar los riesgos y potenciar la implicación del liderazgo y la participación de los trabajadores.

10.2 PRESENTACIÓN

La salud y seguridad en el trabajo es un punto que se considera fundamental a nivel mundial, convirtiéndose casi mandatorio y de relevancia en las empresas para evitar los índices de accidentes laborales. Esta relevancia ha sido considerada por la Organización Internacional de Trabajo (OIT), debido al incremento de cifras de accidentes laborales. Por ello se ha organizado y promovido campañas para proteger y mejorar las condiciones de los trabajadores, por ello se han establecido sistemas de gestión y salud.

Al hacer referencia a un sistema de gestión y salud en un lugar de trabajo, no solo se debe enfocar a las etapas de la aplicación de la norma, sino conocer el objetivo de su implementación, siempre basado en la mejora continua, los cuales debe incluir una planificación, desarrollo, ejecución, evaluación y control de los diferentes riesgos que puedan provocar a la seguridad y salud de los trabajadores. Todos estos elementos, que deben ser interrelacionados, se consideran como un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en donde se mencionan claramente que mecanismos y acciones son necesarios aplicar en el trabajo y al personal involucrado en la organización.

La Norma ISO 45001:2018 menciona los requisitos y las orientaciones para aplicar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SSO), la cual puede aplicarse en cualquier organización o institución que desee mejorar la salud y seguridad ocupacional, eliminar los peligros y minimizar los riesgos de SSO (incluidas las deficiencias del sistema); además, mejorar de forma proactiva el desempeño del lugar del trabajo y bienestar de los trabajadores. Se debe considerar que esta norma no

toma en cuenta la seguridad de productos, daños a la propiedad o los impactos ambientales.

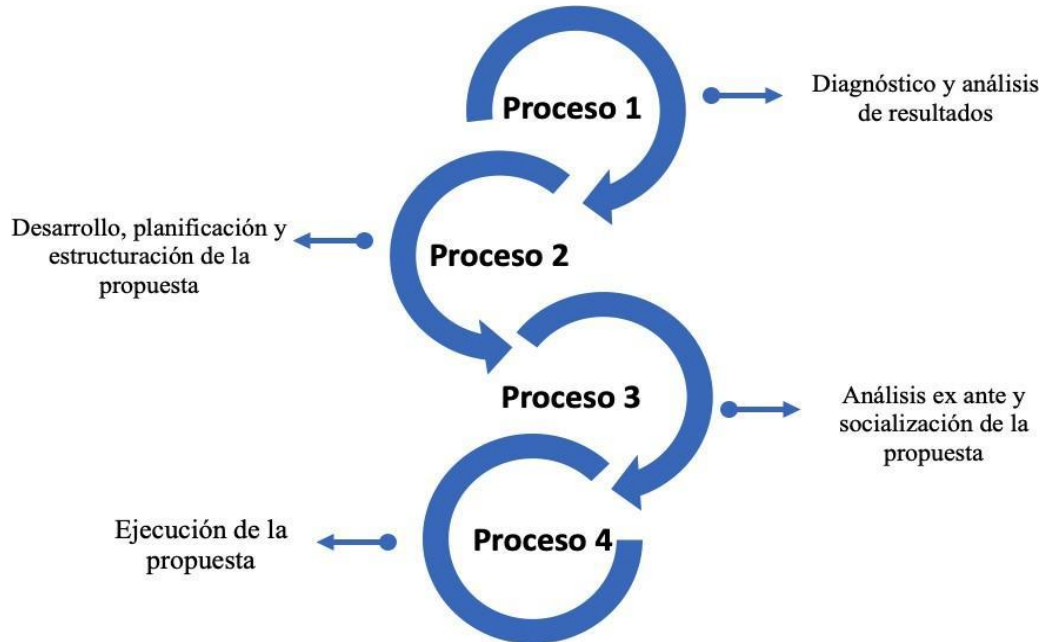
Al aplicar la Norma ISO 45001:2018, por ser ejecutable en cualquier organización, independientemente de su tamaño, tipo y actividades, se espera en el Departamento de Talento Humano (TH) del GAD Municipal de Loja, resultados como: a) mejora continua del desempeño de SSO; b) cumplimiento de requisitos legales; y, c) logro de objetivos del SSO. Para su implementación, se considerarán el contexto en el que opera la organización, las necesidades y expectativas de los trabajadores o colaboradores; y, de las partes interesadas, sean directas o indirectas.

Una de las ventajas de la Norma ISO 45001:2018 es que esta se puede utilizar en su totalidad o en parte para mejorar sistemáticamente la gestión de la seguridad y la salud de los colaboradores del Departamento de Talento Humano (TH) del GAD Municipal de Loja. Con su implementación los beneficios que se tendrán son: disminución de los siniestros laborales, reducción del ausentismo laboral, reducción de los costos de los incidentes y de seguros; además, aumento de la productividad, cumplimiento de las obligaciones legales, mejoramiento de la imagen y reputación de la organización; y, finalmente, fomento de la cultura de seguridad laboral y de la prevención entre los trabajadores y la reducción de los accidentes en la organización.

10.4 Estructura

Figura 25

Flujograma del proceso del programa de SSO



Nota: Flujograma del proceso del programa de SS

Portada



INSTITUTO TECNOLÓGICO
SUDAMERICANO
Hacemos gente de talento!



TALENTO HUMANO
TECNOLOGÍA SUPERIOR

LOJA -2023

Ficha Técnica

**PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD
OCUPACIONAL APLICANDO LA NORMA ISO 45001-2018
INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO SUDAMERICANO**

Ing. Ana Marcela Cordero Clavijo, Mgs

Rectora

Lic. Paulina Alemania Martínez Vega, Mgs

Vicerrectora Académica

Lic. Nancy Johana Córdova Tobar, Mgs

Coordinadora de Carrera

Ing. Jackson Michael Quevedo Jumbo, Mgs.

Director

Evelin del Carmen Lalangui Piuri

Janina Alejandra Ochoa Vélez

Autoras

Tecnología Superior en Gestión del Talento Humano

Carrera

Loja, 4 de mayo del 2023

Lugar y Fecha

INTRODUCCIÓN

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2,78 millones de trabajadores mueren cada año por accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo. Frente a ello se vienen aplicando medidas temporales que se implementan como resultado del aumento constante de accidentes laborales. Las medidas surten efecto por períodos cortos, lo que resulta en nuevos accidentes laborales.

La insuficiencia de medidas, particularmente en instituciones públicas, revela la necesidad de prácticas permanentes, que permitan la obtención de resultados más efectivos. La Organización Internacional para la Estandarización (ISO) ha hecho contribuciones con distintos tipos de normas; sin embargo, pese a estar estas normas técnicamente establecidas, su implementación en su mayoría ha sido deficiente, debido a los efectos de cultura social y cultura organizacional.

Cada país debe conocer, planificar y gestionar su sistema de gestión, para reducir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, sin descuidar la estructura social, los elementos sociológicos, los niveles de educación de las personas, las perspectivas de los empleadores y el apoyo gubernamental. Por lo tanto, es de importancia implementar Programa de Prevención de Riesgos Laborales y Psicosociales aplicado en el Departamento de Talento Humano (TH) del GAD Municipal de Loja.

Al aplicar o gestionar un programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (SS) en el Departamento de TH del GAD – Loja, se podrá desarrollar, documentar implementar y mantener un sistema que brinde seguridad y salud a los colaboradores, además, mitigar los posibles impactos de los riesgos asociados con la seguridad y salud de los trabajadores.

Para la implementación del programa se recolectó información, para conocer la situación actual del Departamento de TH, por ende, a través de este programa, se propondrán estrategias para prevenir riesgos laborales y de salud.

Cuadro Comparativo

Tabla 20

Ventajas y desventajas de aplicar Norma ISO 45001, Seguridad Salud Ocupacional en el departamento de Talento Humano del GAD Municipal de Loja.

Ventajas	Desventajas
<ul style="list-style-type: none"> ● Mejora el desempeño en salud y seguridad ocupacional del Departamento de Talento Humano del GAD Municipal de Loja. ● Disminuye el ausentismo y las tasas de rotación de personal. ● Mejora la tasa de retención de empleados ● Mejora la reputación de la empresa ● Acceso instantáneo a especialistas en salud ocupacional. ● Crear una cultura adecuada de salud y seguridad ● Se disminuyen los conflictos legales por posibles afectaciones a trabajadores ● Optimiza los recursos económicos, materiales y humano 	<ul style="list-style-type: none"> ● Norma ISO 45001, Seguridad y Salud Ocupacional requiere información documentada. ● Baja credibilidad y cultura de Seguridad Salud Ocupacional. ● Baja confidencialidad de la empresa ● Seguridad y Salud Ocupacional no es independiente ● Bajo compromiso de trabajadores con la institución ● Inadecuado uso de equipos de y materiales de seguridad de la institución

Matriz Plan de Acción

Tabla 21

Matriz de plan de acción

Área a intervenir	Objetivos estratégicos	Indicadores	Meta	Acciones	Tiempo	Medios de verificación	Responsable
Identificación de riesgos psicosociales y físicos	Identificar los riesgos psicosociales en los colaboradores que forman parte de la institución.	Conocer los riesgos psicosociales que le afecta al colaborador.	Minimizar al 100% los riesgos psicosociales.	Aplicar un cuestionario en los colaboradores de la institución, con la finalidad de disminuir los riesgos psicosociales	Largo plazo	Oficios y fotografías.	Departamento de Talento Humano del GAD Municipal de Loja.
	Analizar los causantes de riesgo y sus consecuencias físicas.	Conocer los riesgos físicos en el lugar de trabajo.	Minimizar al 100% los riesgos físicos.	Desarrollar una ficha de accidentes de trabajo.	Mediano plazo	Oficio, Fotografías.	Departamento de Talento Humano del GAD Municipal de Loja.
Salud ocupacional que se relaciona con factores de productividad en los trabajadores	Conocer los factores de riesgo relacionados entre productividad y salud de los trabajadores.	Optimizar la productividad laboral sin afectaciones a la salud de los trabajadores.	Aumentar al 100% la productividad laboral y la confianza en los colaboradores sin afectar a su salud.	Desarrollar beneficios para aumentar la productividad laboral y la confianza en los colaboradores.	Doce meses	Oficios, fotografías y diapositivas.	Departamento de Talento Humano del GAD Municipal de Loja.
	Reducir el absentismo laboral debido a problemas de salud	Minimizar el absentismo laboral relacionadas	Disminuir al 100% el absentismo laboral y las	Proporcionar estrategias para reducir el absentismo	Mediano plazo	Oficio, Fotografías.	Departamento de TH del GAD Municipal de Loja.

	vinculadas al trabajo y las pérdidas económicas y de producción ligadas a accidentes y enfermedades.	al desempeño laboral, y las pérdidas económicas y de producción ligadas a accidentes y enfermedades.	pérdidas económicas de producción ligadas a accidentes y enfermedades.	laboral y las pérdidas económicas de producción ligadas a accidentes y enfermedades.			
Normativa legal basada en la Norma ISO 45001;2018.	Aplicar la Norma ISO 45001;2018, como instrumento legal de seguridad y salud en el trabajo del código de trabajo.	Conocer y aplicar la Norma ISO 45001;2018 como base legal relacionados a: salud, medidas de prevención, riesgo laboral, actividades, procesos, operaciones y labores de alto riesgo; además, al lugar de trabajo y condiciones y ambiente de trabajo	Conocer y aplicar al 100% los instrumentos de seguridad y código del trabajo.	Dar a conocer y adaptar el ciclo PHVA (planificar, hacer, verificar y actuar) de la normativa ISO 45001-2018, para lograr la mejora continua en el Departamento de TH del GAD – Loja.	Doce meses	Fotografías y documentación.	Departamento de Talento Humano del GAD Municipal de Loja.
	Aplicar los instrumentos de obligaciones de los empleadores y trabajadores	Conocer y aplicar los Acuerdos Ministeriales y las Disposiciones	Conocer y aplicar los Acuerdos Ministeriales y las Disposiciones	Planificar y ejecutar talleres y eventos de capacitación para conocer los Acuerdos Ministeriales y las	Doce meses	Documentos con Acuerdos Ministeriales y las Disposiciones Generales.	Departamento de Talento Humano del GAD Municipal de Loja.

	Generales, del Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de trabajo.	Generales, del Reglamento de Seguridad, Salud y Ambiente de los Trabajadores.	Disposiciones Generales del Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores				
Políticas de implementación de la Norma ISO 45001;2018.	Crear planes, con acciones para mejorar las políticas de prevención.	Vincular y difundir los planes, programas y proyectos con los trabajadores del Departamento de Talento Humano del GAD Municipal de Loja.	Minimizar al 100% los riesgos para la Seguridad Salud Ocupacional e incrementar las oportunidades de aplicar un programa de Seguridad y Salud Ocupacional	Realizar una guía de implantación de la Normal ISO 45001:2018 para seguridad y salud laboral, para dar a conocer a los colaboradores del GAD Municipal de Loja. Esta es la actividad que tiene que hacer.	Doce meses	Documentos, carteles con Misión, Visión y políticas de prevención. Fotografías	Dirección financiera del GAD Municipal de Loja.
	Determinar un marco de referencias que permitan definir los objetivos del SSO.	Conocer los objetivos del SSO que sirvan de guía para organizar la gestión en cada proceso de la organización y de todas las actividades.	Conocer al 100% los objetivos del marco de referencias y la gestión del Departamento de Talento Humano del GAD Municipal de Loja.	Brindar e integrar con políticas de gestión de la organización, como: ISO 45001; 2018.	Doce meses	Documentos con Marco de Referencia	Departamento de Talento Humano del GAD Municipal de Loja.

Buenas prácticas ergonómicas	Conocer y aplicar los requerimientos de la ergonomía.	Correcto uso de todos los equipos utilizados en el Departamento de Talento Humano del GAD Municipal de Loja.	Aumentar al 100% el correcto uso de los equipos de oficina y de atención a la ciudadanía.	Crear las bases contextuales que incluirán un manual de uso de la ergonomía.	Doce meses	Documentos, charlas y fotografías.	Departamento de Talento Humano del GAD Municipal de Loja.
	Conocer y prevenir lesiones musculoesqueléticas	Prevenir las lesiones musculoesqueléticas de los colaboradores Departamento de Talento Humano del GAD Municipal de Loja.	Reducir al 100% los hábitos que provoquen lesiones en el aparato locomotor	Crear indicativo que muestren las lesiones musculoesqueléticas de origen laboral	Mediano plazo	Manual con lesiones musculoesqueléticas	Departamento de Talento Humano GAD Municipal de Loja.

Nota: Elaborado por las autoras

GLOSARIO

Tabla 22

Glosario (Ministerio de Salud Pública, 2019)

A	C
<p>Auditoría: Una auditoría es un proceso sistemático de recolección de evidencia. Las auditorías deben ser independientes y la evidencia debe evaluarse objetivamente para determinar qué tan bien se cumplen los criterios de auditoría. Hay tres tipos de auditorías: de primera parte, de segunda parte y de tercera parte. Las auditorías de primera parte son auditorías internas, mientras que las auditorías de segunda y tercera parte son auditorías externas.</p>	<p>Conformidad: La conformidad del proceso es la expectativa del proceso de auditoría interna de la empresa donde el auditor compara lo que está ocurriendo en el proceso con lo que se supone que debe ocurrir.</p> <p>Competencia: al identificar los requisitos de competencia para un trabajo, esto significa las habilidades, el conocimiento y experiencia necesarios para realizar con éxito el trabajo.</p> <p>Contratista: Un contratista es una organización que proporciona servicios a otra organización de acuerdo con un conjunto acordado de términos, condiciones y especificaciones.</p>
<p>Alta dirección: se refiere a la persona o grupo que es inmediatamente responsable y dirige la empresa al más alto nivel dentro del alcance del programa.</p>	<p>Contexto de la organización: El contexto de una organización es su entorno empresarial. Incluye todos los factores y condiciones internos y externos que afectan sus productos y servicios. El contexto interno de una organización incluye sus valores, cultura, conocimiento y desempeño.</p>
<p>Acción correctiva: la actividad tomada para corregir un no conformidad. Esta actividad trata de identificar y abordar la raíz de la no conformidad para que no se repita en el futuro.</p>	<p>Criterios de riesgo Los criterios de riesgo son términos de referencia y se utilizan para evaluar el significado o la importancia de los riesgos de su organización. Se utilizan para determinar si un nivel específico de riesgo es aceptable o tolerable.</p>

E	M
<p>Eficacia: La eficacia se refiere al grado en que se logra un efecto planificado. Las actividades planificadas son efectivas si estas actividades se llevan a cabo realmente y los resultados planificados son efectivos si estos resultados se logran realmente.</p>	<p>Monitoreo: Monitorear significa determinar el estado de una actividad, proceso, o sistema en diferentes etapas o en diferentes momentos. Para determinar estado, necesita supervisar y verificar continuamente y críticamente observar la actividad.</p>
I	N
<p>Información documentada: la norma ISO 45001 utiliza el término información documentada para cualquier cosa que deba anotarse en el programa. Esto incluye procedimientos documentados utilizados para dirigir a los trabajadores sobre cómo realizar las tareas.</p>	<p>No conformidad: cuando un proceso no cumple con los requisitos que se supone que debe cumplir. La no conformidad del proceso puede resultar en un hallazgo de auditoría durante el proceso de auditoría interna de la empresa. El auditor compara lo que está ocurriendo en el proceso con lo que se supone que debe ocurrir. La no conformidad de auditoría resultará en una acción correctiva.</p>
<p>Incidente: Un incidente es una ocurrencia o evento relacionado con el trabajo durante el cual ocurre realmente una lesión, enfermedad o fatalidad, o podría haber ocurrido una lesión, enfermedad o fatalidad.</p>	
L	O
<p>Lesiones o problemas de salud: esto es lo que las organizaciones intentan evitar con los procesos de OHSMS. Se tomarán acciones para evitar o mitigar estos efectos adversos en el bienestar físico, mental o emocional.</p>	<p>Objetivo: una declaración que indica los resultados que la empresa desea lograr para la mejora de la SSO.</p>
	R

Riesgo aceptable Un riesgo es aceptable para una organización específica si se ha reducido a un nivel que puede tolerar dadas sus obligaciones, sus políticas y su propósito básico.

Lugar de Trabajo: El área bajo el control de la empresa donde los trabajadores realizan sus actividades. Esto puede incluir no solo el lugar de trabajo inmediato, sino también otras ubicaciones. Un ejemplo de esto sería una empresa que instala equipos en otros lugares.

Requisitos legales y otros requisitos: En el contexto de esta norma ISO 45001 2018, un requisito es una necesidad, expectativa u obligación de SSO. Puede ser declarada o implícita por una organización, sus clientes u otras partes interesadas.

Riesgo de seguridad y salud en el trabajo: Combinación de la probabilidad de que ocurran eventos o exposiciones peligrosos relacionados con el trabajo y la gravedad de las lesiones o enfermedades que pueden causar los eventos o la exposición. s)."

P

S

Peligro: cualquier cosa que tenga el potencial de causar lesiones o enfermedades. Los peligros se identifican para todos los procesos de modo que se puedan tomar medidas para controlar o mitigar los efectos de los peligros en los **trabajadores**.

Sistema de gestión: un sistema de gestión son las políticas, los procesos, los procedimientos y las reglas recopilados que una empresa implementa para un propósito específico.

Política: las intenciones y la dirección formales documentadas para la organización, según lo indicado por la alta dirección. La política de SSO pretende comunicar el objetivo general de la organización con respecto a las actividades y la dirección de SSO.

Subcontratar: indica cuando una empresa hace arreglos para que otra organización realice parte de las funciones de la organización.

T

Participación: la participación involucra a los trabajadores en el proceso de toma de decisiones de la gerencia, en lugar de simplemente recopilar opiniones.

Trabajador: Toda persona que realiza actividades laborales y está bajo el control de la empresa. Esto incluiría empleados, contratistas, estudiantes de verano, trabajadores temporales, etc.

Peligro: Un peligro es cualquier situación, sustancia, actividad o evento que podría causar lesiones o enfermedades a las personas. Las situaciones peligrosas pueden causar lesiones o problemas de salud. Proceso: Conjunto de actividades interrelacionadas o que interactúan que transforma entradas en salidas

Nota: La tabla hace referencia al glosario

MARCO LEGAL

Tabla 23

Marco Legal

Marco legal
La Organización Internacional de Normalización ha establecido los procedimientos que se deben aplicar, y el Ecuador ha considerado dichos aspectos
Constitución de la República del Ecuador
La Constitución de la República del Ecuador en el artículo 326, numeral 5, establece: “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.” (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008).
Instrumento de seguridad y Salud en el Trabajo
Se considera decisión 584, Sustitución de la Decisión 547, 07 de mayo de 2004. El instrumento que en el artículo 1, señala: “A los fines de esta Decisión, las expresiones que se indican a continuación tendrán los significados que para cada una de ellas se señalan”:
a) Salud: Es un derecho fundamental que significa no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también de los elementos y factores que afectan negativamente el estado físico o mental del trabajador y están directamente relacionados con los componentes del ambiente del trabajo.
b) Medidas de prevención: Las acciones que se adoptan con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo, dirigidas a proteger la salud de los trabajadores contra aquellas condiciones de trabajo que generan daños que sean consecuencia, guarden relación o sobrevengan durante el cumplimiento de sus labores, medidas cuya implementación constituye una obligación y deber de parte de los empleadores.

c) Riesgo laboral: Probabilidad de que la exposición a un factor ambiental peligroso en el trabajo cause enfermedad o lesión.

d) Actividades, procesos, operaciones o labores de alto riesgo: Aquellas que impliquen una probabilidad elevada de ser la causa directa de un daño a la salud del trabajador con ocasión o como consecuencia del trabajo que realiza. La relación de actividades calificadas como de alto riesgo será establecida por la legislación nacional de cada País Miembro.

e) Lugar de trabajo: Todo sitio o área donde los trabajadores permanecen y desarrollan su trabajo o a donde tienen que acudir por razón del mismo.

f) Condiciones y medio ambiente de trabajo: Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores

Código del trabajo

Se publicó en el Registro Oficial Nro. 167 de 16 de diciembre de 2005. En el artículo 434 del Código del Trabajo se determina “Reglamento de higiene y seguridad. - En todo medio colectivo y permanente de trabajo que cuente con más de diez trabajadores, los empleadores están obligados a elaborar y someter a la aprobación del Ministerio de Trabajo y Empleo por medio de la Dirección Regional del Trabajo, un reglamento de higiene y seguridad, el mismo que será renovado cada dos años.” (Suplemento del Registro Oficial No. 167, 2005)

Instructivo para el cumplimiento de obligaciones de empleadores

El Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-035, en el Acuerdo Ministerial establece en el artículo 1 “Del objeto.- El presente convenio tiene por objeto regular el registro, aprobación e información de las obligaciones laborales, relativas a la información de los contratos; Expediente de liquidación por extinción de la relación laboral; Adhesión al porcentaje de inclusión laboral de las personas con discapacidad; Suplentes y personas con discapacidad no grave, seguridad, responsabilidad de gestión integral de riesgos ante el Ministerio de Salud y Trabajo en el trabajo.

Obligaciones de los trabajadores

En el Art. 13. Obligaciones de los trabajadores, del Título 1: Disposiciones Generales, del Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de trabajo establece:

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

2. Asistir a los cursos sobre control de desastres, prevención de riesgos, salvamento y socorrismo programados por la empresa u organismos especializados del sector público.

3. Usar correctamente los medios de protección personal y colectiva proporcionados por la empresa y cuidar de su conservación.

4. Informar al empleador de las averías y riesgos que puedan ocasionar accidentes de trabajo. Si éste no adoptase las medidas pertinentes, comunicar a la Autoridad Laboral competente a fin de que adopte las medidas adecuadas y oportunas.

5. Cuidar de su higiene personal, para prevenir al contagio de enfermedades y someterse a los reconocimientos médicos periódicos programados por la empresa.

6. No introducir bebidas alcohólicas ni otras sustancias tóxicas a los centros de trabajo, ni presentarse o permanecer en los mismos en estado de embriaguez o bajo los efectos de dichas sustancias.

7. Colaborar en la investigación de los accidentes que hayan presenciado o de los que tengan conocimiento.

Nota: Esta tabla nos muestra el marco legal aplicativo

PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y PSICOSOCIALES APLICANDO LA NORMA ISO 45001;2018.

La ISO 45001:2018 es la nueva norma internacional que proporciona un marco para gestionar y mejorar continuamente la seguridad y salud laboral dentro de la organización, independientemente de su tamaño, actividad y ubicación geográfica. Al adoptar un enfoque sistemático que incluye la participación de los trabajadores, la organización puede integrar la Seguridad y Salud Laboral dentro de sus procesos, lo que contribuirá en la prevención de accidentes y efectos a largo y corto plazo sobre la salud. La norma proporciona una plataforma para desarrollar una cultura de seguridad positiva que conduzca al bienestar de los trabajadores.

Objetivo: Plantear un Programa de Prevención de Riesgos Laborales y Psicosociales, en el área del Departamento de Talento Humano del GAD Municipal de Loja, bajo normativas y procesos vigentes, para mejorar el rendimiento y desempeño de los trabajadores; y, el desarrollo de la institución en un ambiente laboral adecuado. Se lo realizará a través de la aplicación de entrevistas y encuestas; y, matrices relacionadas a diferentes áreas a intervenir.

10.5 DESARROLLO DE ACTIVIDADES ESPECÍFICAS

Área de intervención 1: Identificación de riesgos psicosociales y físicos

Objetivo de la estrategia 1: Identificar los riesgos psicosociales en los colaboradores que forman parte de la institución.

La acción a desarrollar: Desarrollar un cuestionario en los colaboradores de la institución, con la finalidad de disminuir los riesgos psicosociales

Propósito: conocer cuáles son los riesgos psicosociales de los colaboradores que forman parte de la institución.

Recursos: USD 69,5

Responsable: Departamento de Talento Humano del GAD Municipal de Loja

Tiempo: quince días

Pasos/procedimiento:

- a) Se analiza el cuestionario y las respectivas preguntas a aplicar sobre cómo disminuir los riesgos psicosociales.
- b) Se planifica los tiempos de aplicación del cuestionario.
- c) Se tabula y analiza de forma descriptiva los datos del cuestionario
- d) Se realizan las conclusiones respectivas
- e) Se realiza un informe y se podrá a consideración al Departamento de TH del GAD Municipal de Loja.

Actividad 1:

En el siguiente apartado constan el cuestionario para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo, adquiridos de fuentes verídicas, realizadas por Copenhague. Las respuestas dadas al cuestionario servirán para evaluar los riesgos psicosociales que usted conozca o se le hayan presentado.

El objetivo es identificar y evaluar las condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo y qué puedan representar un riesgo para la salud. Los resultados encontrados, tratados de forma colectiva, nos servirán para mejorar las condiciones de trabajo. Por eso es necesario que conteste todas las preguntas de forma verídica. Se trata de un cuestionario ANÓNIMO, de respuesta VOLUNTARIA. Toda la información se utilizará exclusivamente para el objetivo descrito. Ni en la respuesta, distribución, ni en el informe final se identificará ninguna persona de forma individualizada. La respuesta es INDIVIDUAL. En virtud de lo manifestado le solicitamos su respuesta sincera a cada interrogante y siguiendo las introducciones de cada pregunta. En mayor porcentaje las preguntas responderán únicamente con “X”.

Tabla 24

Cuestionario de los riesgos psicosociales

Datos generales					
A	Fecha:				
B	Provincia:				
C	Ciudad:				
D	Área de trabajo:	Administrativa:		Operativa:	
E	Nivel más alto de instrucción (Marque una sola opción):	Ninguno		Técnico / Tecnológico	
		Educación básica		Tercer nivel	
		Educación media		Cuarto nivel	
		Bachillerato		Otro	
F	Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:	0-2 años		11-20 años	
		3-10 años		superior a 21 años	
G	Edad del trabajador o servidor:	16-24 años		44-52 años	
		25-34 años		Igual o superior a 53 años	
		35-43 años			
H	Autoidentificación étnica:	Indígena		Afro - ecuatoriano:	
		Mestizo/a:		Blanco/a:	
		Montubio/a:		Otro:	
I	Género del trabajador o servidor:	Masculino:		Femenino:	

NR	CARGA Y RITMO DE TRABAJO Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
1	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes)				
2	Decido el ritmo de trabajo en mis actividades				
3	Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés				

4	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral				
Suma de puntos de la dimensión				Puntos	
NR	DESARROLLO DE COMPETENCIAS Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
5	Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado				
6	En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos				

	conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo				
7	En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas				
8	En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	
LIDERAZGO		Completamente	Parcialmente	Poco de	En
NR	Ítem	de Acuerdo (4)	de Acuerdo (3)	acuerdo (2)	desacuerdo (1)

9	En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.				
10	Mi jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo				
11	Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades				
12	Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar				
13	Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y				

	retroalimentación para el desempeño de mi trabajo				
14	Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.				
Suma de puntos de la Dimensión			0		Puntos
MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
15	En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión				
16	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas				
17	Mi opinión es tomada en cuenta con respecto				

a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos

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

Tabla 25

Cuestionario de los riesgos psicosociales

ANALIZA TUS RESULTADOS					
APARTADO	DIMENSIÓN PSICOSOCIAL	TU PUNTUACIÓN	PUNTUACIONES PARA LOS TRABAJORES DE REFERENCIA		
1	Exigencias psicológicas		Favorable	Intermedia	Desfavorable
2	Control sobre el trabajo		4 a 6	2 a 4	0 a 2
3	Apoyo social y calidad de liderazgo		5 a 7	2 a 5	0 a 2
4	Estima		3 a 4	1 a 2	0 a 1
			3 a 4	1 a 2	0 a 1

Nota: La tabla hace referencia al cuestionario de riesgos psicosociales

Tabla 26

Evaluación de riesgos

EVALUACIÓN DE RIESGOS							
Metodología “Material de formación sobre evaluación y gestión de riesgos en el lugar de trabajo para pequeñas y medianas empresas OIT (2013)”							
Puesto de trabajo: **Colocar el puesto de trabajo, no colocar como puesto de trabajo “Administrativos”, “Operativos”, “todos” o “trabajadores en general” debe ser específico y no se debe agrupar. Por ejemplo, colocar: Contadora, Asistente Administrativa, Mecánico, ayudante de maquinaria, operador de maquinaria, etc.							
Actividades del puesto de trabajo: Describir actividades del puesto de trabajo							
Número de trabajadores expuestos: Número de trabajadores por puesto de trabajo							
Fecha de Evaluación: Fecha en la que se realiza la evaluación la misma debe ser actual							
Paso 1	Paso 2	Paso 3			Paso 4	Paso 5	
Peligros en el puesto de trabajo	¿Quién puede sufrir daños y de qué manera?	¿Qué medidas se han adoptado hasta ahora?	¿Qué medidas sería necesario adoptar?	Responsable de la aplicación de medidas	Fecha prevista de aplicación de medidas	¿Se efectuó en la fecha prevista?	Resultados, seguimiento y actualización
**Ejemplo: Ruido	Identificar las consecuencias de cada uno de los peligros	**Ejemplo: Se ha dotado a los trabajadores de equipo de protección personal auditiva acorde a la exposición	**Ejemplo: Proporcionar formación constante respecto al manejo y cuidado de la protección auditiva	**Ejemplo: Responsable de prevención de riesgos laborales	Colocar la fecha prevista de aplicación de medidas la cual debe ser posterior a la fecha de evaluación de riesgos laborales	Si no se efectuó en la fecha prevista colocar “En proceso”, caso contrario colocar “Si”	La evaluación de riesgos no es una actividad puntual. Es necesario revisarla de vez en cuando; como mínimo, una vez al año, en este casillero colocar día/mes/año

Tabla 27*Presupuesto*

Rubro	Unidad	Cantidad	Costo (USD)	Sub total
Elaboración de cuestionario sobre riesgos psicosociales	u	1	15,00	15,00
Impresión de cuestionario	u	30	0,15	4,50
Aplicación de cuestionario	u	1	15,00	15,00
Tabulación y análisis descriptivo de cuestionario	u	1	20,00	20,00
Elaboración de informe	u	1	15,00	15,00
Total				69,5

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

Área de intervención 1: Identificación de riesgos psicosociales y físicos

Objetivo de la estrategia 1: Analizar los causantes de riesgo y sus consecuencias físicas.

La acción a desarrollar: Desarrollar una ficha de accidentes de trabajo de manera detallada.

Propósito: conocer cuáles son los accidentes de trabajo que suceden en el Departamento de TH del GAD Municipal de Loja.

Recursos: USD 74,50

Responsable: Departamento de Talento Humano del GAD Municipal de Loja

Tiempo: Quince días

Pasos/procedimiento:

- a) Se analiza la ficha de historial de accidentes laborales
- b) Se planifica los tiempos de aplicación de la ficha
- c) Se tabula y analiza ficha de historial de accidentes laborales
- d) Se realizan las conclusiones respectivas los accidentes laborales
- e) Se realiza un informe de los accidentes laborales que se producen en el Departamento de TH del GAD Municipal de Loja.

Actividad 1: Desarrollar un historial de accidentes laborales de los colaboradores.

Tabla 28

Historial de accidentes laborales



I. Datos generales										
1. Identificación general de la empresa										
Razón social (*): María Villalta				Ruc: 1103220533						
Actividad Económica Principal: Coordinación Talento Humano				No. Patronal:						
Dirección: Esteban Godoy				Referencia: Calle Iturralde 23-45						
Provincia: Loja				Ciudad: Loja				Sector:		
Teléfono: Loja				Email:						
Nombre del representante legal:				No. De trabajadores: 23		Administrativos: 4		Operativos:		
Número de sucursales que posee:										
2. Identificación de la persona accidentada										
Apellidos: Morocho Ontaneda				Nombres: Katuska Maribel						
Cédula/Doc de identificación: 1102725591				Fecha de nacimiento:		Edad:43		Género:	M:	F: X
Estado:		Soltero:	Casa:	Viudo:	Divorciado	Unión	¿Pertenece al grupo vulnerable?		Sí	No
Dirección:		Héroes del Cenepa				Referencia: Última casa				
Provincia: Loja			Ciudad: Loja			Sector:				
Teléfono:										

Escolaridad:	Ninguna:		Elemental:		Básico:		Profesión:						
	Bachillerato: x		Superior:		Cuarto nivel:		Ocupación:						
Tiempo en el puesto de trabajo:		0 – 6 meses		7 – 11 meses		1 – 2 años		3 – 5 años x		11–15 años			
II. Detalles del accidente													
3. Información del accidente													
						Fallecimiento:			Incapacidad:				
Día de la semana: martes				Fecha del accidente: 13/01/2023				Hora: 15H30					
Lugar del accidente		En el centro o lugar de trabajo habitual: x				En desplazamiento en su jornada laboral:				En otro centro o lugar de trabajo:			
Dirección: GAD Municipal de Loja						Referencia:							
Provincia: Loja						Ciudad: Loja			Sector:				
4. Descripción y circunstancias del accidente													
Describir que hacía el trabajador y cómo se lesionó:													
¿Era su trabajo habitual?		Si		x		No		¿Ha sido accidente de tránsito?:		Sí		No	
Partes lesionadas del cuerpo: brazo													
Persona que lo atendió inmediatamente: compañeros de trabajo													
El accidente fue trasladado a: Hospital mas cercano													
5. Información de testigos													
Testigo 1													

Apellidos: Benalcázar Carrión				Nombres: Esteban Augusto				
¿Era su trabajo Dirección domiciliaria?:				Teléfono:				
Testigo 2								
Apellidos: Jiménez Peralta				Nombres: Carlos Eduardo				
¿Era su trabajo Dirección domiciliaria?:				Teléfono:				
III. INFORME DE MEDICINA DEL SEGURO DE RIESGOS DEL TRABABJO								
Naturaleza de lesión:								
Fracturas		Luxaciones			Hernias			
Otras Heridas		Traumatismos Superficiales X			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		X	
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 la historia de accidentes laborales

Tabla 29*Presupuesto*

Rubro	Unidad	Cantidad	Costo (USD)	Sub total (USD)
Elaboración de ficha de historial de accidentes laborales	u	1	10,00	10,00
Impresión de ficha de historial de accidentes laboral	u	30	0,15	4,50
Aplicación de ficha de historial de accidentes laboral	u	1	15,00	15,00
Tabulación y análisis de ficha de historial de accidentes laboral	u	1	25,00	25,00
Elaboración de informe de historial de accidentes laboral	u	1	20,00	20,00
Total				74,5

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

Área de intervención 2: Salud ocupacional que se relaciona con factores de productividad en los trabajadores

Objetivo de la estrategia 2: Conocer los factores de riesgo relacionados entre productividad y salud de los trabajadores.

La acción a desarrollar: Desarrollar beneficios para aumentar la productividad laboral y la confianza en los colaboradores.

Propósito: mejorar la productividad laboral y la confianza en los colaboradores del Departamento de TH del GAD Municipal de Loja.

Recursos: USD 80.00

Responsable: Departamento de Talento Humano del GAD Municipal de Loja

Tiempo: 30 días

Pasos/procedimiento:

- a) Se analiza, a través de una ficha previamente diseñada, los beneficios para aumentar la productividad laboral y la confianza en colaboradores del Departamento de TH del GAD Municipal de Loja.
- b) Se expone y se pone a consideración la ficha a disposición de todos los colaboradores del Departamento de TH del GAD Municipal de Loja.
- c) Se planifica los tiempos para el aumento de la productividad laboral y la confianza en colaboradores del Departamento de TH
- d) Se realiza un informe de los posibles inconvenientes que limitarían el aumento de la productividad laboral y la confianza en colaboradores del Departamento de TH

Actividad 2:

Para desarrollar beneficios y consecuencia de ello, aumentar la productividad laboral y la confianza en los colaboradores, se considerará la siguiente matriz.

Tabla 30

Beneficios para aumentar la productividad laboral y la confianza en los colaboradores

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

N°	Beneficios	Definición	Consecuencia	
			Sector	
			Interno	Externo
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.	<ul style="list-style-type: none"> • Mejores condiciones de trabajo • Eficiencia en el uso de recursos • Optimización de los recursos económicos y de talento humano • Reduce los impactos negativos al ambiente • Mejora la competitividad del Departamento de TH y del GAD Municipal de Loja • Mayor rendimiento usando la cantidad mínima de recursos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mejor atención al público • Mejoramiento de los tiempos de atención al público • Mejoramiento del clima laboral
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	<ul style="list-style-type: none"> • Personal constantemente motivado • Mayor equilibrio personal y laboral de los colaboradores del Departamento de TH de del GAD Loja 	<ul style="list-style-type: none"> • Se cubre necesidades insatisfechas del público • Valoran el reconocimiento a las instituciones públicas y

	<p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se asegura el alcance de los logros propuestos por el Departamento de TH del GAD – Loja • Forma lazos entre colaboradores y grupos de trabajo 	<p>en general al Departamento de TH</p>
<p>3 Productividad desde satisfacción laboral y personal</p>	<p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vincular beneficios con el desempeño de los colaboradores del Departamento de TH del GAD – Loja • Vincular el intercambio de conocimientos entre los colaboradores del Departamento de TH del GAD – Loja • Diseñar roles que fomenten compromiso con el Departamento de TH del GAD – Loja. • Realizar procesos con igualdad y equidad entre todos los colaboradores del Departamento de TH del GAD – Loja. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se conoce la cultura y los valores del Departamento de TH del GAD – Loja. • Mejor acceso a todas las personas y confianza con todo el personal del Departamento de TH del GAD – Loja.
<p>4 Tu imagen es la imagen de los empleados</p>	<p>La posición que adoptamos en la empresa es la posición que toman los empleados y por lo tanto afecta la relación entre ellos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar la imagen corporativa y visual del Departamento de TH del GAD – Loja 	<ul style="list-style-type: none"> • Refleja el espíritu del Departamento de TH del

Si sigues siendo serio y cerrado a los demás, es probable que tus empleados hagan lo mismo en sus trabajos.

- Confianza en la productividad y el desarrollo de todas las actividades que realiza el Departamento de TH del GAD – Loja

GAD – Loja a toda la comunidad.

- Mejoramiento de la percepción de la comunidad sobre la productividad y la atención del Departamento de TH del GAD – Loja

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 31

Presupuesto

Rubro	Unidad	Cantidad	Costo (USD)	Sub total (USD)
Elaboración de matriz con beneficios para aumentar la productividad laboral	U	1	15,00	15,00
Exponer beneficios para aumentar la productividad laboral a directivos del Departamento de TH	U	1	15,00	15,00
Exposición de matriz a todos los trabajadores con beneficios para aumentar la productividad	U	1	20,00	20,00
Impresión de matriz con beneficios para aumentar la productividad laboral	U	1	30,00	30,00
Total				80

Nota: La tabla hace referencia al presupuesto

Figura 26

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.

Área de intervención 2: Salud ocupacional que se relaciona con factores de productividad en los trabajadores

Objetivo de la estrategia 1: Reducir el absentismo laboral debido a problemas de salud vinculadas al trabajo y las pérdidas económicas y de producción ligadas a accidentes.

La acción a desarrollar: Proporcionar estrategias para reducir el absentismo laboral y las pérdidas económicas de producción ligadas a accidentes y enfermedades.

Propósito: reducir el absentismo laboral y las pérdidas económicas de producción ligadas a accidentes y enfermedades de los colaboradores del Departamento de TH del GAD Municipal de Loja.

Recursos: USD 100,00

Responsable: Departamento de Talento Humano del GAD Municipal de Loja

Tiempo: 30 días

Pasos/procedimiento:

- a) Se plantean estrategias para reducir el absentismo laboral y las pérdidas económicas de producción ligadas a accidentes y enfermedades
- b) Se pone a consideración las estrategias para reducir el absentismo laboral y las pérdidas económicas de producción ligadas a accidentes y enfermedades a todos los colaboradores del Departamento de TH del GAD Municipal de Loja.
- c) Se planifica los tiempos para la ejecución de las estrategias para reducir el absentismo laboral y las pérdidas económicas de producción ligadas a accidentes y enfermedades a todos los colaboradores del Departamento de TH del GAD Municipal de Loja.

Actividad 2: Proporcionar estrategias para reducir el absentismo laboral y las pérdidas económicas de producción ligadas a accidentes y enfermedades.

Tabla 32

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			
Nro.	Estrategia	Definición	Mecanismos a ejecutar
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.	El Departamento de TH – GAD – Loja, a través de su Departamento Jurídico, establecerá los lineamientos que permitan un control uniforme, equitativo, permanente y efectivo de la asistencia, puntualidad y cumplimiento de la jornada laboral.
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.	El Departamento de TH – GAD – Loja realizará periódicamente reuniones de trabajo con los empleados, en sesiones individuales y grupales sobre las actividades a ejecutarse y en progreso, considerando los tiempos y los controles sobre el mismo.
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.	El Departamento de TH – GAD – Loja estimulará económicamente a los empleadores que cumplan satisfactoriamente con lo horarios y actividades asignadas, considerando la cultura corporativa y el bienestar de los trabajadores.

<p>Proporcionar apoyo al empleado.</p>	<p>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</p> <p>Creación de un plan de bienestar para los empleados por parte del Departamento de TH – GAD – Loja, para fomentar la asistencia, el trabajo positivo, la reducción del estrés en combinación con el aumento de la productividad.</p>
---	--

Nota: Tabla que hace referencia estrategias para reducir el absentismo laboral y las pérdidas económicas de producción ligadas a accidentes y enfermedades.

Tabla 33

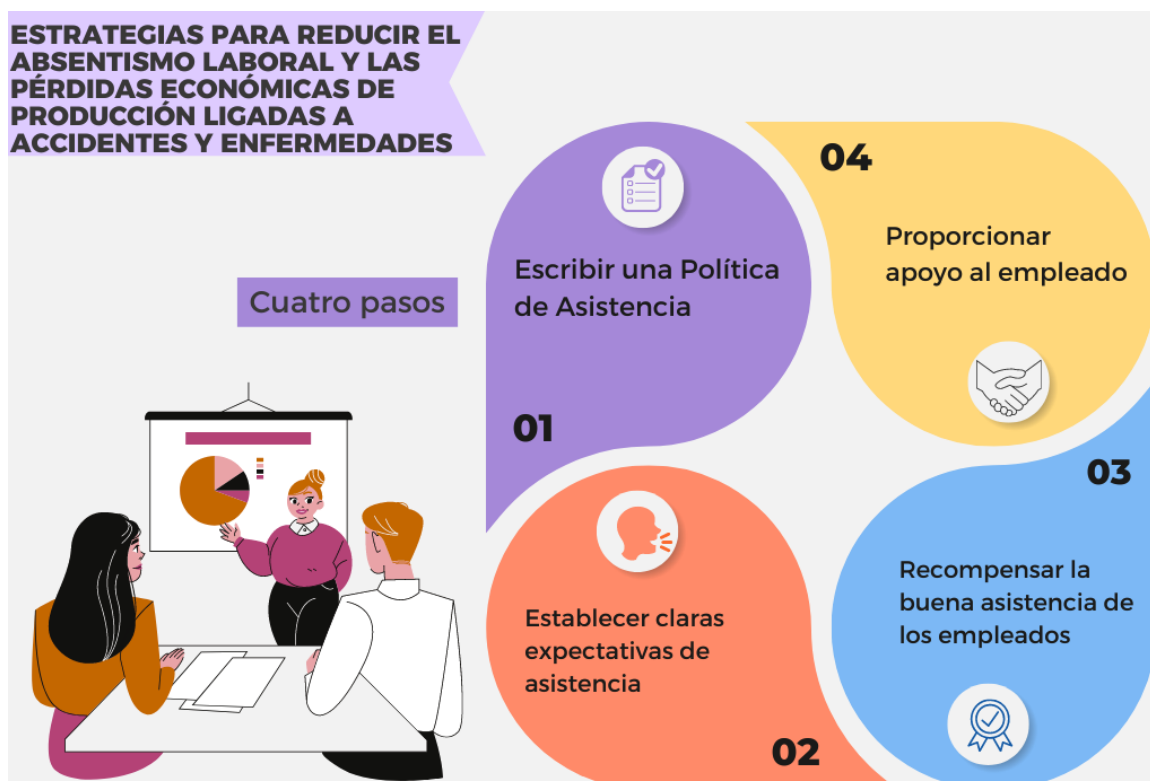
Presupuesto

Rubro	Unidad	Cantidad	Costo (USD)	Sub total (USD)
Elaboración de estrategias para reducir el absentismo laboral y las pérdidas económicas de producción ligadas a accidentes y enfermedades.	u	1	30,00	30,00
Elaboración de matriz con estrategias para reducir el absentismo laboral y las pérdidas económicas de producción ligadas a accidentes y enfermedades.	u	1	20,00	20,00
Aplicación de matriz con estrategias para reducir el absentismo laboral y las pérdidas económicas de producción ligadas a accidentes y enfermedades.	u	1	30,00	30,00
Análisis de absentismo laboral	u	1	20,00	20,00
Total				100,00

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

Figura 27

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 producciones ligadas a accidentes y enfermedades.

Área de intervención 3: Normativa legal basada en la Norma ISO 45001;2018.

Objetivo de la estrategia 1: Aplicar la Norma ISO 45001;2018, como instrumento legal de seguridad y salud en el trabajo del código de trabajo.

La acción a desarrollar: Planificar y ejecutar talleres y eventos de capacitación para conocer los Acuerdos Ministeriales y las Disposiciones Generales del Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores

Propósito: Conocer y aplicar los instrumentos legales de seguridad y salud en el trabajo del código de trabajo en el Departamento de TH del GAD Municipal de Loja.

Recursos: USD 70,00

Responsable: Departamento de Talento Humano del GAD Municipal de Loja

Tiempo: 30 días

Pasos/procedimiento:

- a) Conocer los instrumentos legales de seguridad y salud en el trabajo del código de trabajo a aplicarse en el Departamento de TH del GAD Municipal de Loja.
- b) Exposición de los instrumentos legales a todos los colaboradores/trabajadores del Departamento de TH del GAD Municipal de Loja.
- c) Aplicación de los instrumentos de reglamento interno y Comité paritario de Higiene y Seguridad

Actividad 1: Proporcionar y aplicar los instrumentos legales de seguridad y salud en el trabajo del código de trabajo.

Tabla 34

Instrumentos legales

Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo	
Instrumentos	
Reglamento Interno	Es obligatoria la existencia de un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, el que debe ser dirigido por un experto en prevención, el cual debe formar parte por derecho propio en el Comité Paritario de Higiene y Seguridad que exista en la empresa.
	Los edificios y condominios están obligados a tener un reglamento interno de orden, higiene y seguridad
	El empleador puede amonestar por escrito al trabajador siempre y cuando tenga un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y contemple en él la sanción de amonestación para una falta específica
	El reglamento interno puede ser modificado por el empleador sin necesidad de contar con el acuerdo de los trabajadores, ajustándose a la normativa legal.
	El reglamento interno de la empresa debe contemplar las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores
	El Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad debe contener las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento, incluyendo las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores.
Comité paritario de Higiene y Seguridad	Los objetivos del Comité Paritario son los de asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección; vigilar el cumplimiento tanto por parte de las empresas como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad
	En toda empresa, faena, sucursal o agencia debe organizarse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, que debe estar compuesto por tres representantes del empleador y tres representantes de los trabajadores.
	El trabajador con fuero será designado por los propios representantes de los trabajadores en el respectivo Comité y solamente podrá ser reemplazado por otro de los representantes titulares y, en subsidio de éstos, por un suplente, por el resto del mandato, si por cualquier causa cesare en el cargo.

	En las empresas obligadas a constituir Comité Paritario de Higiene y Seguridad, los representantes titulares de los trabajadores deben designar a uno de ellos, que tendrá derecho a fuero hasta el término de su mandato de dos años.
	Es obligatorio constituir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS), en toda empresa, faena, sucursal o agencia
	El representante titular de los trabajadores al cual los demás integrantes titulares de los trabajadores le otorgaron el fuero, goza de este derecho aun cuando no se hubiese comunicado su designación al empleador.

Nota: La tabla hace referencia a los instrumentos legales.

Tabla 35*Presupuesto*

Rubro	Unidad	Cantidad	Costo (USD)	Sub total (USD)
Análisis de instrumentos legales de seguridad y salud en el trabajo del código de trabajo a aplicarse en el Departamento de TH del GAD Municipal de Loja	U	1	20,00	20,00
Exposición de los instrumentos legales a todos los colaboradores/trabajadores del Departamento de TH del GAD Municipal de Loja.	U	1	15,00	15,00
Aplicación de los instrumentos de reglamento interno y Comité paritario de Higiene y Seguridad	U	1	15,00	15,00
Impresión Aplicación de los instrumentos de reglamento interno y Comité paritario de Higiene y Seguridad		1	20,00	20,00
Total				70,00

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

Figura 28

Instrumentos legales de seguridad y salud en el trabajo del código de trabajo.



Nota: La figura hace referencia a los instrumentos legales de seguridad y salud en el trabajo del código de trabajo

Área de intervención 3: Normativa legal basada en la Norma ISO 45001;2018.

Objetivo de la estrategia 2: Aplicar los instrumentos de obligaciones de los empleadores y trabajadores

La acción a desarrollar: Dar a conocer y adaptar el ciclo PHVA (planificar, hacer, verificar y actuar) de la normativa ISO 45001-2018, para lograr la mejora continua en el Departamento de TH del GAD – Loja.

Propósito: Dar a conocer y adaptar el ciclo PHVA (planificar, hacer, verificar y actuar) de la normativa ISO 45001-2018, para lograr la mejora continua en el Departamento de TH del GAD – Loja

Recursos: USD 70,00

Responsable: Departamento de Talento Humano del GAD Municipal de Loja

Tiempo: 30 días

Pasos/procedimiento:

- a) Se conoce y analiza el ciclo PHVA (planificar, hacer, verificar y actuar) de la normativa ISO 45001-2018, para lograr la mejora continua en el Departamento de TH del GAD – Loja
- b) Se pone a consideración el ciclo PHVA (planificar, hacer, verificar y actuar) de la normativa ISO 45001-2018, para lograr la mejora continua en el Departamento de TH del GAD – Loja

Actividad 2: Proporcionar y dar a conocer el ciclo PHVA (planificar, hacer, verificar y actuar) de la normativa ISO 45001-2018, para lograr la mejora continua en el Departamento de TH del GAD – Loja.

Tabla 36

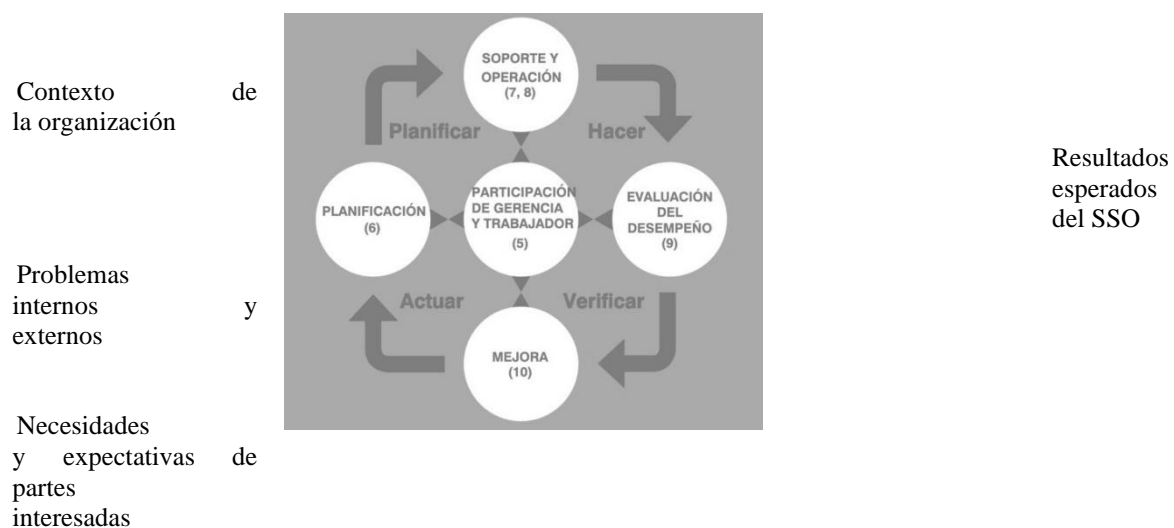
Ciclo PHVA (planificar, hacer, verificar y actuar) de la normativa ISO 45001-2018, para lograr la mejora continua en el Departamento de TH del GAD – Loja

Planificar:	Hacer:	Verificar:	Actuar:
Comprender el entorno de su organización e integre los peligros y las oportunidades. Establece las metas, procesos y recursos necesarios para entregar resultados de acuerdo con las políticas de Seguridad y Salud Laboral.	Implementar los procesos, la participación de los trabajadores, identificación de las amenazas laborales y preparación ante emergencias.	Realizar el seguimiento, la medición y evaluaciones de las actividades y los procesos de Seguridad y Salud Laboral.	Tomar medidas para la mejora continua, incluyendo los incidentes, no conformidades y los hallazgos de auditorías.

Nota: La tabla hace referencia ciclo PVHA

Figura 29

Objetivos, procesos y recursos de SSO



Nota: La figura hace referencia a los Objetivos, procesos y recursos de SSO

Tabla 37

Presupuesto

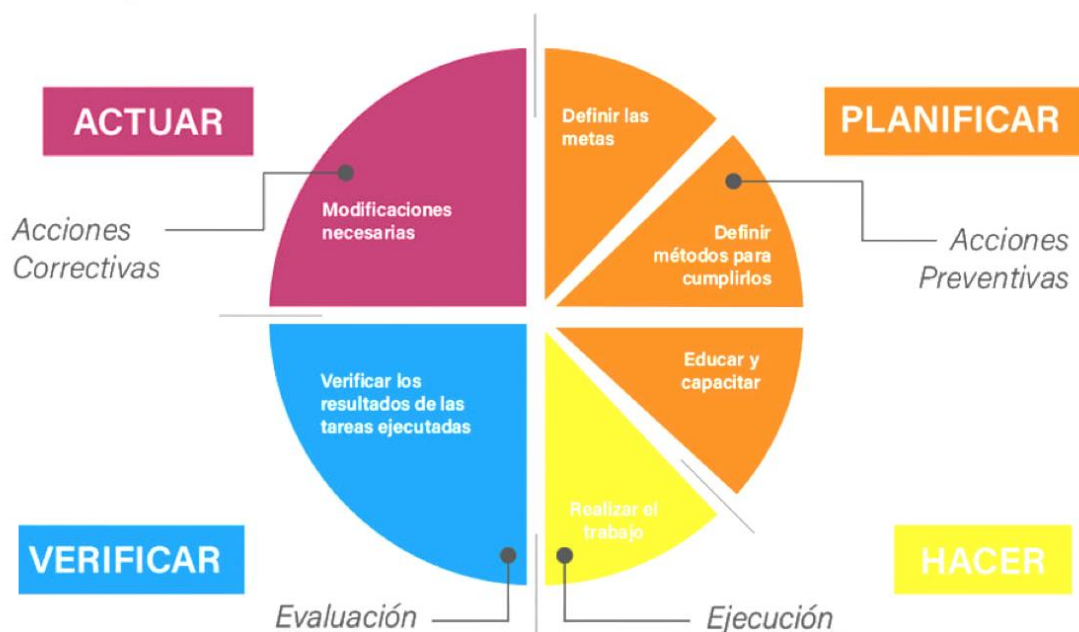
Rubro	Unidad	Cantidad	Costo (USD)	Sub total (USD)
Se conoce y analiza el ciclo PHVA (planificar, hacer, verificar y actuar) de la normativa ISO 45001-2018, para lograr la mejora continua en el Departamento de TH del GAD – Loja	u	1	20,00	20,00
Se pone a consideración el ciclo PHVA (planificar, hacer, verificar y actuar) de la normativa ISO 45001-2018, para lograr la mejora continua en el Departamento de TH del GAD – Loja	u	1	20,00	20,00
Impresión del ciclo PHVA (planificar, hacer, verificar y actuar) de la normativa ISO 45001-2018, para lograr la mejora continua en el Departamento de TH del GAD – Loja	u	1	30,00	30,00
Total				70.00

Nota: Esta tabla hace referencia al presupuesto

Figura 30

Ciclo PHVA

Es una herramienta de mejora continua que se basa en 4 pasos: Planificar, Hacer, Verificar y Actuar, la cual permite mejorar continuamente los procesos de una organización.



Nota: La figura hace referencia al Ciclo PHVA

Área de intervención 4: Políticas de prevención.

Objetivo de la estrategia 1: Crear planes, con acciones para mejorar las políticas de prevención.

La acción a desarrollar: Realizar una guía de implantación de la Normal ISO 45001:2018 para seguridad y salud laboral.

Propósito: Dar a conocer a los colaboradores del Departamento de TH del GAD Municipal de Loja, los planes con acciones para mejorar las políticas de prevención.

Recursos: USD 55,00

Responsable: Departamento de Talento Humano del GAD Municipal de Loja

Tiempo: 30 días

Pasos/procedimiento:

- a) Desarrollar una guía de implantación de la Normal ISO 45001:2018 para seguridad y salud laboral.
- b) Presentación de la guía de implantación de la Normal ISO 45001:2018 para seguridad y salud laboral.

Actividad 2: Proporcionar y dar a conocer una guía de implantación de la Normal ISO 45001:2018 para seguridad y salud laboral.

Tabla 38

Pasos para la formulación de una guía de implantación de la Norma ISO 45001:2018 para seguridad y salud laboral.

Secciones	Definición	Resultado esperado/consideraciones/ejecuciones	
Alcance	<p>Conseguir la certificación requiere de la aplicación de todas las cláusulas de requisitos.</p> <p>Esta sección establece el propósito y parámetros del sistema de gestión ISO 45001 para conseguir los resultados esperados</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Proporcione un espacio de trabajo seguro y saludable. • Prevenga los accidentes y enfermedades laborales. • Controle y mejore proactivamente el desempeño de SSO. • Elimine los peligros y minimice los riesgos de SSL (incluidas las deficiencias del sistema). • Aproveche las oportunidades de SSO y aborde las no conformidades del sistema de gestión asociadas a sus actividades. • Cumpla con los requisitos legales y otros • Consiga los objetivos de SSO. • Integre otros aspectos de seguridad y salud, incluyendo el bienestar de los trabajadores 	
Referencias normativas	<p>Corresponde a un estándar, las referencias normativas son documentos esenciales utilizados para la aplicación del documento. En otras palabras, el documento de referencia se considera esencial para la aplicación del estándar referenciado.</p>	<p>La ISO 45001 proporciona una bibliografía con más información, incluidas las normas de gestión ISO asociadas.</p>	
Términos y definiciones	<p>Las normas ISO están redactadas de tal manera que su significado puede estar abierto a interpretación. Como con todas las normas, dicha</p>	Clarificaciones sobre conceptos de SSO para evitar	Continuidad
			Aseguramiento

	<p>interpretación puede generar confusión. Para ayudar al usuario, la sección 3 de la norma proporciona términos y definiciones prescriptivos para evitar una interpretación incorrecta.</p>	<p>confusiones. Los conceptos incluyen:</p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="1402 189 2092 236"></td> <td data-bbox="1402 236 2092 331">Parte interesada</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1402 331 2092 424"></td> <td data-bbox="1402 331 2092 424">Información documentada</td> </tr> </table>		Parte interesada		Información documentada
	Parte interesada						
	Información documentada						
<p>Contexto de la organización.</p>	<p>La comprensión del contexto de la organización se lleva a cabo por la gerencia con información sobre el negocio y las actividades de todos los niveles de la organización. Los puntos de discusión se centran en cuestiones internas y externas que tienen un impacto en el sistema de SSO</p>	<p>Requisitos siguen una secuencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aclarar los objetivos estratégicos de la organización y determinar cualquier problema que pueda afectar la consecución de estos objetivos. - Consideración de las partes interesadas, incluidos los trabajadores y cómo pueden afectar al funcionamiento de la organización. - Establecer el alcance del sistema de gestión de SSO a partir de la información de los requisitos. - Elaborar un diseño para el sistema de gestión SSL y su planificación de alto nivel 					
	<p>El liderazgo y el compromiso de la gerencia es vital para el éxito del sistema de gestión de SSL. La expectativa de los líderes dentro de una organización es convertirse en líderes del sistema y proporcionar los recursos necesarios para proteger a los trabajadores de daños.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Asumir la responsabilidad respecto a la prevención de lesiones/enfermedades laborales, así como la provisión de un entorno laboral seguro y saludable. - Facilitar la cultura positiva y la mejora continua. - Garantizar que el sistema SSL esté integrado en los procesos comerciales. - Promover la comunicación interna y externa y a todos los niveles, empezando desde la gerencia. - Proteger a los trabajadores de represalias cuando denuncien incidentes, peligros, riesgos y oportunidades. - Provisión y apoyo a comités de seguridad. 					

Liderazgo			
Planificación	<p>La planificación ocurre en varios puntos del marco del sistema de gestión de SSO. Para establecer el sistema de gestión, la planificación requiere utilizar la información recopilada en la cláusula 4. En varios momentos habrá la necesidad de ‘planificar’ nuevamente. Esto incluye la planificación periódica para alcanzar los objetivos establecidos y revisados. También en el caso de cambios por eventos planificados o no</p>	<p>Los requisitos son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Planifique acciones basadas en la evaluación de riesgos para gestionar riesgos y oportunidades en la prevención de efectos no deseados (lesiones o enfermedades). - Administre eventos y determine continuamente riesgos y oportunidades para los trabajadores y el sistema de SSO. - Establecer y gestione objetivos. - Planifique y gestione cambios en el sistema y vuelva a evaluarlos una vez que se hayan realizado. - Considerar las relaciones e interacciones entre actividades. - Defina una metodología para la identificación de peligros. - Defina la metodología para la identificación y gestión de los requisitos legales y de otro tipo. - Considere el conocimiento de la organización para gestionar actividades de forma segura. 	
Soporte	<p>Esta sección analiza los requisitos que sustentan el sistema de gestión de SSL para garantizar que funciona de manera efectiva.</p>	Recursos	<p>Se necesitarán recursos para cumplir con los requisitos identificados durante las etapas de planificación del sistema para mantener la mejora continua. Estos incluyen recursos humanos, naturales, infraestructura, tecnológicos y financieros.</p>

		Competencia	Una organización efectiva y eficiente debe tener trabajadores competentes. En términos de SSL, es esencial que los trabajadores tengan acceso a la información y que hayan recibido la capacitación adecuada para evitar accidentes o enfermedades.
		Concienciación	La concienciación sobre requisitos del sistema de SSO es fundamental para los trabajadores internos y externos. Debe haber una comprensión clara de dicha política, incluyendo el requisito de que las personas se protejan a sí mismas y a otros de los peligros.
Operación	La planificación y el control operativos es el método en que la organización determina qué se requiere para cada proceso y el método de control para garantizar que los trabajadores estén protegidos contra daños.	Criterios para cada proceso	<ul style="list-style-type: none"> - Los límites de cada proceso y cómo interactúan. - Recursos requeridos para gestionar el proceso, incluidos liderazgos, equipo, tiempo, humanos (aspectos de competencia y formación) y financieros. - Información documentada requerida para la gestión del proceso, incluidos los procedimientos y los sistemas de trabajo seguros. - El método de planificación y control de cambios en los procesos, incluidos los eventos no deseados. - Aplicación de requisitos legales y de otro tipo o instrucciones del fabricante para el equipo. - Controles de ingeniería, por ejemplo, protecciones entrelazadas y sistemas de escape

Evaluación del desempeño	La evaluación del desempeño es un proceso constructivo que tiene como objetivo mejorar la operación de una organización y es crucial para el modelo PHVA prescrito por la ISO 45001. Estos procesos deberían ayudar a lograr y apoyar la estrategia y los objetivos de la organización.	Seguimiento, medición, análisis y evaluación	Una organización debe verificar, revisar, inspeccionar y observar sus actividades planificadas para asegurarse de que ocurren según lo previsto. También debe asegurarse de haber determinado los procesos apropiados, para evaluar el desempeño en función del riesgo y las oportunidades. Generalmente, el seguimiento indica procesos que pueden verificar si algo está ocurriendo según lo previsto
Mejora	Se pueden diseñar varios métodos diferentes para capturar oportunidades de mejora en el sistema en función de la estructura, las actividades y el riesgo dentro del negocio. Los métodos elegidos deben considerar lo siguiente:	<ul style="list-style-type: none"> - Medios de notificación, incluyendo incidentes de trabajadores y partes interesadas. - Tiempo para la comunicación. - Cómo se registrará la información documentada, por ejemplo, boletín de calificaciones, informes de accidentes, informes de defectos, informes a la gerencia. - Uso de trabajadores para participar en investigaciones para determinar el análisis de causa raíz. - Sistema estructurado para prevenir la recurrencia. - Jerarquía de medidas de control para reducir el riesgo. - Evaluación de riesgos de SSL antes de la introducción de una acción correctiva para prevenir la introducción de nuevos peligros. - Capacitación y competencia para los trabajadores y las partes interesadas sobre los medios para informar sobre riesgos, incidentes y oportunidades de mejora en al SSO. 	

Nota: La tabla hace referencia a los pasos para la formulación de una guía de implantación de la Normal ISO 45001:2018 para seguridad y salud laboral.

Tabla 39*Presupuesto*

Rubro	Unidad	Cantidad	Costo (USD)	Sub total (USD)
Desarrollar una guía de implantación de la Normal ISO 45001:2018 para seguridad y salud laboral.	U	1	20,00	20,00
Presentación de la guía de implantación de la Normal ISO 45001:2018 para seguridad y salud laboral.	U	1	15,00	15,00
Impresión de la guía de implantación de la Normal ISO 45001:2018 para seguridad y salud laboral.	U	1	20,00	20,00
Total				55,00

Nota: La tabla hace referencia al presupuesto

Figura 31

Guía de implantación de la Normal ISO 45001:2018 para seguridad y salud laboral.



Nota: La figura hace referencia a la Guía de implantación de la Normal ISO 45001:2018 para seguridad y salud laboral

Área de intervención 4: Políticas de prevención

Objetivo de la estrategia 2: Determinar un marco de referencias que permitan definir los objetivos del SSO.

La acción a desarrollar: Brindar e integrar con políticas de gestión de la organización, como: ISO 45001; 2018.

Propósito: Integrar las con políticas de gestión de la organización, como: ISO 45001; 2018 en el Departamento de TH del GAD Municipal de Loja.

Recursos: USD 75,00

Responsable: Departamento de Talento Humano del GAD Municipal de Loja

Tiempo: 15 días

Pasos/procedimiento:

- a) Analizar política y su marco de referencia
- b) Promover y presentar las políticas y su marco de referencia a todo el personal del Departamento de TH del GAD Municipal de Loja.
- c) Presentar publicaciones de políticas y su marco de referencia.

Actividad 2: Proporcionar a los colaboradores del Departamento de TH del GAD Municipal de Loja las políticas de gestión de la organización, como: ISO 45001; 2018 para su aplicación.

Tabla 40

Estrategias portadas

Marco de referencias para definir los objetivos de la Norma ISO 45001: 2018
<p>Definición de la Norma ISO 45001: 2018: La norma ISO 45001:2018 es utilizada para definir un SSO en cualquier organización destinada a proteger a los trabajadores y partes interesadas objetivo principal es proporcionar a una organización la información necesaria sobre las cuestiones importantes que pueden afectarle tanto de forma positiva como negativa.</p>
<p>Sus objetivos son:</p>

- Proveer ambientes de trabajo seguras y saludables.
- Optimizar el desempeño en SST (incluye a todas las partes interesadas, tales como, clientes, proveedores y demás stakeholders).
- Prevención de accidentes y afecciones a la salud.

Beneficios:

- La empresa u organización estará en regla con todas las obligaciones legales.
- La dirección se comprometerá con el cumplimiento y liderazgo de la SST.
- Sinergia con sistemas de gestión diferentes.
- Incremento de la protección de los trabajadores.
- Minimización de accidentes y enfermedades laborales.
- Control al cumplimiento de la cadena de subcontratistas

Contenidos de la Norma ISO 45001:2018

Requisitos para implementar el SSO:

- **Referencias Normativas.** se adapta a las necesidades del país donde se encuentra, tomando en cuenta sus reglamentos y normativas.
- **Términos y Definiciones.** Mantiene una terminología común con otras normas ISO.
- **Contexto de la Organización.** Considera que los resultados del SSO se ven alterados por varios elementos externos o internos.
- **Liderazgo y Participación de los Trabajadores.** Enfatiza las acciones que deben realizar la alta dirección para demostrar su liderazgo y compromiso.
- **Planificación.** Introduce los aspectos relativos a la implementación de la gestión de los riesgos asociados a los resultados del SSO.
- **Apoyo.** Se establecen los recursos necesarios e importantes para alcanzar la planificación mediante el compromiso, la toma de conciencia, información, diálogo, etc., el resultado de este programa debe mantener un registro.

<ul style="list-style-type: none"> - Operación. Incluye el control operacional y la preparación de respuesta ante situaciones de emergencia para esto se deberá tener en cuenta los cambios o variaciones de procesos, controles, recursos, contratación externa, entre otros. - Evaluación del Desempeño. Verificar la puesta en práctica del SGSST, para ello requiere la evaluación de cumplimientos, no cumplimientos y la revisión de la gerencia. - Mejora Continua. Su resultado es el SSO y el funcionamiento del ciclo Deming.
Análisis
1. Contexto de la organización
1.1. Comprensión del Departamento de TH del GAD – Loja
El Departamento de TH determinará las cuestiones externas e internas que son pertinentes desarrollar para el cumplimiento de sus objetivos y que podrían afectar su capacidad para alcanzar los resultados previstos en la gestión de la Norma ISO 45001:2018
1.2. Comprensión de las necesidades y expectativas de los trabajadores del Departamento de TH del GAD – Loja
El Departamento de TH debe determinar: las partes interesadas, además de los trabajadores, en la implementación de la Norma ISO 45001:2018; las necesidades y expectativas pertinentes de los trabajadores y partes interesadas; cuáles necesidades podrían convertirse en requisitos legales
1.3. Determinación del alcance de la Norma ISO 45001: 2018
La organización debe determinar los límites y la aplicabilidad del sistema de gestión de la Norma ISO 45001: 2018 para establecer su alcance.
2. Liderazgo y participación de los trabajadores
2.1. Liderazgo y compromiso
La alta dirección del Departamento de TH del GAD - Loja debe demostrar liderazgo y compromiso con respecto al sistema de gestión de la Norma ISO 45001:2018
2.2. Política de la SSO
La alta dirección del Departamento de TH del GAD - Loja debe establecer, implementar y mantener una política de la SSO que: incluya un compromiso para proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables; proporcione un marco de referencia para el establecimiento de los objetivos del SSO; e incluya un compromiso para cumplir los requisitos legales y otros requisitos.
2.3. Roles, responsabilidades y autoridades en la organización
La alta dirección del Departamento de TH del GAD - Loja debe asegurarse de que las responsabilidades y autoridades para los roles pertinentes dentro del sistema de gestión de la SST se asignen y comuniquen a todos los niveles dentro de la organización, y se mantengan como información documentada
2.4. Consulta y participación de los trabajadores
El Departamento de TH del GAD - Loja debe establecer, implementar y mantener procesos para la consulta y la participación de los trabajadores a todos los niveles y funciones aplicables, y cuando existan, de los representantes de los trabajadores en el desarrollo, la planificación, la implementación, la evaluación del desempeño y las acciones para la mejora del sistema de gestión de la SST.
3. Planificación

3.1. Acciones para abordar riesgos y oportunidades	
	El Departamento de TH del GAD - Loja debe determinar los tipos de riesgos, y las oportunidades que conlleva la aplicación de las Normas ISO 45001:2018
3.2. Determinación de los requisitos legales y otros requisitos	
	El Departamento de TH del GAD - Loja debe establecer, implementar y mantener procesos para: determinar y tener acceso a los requisitos legales y otros requisitos actualizados que sean aplicables a los peligros que se puedan presentar en el departamento.
4. Apoyo	
4.1. Recursos	
	El Departamento de TH del GAD - Loja debe determinar y proporcionar los recursos necesarios para el establecimiento, implementación, mantenimiento y mejora continua del sistema de gestión de la SSO.
4.2. Competencia	
	El Departamento de TH del GAD - Loja debe determinar la competencia necesaria de los trabajadores que afecta al desempeño de la SSO.
4.3. Toma de conciencia	
	Los trabajadores deben ser sensibilizados sobre y tomar conciencia de la política y los objetivos de la SSO.
4.4. Comunicación	
	El Departamento de TH del GAD - Loja debe establecer, implementar y mantener los procesos necesarios para las comunicaciones internas y externas pertinentes al sistema de gestión de la SSO.
5. Operación	
5.1 Planificación y control operacional	
	El Departamento de TH del GAD - Loja debe planificar, implementar, controlar y mantener los procesos necesarios para cumplir los requisitos del sistema de gestión de la SSO.
5.2 Preparación y respuesta ante emergencias	
	El Departamento de TH del GAD - Loja debe implementar y mantener procesos necesarios para prepararse y para responder ante situaciones de emergencia potenciales.
9. Evaluación del desempeño	
9.1. Seguimiento, medición, análisis y evaluación del desempeño	
	La evaluación del desempeño significa la obtención de un resultado medible, ya sea cuantitativo o cualitativo, sobre la gestión de actividades, procesos, productos, sistemas y organizaciones
9.2. Seguimiento y medición	
9.3. Auditoría interna	

Nota: La tabla hace referencia a las estrategias.

Tabla 41*Presupuesto*

Rubro	Unidad	Cantidad	Costo (USD)	Sub total (USD)
Análisis de políticas y su marco de referencia	u	1	25,00	25,00
Promover y presentar las políticas y su marco de referencia a todo el personal del Departamento de TH del GAD Municipal de Loja.	u	1	30,00	30,00
Impresión de las políticas y su marco de referencia a todo el personal del Departamento de TH del GAD Municipal de Loja.	u	1	20,00	20,00
Total				75,00

Nota: La tabla hace referencia al presupuesto

Figura 32*Objetivos de la Norma ISO 45001: 2018*

Nota: Objetos de la Norma ISO 45001:2018

Área de intervención 5: Buenas prácticas ergonómicas

Objetivo de la estrategia 1: Conocer y aplicar los requerimientos de la ergonomía.

La acción a desarrollar: Crear un manual de uso de la ergonomía.

Propósito: Crear un manual de uso de la ergonomía para dar a conocer a los colaboradores del Departamento de TH del GAD Municipal de Loja.

Recursos: USD 165,00

Responsable: Departamento de Talento Humano del GAD Municipal de Loja

Tiempo: 30 días

Pasos/procedimiento:

- a) Búsqueda y análisis de buenas prácticas ergonómicas a aplicarse en Departamento de TH del GAD Municipal de Loja
- b) Socialización de buenas prácticas ergonómicas en el Departamento de TH del GAD Municipal de Loja
- c) Impresión de manual con buenas prácticas ergonómicas en el Departamento de TH del GAD Municipal de Loja.

Actividad 2: Proporcionar un manual de uso de la ergonomía a los colaboradores del Departamento de TH del GAD Municipal de Loja las políticas de gestión de la organización, como: ISO 45001; 2018 para su aplicación.

Objetivo manual: Conocer los problemas que se dan por problemas de posturas en la salud se deben principalmente al desconocimiento que un manual de ergonomía. Los trabajadores se quejan de dolores musculares, y padecen de dolores de espalda, abarcando una serie de patologías, todas ellas, directamente asociadas a una excesiva carga física, debido en gran medida a que muchos puestos de trabajo exceden las capacidades del trabajador conduciendo a la aparición de fatiga física, disconfort o dolor, como consecuencias inmediatas de las exigencias de trabajo. Muchas de las enfermedades relacionadas con los TME y cuyo origen



son laboral no son reconocidas como tal, quedando encubiertas como enfermedades comunes, lo que conlleva que este tipo de afecciones se deriven hacia el Sistema Público de Salud para su posterior tratamiento como problemas de salud común.



El manual nos ayuda a entender el funcionamiento básico de aquellas partes del cuerpo humano que se ven afectadas, las lesiones, así como las ocupaciones donde suelen aparecer, y por último permite conocer las principales metodologías que, para evaluar las posturas forzadas, los movimientos repetitivos y la manipulación manual de cargas, así como las medidas preventivas a aplicar en cada caso.

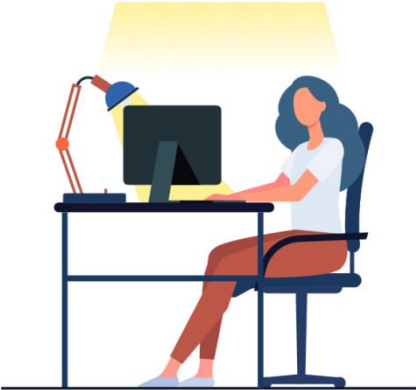

En definitiva, un manual es una guía o una herramienta útil de información en pro de la defensa de la salud de los trabajadores y trabajadoras.


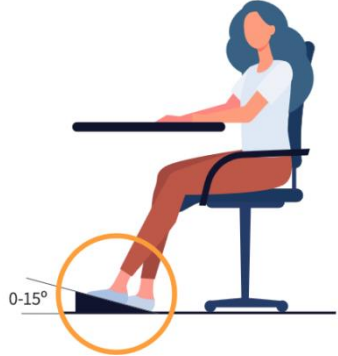
Tabla 42

Prácticas que se vinculan con ergonomía, con base a un manual.

Práctica	Pasos a seguir	Ejemplo
Practica una buena postura	Una buena postura es algo más que encontrar una posición cómoda para trabajar o lo que “se siente bien”. Especialmente cuando considera que algunas posiciones, si bien son cómodas para el trabajador, pueden no ser ergonómicamente correctas. Algunos cambios y movimientos de posición a lo largo del día pueden incluso ser útiles para algunos trabajadores con y sin discapacidades.	
Ergonomía al cargar un objeto	Levantarse suavemente, por extensión de las piernas, manteniendo la espalda derecha. No dar tirones a la carga ni moverla de forma rápida o brusca. Procurar no efectuar nunca giros, es preferible mover los pies para colocarse en la posición adecuada. Mantener la carga pegada al cuerpo durante todo el levantamiento.	

Posición de la pantalla respecto de la línea de visión horizontal	La pantalla se situará a una altura tal que la parte superior de la misma coincida con la altura de los ojos del usuario de manera que pueda ser visualizada dentro del espacio situado entre la línea de visión horizontal y la trazada a 40° bajo la horizontal de forma que la flexión del cuello esté entre 0° y 25°	
Consigue una buena silla	Las mejores sillas tienen altura ajustable, reposabrazos, soporte lumbar y configuraciones de profundidad del asiento. Si sus pies no llegan al piso, se debe usar un reposapiés junto con la silla, y recuerde: ¡no importa qué tan bien se ajuste la silla si no se sienta correctamente en ella! Es posible que las sillas estándar, incluso las mejores, no funcionen para trabajadores con ciertas discapacidades, así que asegúrese de hacer adaptaciones para los trabajadores que las requieran.	

<p>Iluminación natural</p>	<p>Siempre que sea posible, será preferible la iluminación natural a la artificial. No obstante, si con la luz natural no es suficiente, se debe utilizar iluminación artificial preferiblemente cenital (general) y complementarla con iluminación puntual artificial como complemento (lámparas de mesa o equivalentes) en caso de que no sea suficiente.</p>	
<p>Evita deslumbramientos y reflejos:</p>	<p>Debemos evitar sentarnos de modo que una ventana o punto de luz artificial quede a nuestra espalda, ya que puede producir sombras molestas y deslumbramientos indirectos. Si por el contrario existe un foco de luz de frente, (o estamos sentados delante de una ventana), se pueden producir deslumbramientos directos.</p>	

<p>Evitar realizar las pausas utilizando otros dispositivos con pantallas que no permitan disminuir la fatiga visual</p>	<p>A nivel postural, se recomienda levantarse cada hora y hacer pequeños estiramientos para relajar especialmente la zona cervical, espalda, manos y muñecas. También ayudará alternar posturas, aprovechando, por ejemplo, una llamada telefónica o reunión para estar de pie o andando por la habitación destinada a trabajar.</p>	
<p>Pies no llegan al suelo</p>	<p>Si al regular la altura de la silla para que esté en coordinación con la mesa los pies no llegan al suelo, se requiere de algún elemento en el que apoyar los pies. Lo ideal es disponer de un reposapiés, cuyas características recomendadas son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Que sus dimensiones mínimas sean de 45 cm de ancho y 35 cm de profundidad. - Que su superficie sea antideslizante, tanto en la zona de apoyo de los pies como en la base en contacto con el suelo. - Que tenga inclinación ajustable entre 0° y 15° sobre el plano horizontal. 	

Nota: La tabla hace referencia Requerimientos de la ergonomía.

Tabla 43*Presupuesto*

Rubro	Unidad	Cantidad	Costo (USD)	Sub total (USD)
Análisis de prácticas a utilizarse como manual de uso de la ergonomía.	U	1	20,00	20,00
Socialización de prácticas a utilizarse como manual de uso de la ergonomía.	U	1	25,00	25,00
Impresión de prácticas a utilizarse como manual de uso de la ergonomía.	U	1	120,00	120,00
Total				165,00

Nota: Total de presupuesto de la actividad.

Figura 33*Uso de la ergonomía.*

Nota: La figura hace referencia del uso de la Ergonomía

Área de intervención 5: Buenas prácticas ergonómicas

Objetivo de la estrategia 2: Conocer y prevenir lesiones musculoesqueléticas

La acción a desarrollar: Crear un manual de lesiones musculoesqueléticas de origen laboral

Propósito: crear un manual de prácticas ergonómicas para prevenir lesiones musculoesqueléticas

Recursos: USD 150,00

Responsable: Departamento de Talento Humano del GAD Municipal de Loja

Tiempo: 30 días

Pasos/procedimiento:

- a) Determinación las formas de detección de los trastornos musculoesqueléticos relacionados con el trabajo.
- b) Análisis y tipos de control de los trastornos musculoesqueléticos relacionados con el trabajo


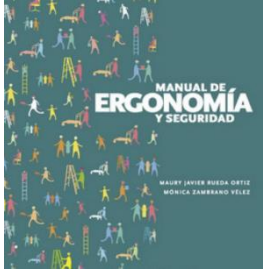

Actividad 2: Proporcionar formas de control de trastornos musculoesqueléticos relacionados con el trabajo




Tabla 44

Formas de control de trastornos musculoesqueléticos relacionados con el trabajo

	Nombre	Breve descripción	Factores de riesgo evaluados	Segmento corporal	Tareas típicas
POSTURAS FORZADAS	OWAS	Tiene por objetivo el mejorar los métodos de trabajo, sobre la base de la identificación y eliminación de aquellas posturas forzadas que parecían ser la causa del aumento del número de bajas y de jubilaciones prematuras de sus trabajadores.	Tareas de levantamiento o depósito de cargas de más de 3kg de peso en postura de pie	Espalda baja (lumbar)	Trabajo de servicios
	RULA	Tiene objetivo de evaluar la exposición de los trabajadores a factores de riesgo que originan una elevada carga postural y que pueden ocasionar trastornos en los miembros superiores del cuerpo . Para la evaluación del riesgo se consideran en el método la postura adoptada, la duración y frecuencia de ésta y las fuerzas ejercidas cuando se mantiene	Trabajo con fuerzas y posturas forzadas o mantenidas	Muñeca, antebrazos, codos, cuello y tronco	Trabajos de producción, tareas de mantenimiento, cajeros, operadores telefónicos
	REBA	Método de análisis postural especialmente sensible con las tareas que conllevan cambios inesperados de postura, como consecuencia normalmente de la manipulación de cargas inestables o impredecibles.	Repetición, trabajo con fuerzas, posturas forzadas o mantenidas	Muñeca, antebrazos, codos, hombros, cuello, espalda, piernas, rodillas	Cajeros, ordenanzas, operadores telefónicos

MOVIMIENTOS REPETITIVOS	ERGO /IBV	Permite analizar tareas repetitivas de miembro superior con ciclos de trabajo claramente definidos, con el fin de evaluar el riesgo de lesión musculoesqueléticas en la zona del cuello-hombro y en la zona de la mano-muñeca.	Tareas de manipulación de cargas, tareas repetitivas, posturas forzadas,	Hombros, cuellos, mano, muñeca	Control de calidad, tareas de embalaje, digitalización, procesamiento de datos, cajeros
	STRAIN INDEX	Es un método de evaluación de puestos de trabajo que permite valorar si los trabajadores que los ocupan están expuestos a desarrollar desórdenes traumáticos acumulativos en la parte distal de las extremidades superiores debido a movimientos repetitivos.	Intensidad de esfuerzo, postura, velocidad de trabajo, duración de la tarea por día	Manos, muñecas	Armado y ensamblaje, control de calidad, digitalización, cajeros, en general tareas que involucren movimiento manual.
	OCRA	Permite valorar el riesgo asociado al trabajo repetitivo. El método mide el nivel de riesgo en función de la probabilidad de aparición de trastornos músculo-esqueléticos en un determinado tiempo, centrándose en la valoración del riesgo en los miembros superiores del cuerpo.	Movimientos repetitivos de los miembros superiores	Hombro, muñecas, codo	Operarios
Control para manual	Observación	Detección			
		Signo de reconocimiento que puede indicar un problema			

Búsqueda de señales de trastornos musculoesqueléticos	Señales y consejos para los problemas	Determinación de un nivel de esfuerzo	
Preparación del escenario para la toma de acciones	Compromiso de la dirección y funciones de los empleados	La ergonomía como parte de un programa de seguridad y salud de la empresa Compromiso de la dirección Beneficios y formas de participación de los trabajadores	
Capacitación—construyendo experiencia interna	Necesidades de formación general y especializada y acceso a los recursos	Capacitación en concientización sobre ergonomía Capacitación en análisis de puestos y medidas de control Formación en resolución de problemas. Consideraciones y precauciones especiales	CAPACITACION TECNICA ERGONOMIA EN OFICINAS 
Recopilación y	Recopilación y evaluación de datos	Indicadores médicos y de salud Identificar los factores de riesgo en los puestos de trabajo	

examen de pruebas de musculo esqueléticos.	sobre salud y factores de riesgo.		
Desarrollo de controles	Opciones para reducir los riesgos y evaluar su eficacia	Tipos de control	 <p>1. TENDINITIS DEL MANGUITO DE LOS ROTADORES Es la inflamación de los tendones de los músculos de hombro, especialmente del manguito de los rotadores, y suele originarse por la sobrecarga de los tendones generada por movimientos frecuentes de hombro en el ámbito laboral.</p> <p>2. EPICONDILITIS Conocido también como "codo de tenista" es una lesión por el esfuerzo repetitivo en el movimiento y por el que se inflaman los tendones de los músculos de la cara externa del codo.</p> <p>3. SÍNDROME DEL TÚNEL CARPIANO Es la compresión del nervio mediano a su paso por la muñeca a nivel del interior del túnel del carpo.</p> <p>4. LUMBALGIA Se trata de una contractura dolorosa y persistente de los músculos que se encuentran en la parte baja de la espalda, concretamente en la zona lumbar.</p> <p>5. SÍNDROME CERVICAL POR TENSIÓN Es un cuadro clínico doloroso producido por una contractura muscular en la región cervical posterior y que está motivado por una sobrecarga de trabajo, el uso repetitivo de los músculos o por posturas forzadas de cuello.</p>
		Implementación de controles	
Establecimiento de la gestión de la atención médica	Deberes de los proveedores de atención médica y otros	Responsabilidades del empleador	
		Responsabilidades del proveedor de atención médica	

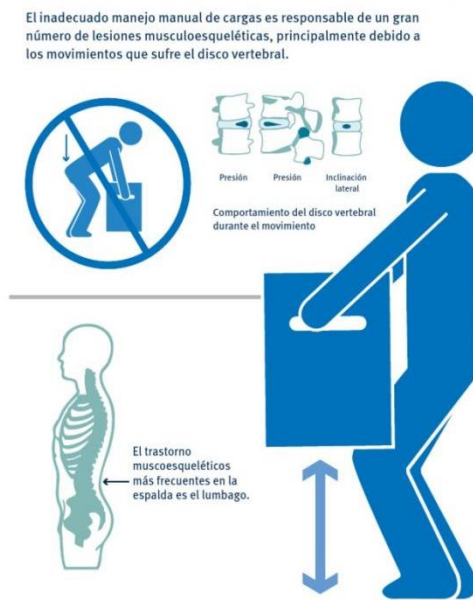
Creación de un programa de ergonomía proactiva	Importancia en la prevención	Enfoques proactivos versus reactivos	<p>Esquema de programa de ergonomía proactiva</p> <pre> graph TD A[ERGONOMÍA APLICADA] --> B[LUGAR DE TRABAJO ADECUADO] B --> C[CONTINUIDAD LABORAL] B --> D[MENOR FATIGA] B --> E[MENOR ROTACIÓN] C --> F[MAYOR PRODUCTIVIDAD] D --> G[MENOS LESIONES] D --> H[MENOS DIAS PERDIDAS] E --> I[MENOS COSTOS DIRECTOS E INDIRECTOS] G --> F G --> H </pre>
		Consideraciones esenciales	

Nota: La tabla hace referencia Manual y Formas de control de trastornos musculoesqueléticos relacionados con el trabajo

Tabla 45*Presupuesto*

Rubro	Unidad	Cantidad	Costo (USD)	Sub total (USD)
Análisis de las formas de detección de los trastornos musculoesqueléticos relacionados con el trabajo.	u	1	20,00	20,00
Socialización de las formas de detección de los trastornos musculoesqueléticos relacionados con el trabajo.	u	1	30,00	30,00
Impresión de manual formas de detección de los trastornos musculoesqueléticos relacionados con el trabajo.	u	1	100,00	100,00
Total				150,00

Nota: Tabla de presupuesto de total de actividad

Figura 34*Lesiones musculoesqueléticas*

Nota: La figura hace referencia a las lesiones musculoesqueléticas

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE LA PROPUESTA DE ACCIÓN

Tabla 46

Cronograma de actividades

N°	ACTIVIDADES	Marzo 2023	Junio 2023	Julio 2023	Agosto 2023	Septiembre 2023	Octubre 2023	Noviembre 2023	Diciembre 2023	Enero 2024	Febrero 2024	Marzo 2024	Abril 2024
1	Desarrollar un cuestionario en los colaboradores de la institución, con la finalidad de disminuir los riesgos psicosociales						X						
2	Desarrollar una ficha de accidentes de trabajo de manera detallada.				X								
3	Desarrollar beneficios para aumentar la productividad laboral y la confianza en los colaboradores.	X											
4	Proporcionar estrategias para reducir el absentismo laboral y las pérdidas económicas de producción ligadas						X						

	a accidentes y enfermedades			
5	Adaptar el ciclo PHVA (planificar, hacer, verificar y actuar) para lograr la mejora continua en el Departamento de TH del GAD – Loja			X
6	Planificar y ejecutar talleres y eventos de capacitación para conocer los Acuerdos Ministeriales y las Disposiciones Generales del Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores	X		
7	Realizar y proporcionar una guía de implantación de la Normal ISO 45001:2018 para seguridad y salud laboral.		X	X
8	Brindar e integrar con políticas de gestión de la organización, como: ISO 45001; 2018.	X	X	

9	Crear un manual de uso de la ergonomía.	X
10	Crear un manual de lesiones musculoesqueléticas de origen laboral	

Nota: La tabla hace referencia al cronograma de actividades.

PRESUPUESTO POR ESTRATEGIA

Tabla 47

Presupuesto por estrategia

Presupuesto de implementación de la norma ISO 45001-2018			
N°	Área	Actividades	Valor
1	Identificación de Riesgos	Desarrollar un cuestionario en los colaboradores de la Institución, con la finalidad de disminuir los riesgos psicosociales	\$69,50
2		Desarrollar una ficha de accidentes de trabajo de manera detallada	\$74,50
3	Salud Ocupacional	Desarrollar beneficios para aumentar la productividad laboral y la confianza en los colaboradores.	\$80,00
4		Proporcionar estrategias para reducir el absentismo laboral y la pérdida económicas de producción ligadas a accidentes y enfermedades	\$100,00
5	Normativa Legal Basada en la norma ISO 45001;2018	Dar a conocer y adaptar el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar) de la normativa ISO 45001;2018, para lograr la mejora continua en el Departamento de Talento Humano del GAD-Loja	\$70,00
6		Planificar y ejecutar talleres y eventos de capacitación para conocer los acuerdos ministeriales y disposiciones generales del reglamento de seguridad y salud de los trabajadores	\$70,00
7	Políticas de implementación de la Norma ISO 45001;2018	Realizar una guía de implementación de la norma ISO 45001;2018 para seguridad y Salud laboral	\$55,00
8		Brindar e integrar con políticas de Gestión de la organización, como ISO 45001;2018	\$75,00

			140
9		Crear un manual de uso de la ergonomía	\$165,00
10	Buenas prácticas ergonómicas	Crear un manual de lesiones musco-esqueléticas de origen laboral	\$150,00
TOTAL			\$909,00

Nota: Esta tabla nos muestra el valor total de la propuesta de acción para la institución

RESULTADOS ESPERADOS

El Programa de Prevención de Riesgos Laborales y Psicosociales (SSO), en el marco de la Norma ISO 45001:2018, aportará con información a todos los colaboradores del Departamento de Talento Humano del GAD Municipal de Loja. En este sentido, queremos agradecer por todas las facilidades, tanto logísticas como de información del manejo del talento humano, indispensable para la elaboración del programa mencionado y de la ejecución de las actividades que desempeña el departamento antes citado.

Este programa de SSO, frente a los accidentes o enfermedades relacionados con el trabajo, contribuirá con aspectos que ayuden a desarrollar, documentar implementar y mantener un sistema que brinde seguridad y salud a los colaboradores, además, mitigar los posibles impactos de los riesgos asociados con la seguridad y salud de los trabajadores.

Además, ayudará a la institución a la optimización del uso de recursos económicos y mejoramiento de la imagen institucional.

Finalmente, frente a las obligaciones con el estado y el apoyo gubernamental, el programa de SSO en el Departamento de TH del GAD – Loja, además de apoyar en la reducción de los accidentes laborales y las enfermedades profesionales, considerará la estructura social, los elementos sociológicos, los niveles de educación de las personas, y las perspectivas de los empleadores y el apoyo gubernamental. Por lo tanto, la implementación de un Programa de Prevención de Riesgos Laborales y Psicosociales optimizará todos los procesos que se ejecuten en la institución.

Contraportada

INSTITUTO TECNOLÓGICO
SUDAMERICANO
Hacemos gente de talento!



TALENTO HUMANO
TECNOLOGÍA SUPERIOR

2022-2023



10.6 Medio de socialización

Los resultados obtenidos se desarrollaron de manera presencial en la institución, esto se realizó el día Miércoles 22 de marzo en el área de seguridad ocupacional en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Loja, en el horario de 15:00 a.m. a 16:00 a.m. con la presencia del Ing. José Luis Rojas, coordinador del área de Salud Ocupacional.

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.

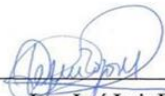
Registro de asistencia



Registro de asistencia a la socialización del proyecto

**REGISTRO DE SOCIALIZACION DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE
RIESGOS LABORALES Y PSICOSOCIALES APLICANDO LA NORMA ISO
45001;2018.**

N°	Apellidos Nombres	Firma
	José Luis Rojas Morcayo	


Ing. José Luis Rojas
 Coordinador del área de Riesgos
 Laborales



10.7 Material visual utilizado



ÍNDICE



1 Presentación de la empresa

4 Ventajas y Desventajas

7 Cronograma de Actividades

2 Marco Legal

5 Propuesta de Acción

8 Presupuesto

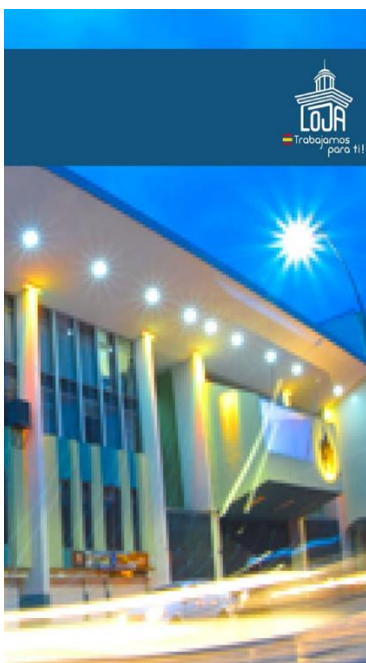
3 Diagnóstico de la empresa

6 Desarrollo de Actividades

9 Resultados

PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

El Municipio es la sociedad política autónoma subordinada al orden jurídico constitucional del Estado, cuya finalidad es el bien común local y, dentro de éste y en forma primordial, la atención de las necesidades de la ciudad, del área metropolitana y de las parroquias rurales de la respectiva jurisdicción.



MISIÓN

Promover el desarrollo sustentable del cantón y sus parroquias y la mejora de la calidad de vida de sus habitantes, mediante la potenciación y consolidación de los procesos de participación ciudadana, inversión social, desarrollo económico, fortalecimiento institucional y rendición de cuentas.

VISIÓN

El cantón de Loja poseedor de una biodiversidad, recursos hídricos y riqueza cultural, hacia el año 2022, constituye en el referente regional, nacional y binacional del Desarrollo Cultural y Turístico, inscrito en un sistema ordenado de territorios complementarios, con equidad social y conservación de recursos naturales.

DIAGNÓSTICO DE LA EMPRESA

En el departamento objeto de estudio se encontró un porcentaje adecuado de profesionales de postgrado, factor que puede incidir en el direccionamiento y gestión del programa de Seguridad y Salud Ocupacional.

Sin embargo, hay un bajo porcentaje de personal con estudios secundario y nivel técnico, convirtiéndose en una oportunidad para implementar procesos de capacitación de la norma ISO 45001:2018, Seguridad y Salud Ocupacional.



CUADRO COMPARATIVO

VENTAJAS

- Mejora el desempeño en salud y seguridad ocupacional del Departamento de Talento Humano del GAD Municipal de Loja.
- Disminuye el ausentismo y las tasas de rotación de personal.
- Mejora la tasa de retención de empleados.
- Mejora la reputación de la empresa.
- Acceso instantáneo a especialistas en salud ocupacional.
- Crear una cultura adecuada de salud y seguridad.
- Se disminuyen los conflictos legales por posibles afectaciones a trabajadores.
- Optimiza los recursos económicos, materiales y humanos
- Aumenta la productividad.

DESVENTAJAS

- Norma ISO 45001, Seguridad y Salud Ocupacional requiere información documentada.
- Baja credibilidad y cultura de Seguridad Salud Ocupacional.
- Seguridad y Salud Ocupacional no es independiente.
- Bajo compromiso de trabajadores con la institución.
- Inadecuado uso de equipos de y materiales de seguridad de la institución.

PROPUESTA DE ACCIÓN



Área a Intervenir	Actividades	Pasos
Identificación de riesgos	Desarrollar un cuestionario en los colaboradores de la institución, con la finalidad de disminuir los riesgos psicosociales.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se analiza el cuestionario y las respectivas preguntas a aplicar sobre cómo disminuir los riesgos psicosociales. 2. Se planifica los tiempos de aplicación del cuestionario. 3. Se tabula y analiza de forma descriptiva los datos del cuestionario. 4. Se realizan las conclusiones respectivas. 5. Se realiza un informe y se podrá a consideración al Departamento de TH del GAD Municipal de Loja.
	Desarrollar una ficha de accidentes de trabajo de manera detallada.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se analiza la ficha de historial de accidentes laborales. 2. Se planifica los tiempos de aplicación de la ficha. 3. Se tabula y analiza ficha de historial de accidentes laborales. 4. Se realizan las conclusiones respectivas los accidentes laborales 5. Se realiza un informe de los accidentes laborales que se producen en el Departamento de TH del GAD Municipal de Loja.
Salud ocupacional	Desarrollar beneficios para aumentar la productividad laboral y la confianza en los colaboradores.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se analiza, a través de una ficha previamente diseñada, los beneficios para aumentar la productividad laboral y la confianza en colaboradores del Departamento de TH del GAD Municipal de Loja. 2. Se expone y se pone a consideración la ficha a disposición de todos los colaboradores del Departamento de TH del GAD Municipal de Loja. 3. Se planifica los tiempos para el aumento de la productividad laboral y la confianza en colaboradores del Departamento de TH. 4. Se realiza un informe de los posibles inconvenientes que limitarían el aumento de la productividad laboral y la confianza en colaboradores del Departamento de TH.
	Proporcionar estrategias para reducir el absentismo laboral y las pérdidas económicas de producción ligadas a accidentes y enfermedades	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se plantean estrategias para reducir el absentismo laboral y las pérdidas económicas de producción ligadas a accidentes y enfermedades 2. Se pone a consideración las estrategias para reducir el absentismo laboral y las pérdidas económicas de producción ligadas a accidentes y enfermedades a todos los colaboradores del Departamento de TH del GAD Municipal de Loja. 3. Se planifica los tiempos para la ejecución de las estrategias para reducir el absentismo laboral y las pérdidas económicas de producción ligadas a accidentes y enfermedades a todos los colaboradores del Departamento de TH del GAD Municipal de Loja.

PROPUESTA DE ACCIÓN



Área a Intervenir	Actividades	Pasos
Normativa legal basada en la Norma ISO 45001;2018.	Planificar y ejecutar talleres y eventos de capacitación para conocer los Acuerdos Ministeriales y las Disposiciones Generales del Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conocer los instrumentos legales de seguridad y salud en el trabajo del código de trabajo a aplicarse en el Departamento de TH del GAD Municipal de Loja. 2. Exposición de los instrumentos legales a todos los colaboradores/trabajadores del Departamento de TH del GAD Municipal de Loja. 3. Aplicación de los instrumentos de reglamento interno y Comité paritario de Higiene y Seguridad.
	Dar a conocer y adaptar el ciclo PHVA (planificar, hacer, verificar y actuar) de la normativa ISO 45001- 2018, para lograr la mejora continua en el Departamento de TH del GAD - Loja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se conoce y analiza el ciclo PHVA (planificar, hacer, verificar y actuar) de la normativa ISO 45001-2018, para lograr la mejora continua en el Departamento de TH del GAD - Loja 2. Se pone a consideración el ciclo PHVA (planificar, hacer, verificar y actuar) de la normativa ISO 45001-2018, para lograr la mejora continua en el Departamento de TH del GAD - Loja
Políticas de implementación de la Norma ISO 45001;2018.	Realizar una guía de implantación de la Norma ISO 45001:2018 para seguridad y salud laboral, para dar a conocer a los colaboradores del GAD Municipal de Loja. Esta es la actividad que tiene que hacer	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se analiza, a través de una ficha previamente diseñada, los beneficios para aumentar la productividad laboral y la confianza en colaboradores del Departamento de TH del GAD Municipal de Loja. 2. Se expone y se pone a consideración la ficha a disposición de todos los colaboradores del Departamento de TH del GAD Municipal de Loja. 3. Se planifica los tiempos para el aumento de la productividad laboral y la confianza en colaboradores del Departamento de TH. 4. Se realiza un informe de los posibles inconvenientes que limitarían el aumento de la productividad laboral y la confianza en colaboradores del Departamento de TH.
	Brindar e integrar con políticas de gestión de la organización, como: ISO 45001; 2018.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se plantean estrategias para reducir el absentismo laboral y las pérdidas económicas de producción ligadas a accidentes y enfermedades 2. Se pone a consideración las estrategias para reducir el absentismo laboral y las pérdidas económicas de producción ligadas a accidentes y enfermedades a todos los colaboradores del Departamento de TH del GAD Municipal de Loja. 3. Se planifica los tiempos para la ejecución de las estrategias para reducir el absentismo laboral y las pérdidas económicas de producción ligadas a accidentes y enfermedades a todos los colaboradores del Departamento de TH del GAD Municipal de Loja.
Buenas prácticas ergonómicas.	Crear un manual de uso de la ergonomía.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Búsqueda y análisis de buenas prácticas ergonómicas a aplicarse en Departamento de TH del GAD Municipal de Loja 2. Socialización de buenas prácticas ergonómicas en el Departamento de TH del GAD Municipal de Loja 3. Impresión de manual con buenas prácticas ergonómicas en el Departamento de TH del GAD Municipal de Loja.
	Crear un manual de lesiones musculoesqueléticas de origen laboral.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Determinación las formas de detección de los trastornos musculoesqueléticos relacionados con el trabajo. 2. Análisis y tipos de control de los trastornos musculoesqueléticos relacionados con el trabajo

IDENTIFICACIÓN DE RIEGOS

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

La acción a desarrollar: Desarrollar un cuestionario en los colaboradores de la institución, con la finalidad de disminuir los riesgos psicosocial.

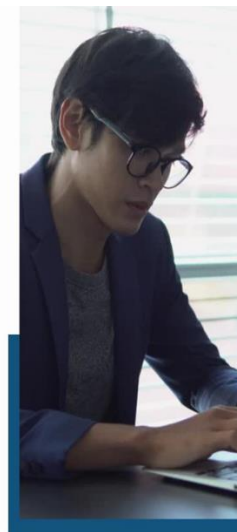
ACTIVIDAD 1

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.

	RESPUESTAS				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo una vez	Nunca
APARTADO 1					
1 ¿Usted trabaja muy rápido?		X			
2 ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se acumule el trabajo?			X		
3 ¿Tiene tiempo de llevar al día su trabajo?			X		
4 ¿Le cuesta olvidar los problemas del trabajo?			X		
5 ¿Su trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?				X	
6 ¿Su trabajo requiere que esconda sus emociones?					X
TOTAL:					

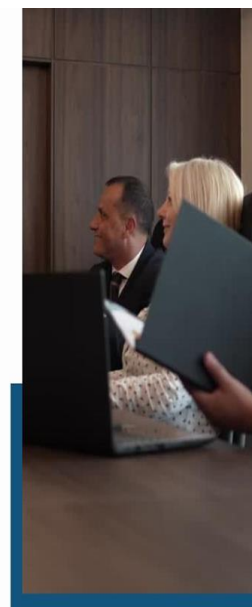
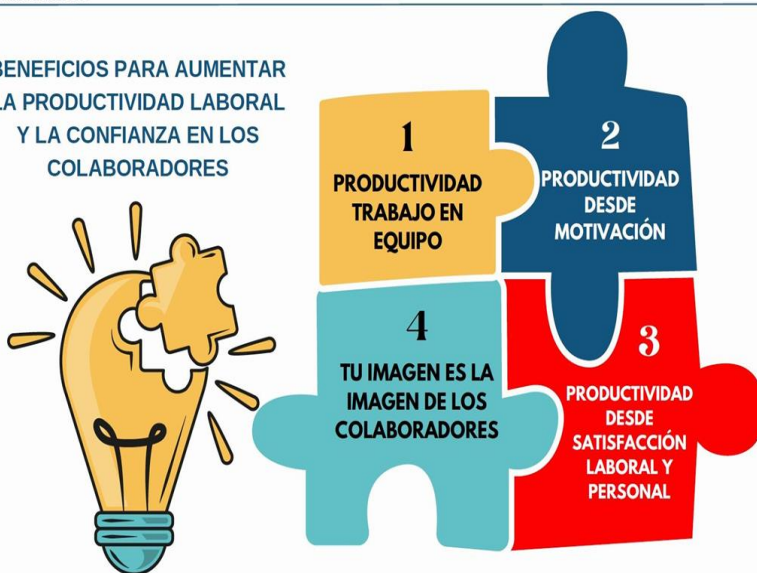


SALUD OCUPACIONAL

Objetivo de la estrategia 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.

La acción a desarrollar: 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



BUENAS PRÁCTICAS ERGONÓMICAS

Objetivo de la estrategia 1: Conocer y aplicar los requerimientos de la ergonomía.

La acción a desarrollar: Crear un manual de uso de la ergonomía.

CRONOGRAMA

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES												
ACTIVIDADES	TIEMPO - MES											
	2023										2024	
	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL
Desarrollar un cuestionario en los colaboradores de la institución, con la finalidad de disminuir los riesgos psicosociales.	X											
Desarrollar una ficha de accidentes de trabajo de manera detallada.		X										
Desarrollar beneficios para aumentar la productividad laboral y la confianza en los colaboradores.		X										
Proporcionar estrategias para reducir el absentismo laboral y las pérdidas económicas de producción ligadas a accidentes y enfermedades.			X									
Adaptar el ciclo PHVA (planificar, hacer, verificar y actuar) para lograr la mejora continua en el Departamento de TH del GAD – Loja.			X	X								
Planificar y ejecutar talleres y eventos de capacitación para conocer los Acuerdos Ministeriales y las Disposiciones Generales del Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores.				X	X							
Realizar y proporcionar una guía de implantación de la Normal ISO 45001:2018 para seguridad y salud laboral.								X	X			
Brindar e integrar con políticas de gestión de la organización, como: ISO 45001: 2018.								X	X			
Crear un manual de uso de la ergonomía.										X		
Crear un manual de lesiones musculoesqueléticas de origen laboral											X	

RESULTADOS ESPERADOS







El Programa de Prevención de Riesgos Laborales y Psicosociales (SSO), en el marco de la Norma ISO 45001:2018, aportará con información a todos los colaboradores del Departamento de Talento Humano del GAD Municipal de Loja. En este sentido, queremos agradecer por todas las facilidades, tanto logísticas como de información del manejo del talento humano, indispensable para la elaboración del programa mencionado y de la ejecución de las actividades que desempeña el departamento antes citado.

Este programa de Seguridad y Salud Ocupacional, frente a los accidentes o enfermedades relacionados con el trabajo, contribuirá con aspectos que ayuden a desarrollar, documentar implementar y mantener un sistema que brinde seguridad y salud a los colaboradores, además, mitigar los posibles impactos de los riesgos asociados con la seguridad y salud de los trabajadores. Además, ayudará a la institución a la optimización del uso de recursos económicos y mejoramiento de la imagen institucional.



CONTÁCTANOS

-  0968015134
-  @ISTSLoja
-  <https://tecnologicosudamericano.edu.ec/>
-  Miguel Riofrio 156-26 entre Sucre y Bolívar



INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO SUDAMERICANO

Rectora

Ing. Ana Marcela Cordero Clavijo, Mgs.

Coordinadora de Carrera

Lic. Nancy Johana Córdova Tobar, Mgs.

Director de Titulación

Ing. Jackson Michael Quevedo Jumbo, Mgs.

Autoras

Lalangui Piuri Evelin del Carmen
Ochoa Vélez Janina Alejandra

Carrera

TECNOLOGÍA SUPERIOR EN
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

10.8 Entrega de resultados

Figura 35

Entrega de resultados al Ing. José Luis Rojas coordinador de seguridad y salud ocupacional



Nota: La figura hace referencia a la entrega de resultados al Ing. José Luis Rojas coordinador del área de seguridad y salud ocupacional, realizada por los autores de la investigación.

En esta presenta entrega de resultados nos fue excelente tuvimos una excelente acogida por parte del coordinador del área de seguridad y salud ocupacional, en la cual expusimos todos los puntos importantes y así quede claro la exposición, el manual del brochure contiene 28 páginas empastado para dar una presentación adecuada.

11 CONCLUSIONES

Se determinó que el Departamento de Talento Humano del GAD Municipal de Loja no cuenta con un Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo.

Las fuentes bibliográficas, tanto primarias como secundarias, permitieron conocer el marco conceptual de los factores de riesgo en el trabajo y los riesgos psicosociales; además, los conceptos que se relacionan con la Norma ISO 45001: 2018, los beneficios de su aplicación e interpretación. Finalmente, se conoció de qué forma y en qué tipo de organización se puede aplicar un SSO, cuáles son sus compromisos y responsabilidades, y los factores de éxito.

Con diferentes tipos de métodos y técnicas de recolección de datos, como la observación directa, entrevistas y encuestas, se identificó los distintos problemas del Departamento de TH del GAD Municipal de Loja, los mismos que fueron la base para identificar las áreas a intervenir, los indicadores y las respectivas acciones a ejecutarse a través de un SSO.

El planteamiento de un Programa de Prevención de Riesgos Laborales y Psicosociales, en el Departamento de Talento Humano, bajo la Norma ISO 45001:2018, tuvo la finalidad de desarrollar, documentar implementar y mantener un sistema que brinde seguridad y salud a los colaboradores, a fin de disminuir riesgos psicosociales en los colaboradores de la institución.

El Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo expuesto y compartido en el Departamento de Talento Humano del GAD Municipal de Loja, brindó y facilitó los objetivos estratégicos, relacionados con áreas estrategias a intervenir, las acciones y sus

tiempos de ejecución, para prevenir los riesgos laborales y psicosociales en los colaboradores,

a través de presentaciones de manera presencial, con la utilización de herramientas tecnológicas, las mismas que permitieron concientizar al personal.

12. RECOMENDACIONES

Es necesario que el personal del Departamento de Talento Humano del GAD Municipal de Loja, y en especial sus directivos, se actualicen periódicamente sobre los aspectos que rigen la Norma ISO 45001: 2018, y del Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo, para evaluar y monitorear el estado de salud de su personal, y de los entornos de trabajo. Estos controles permitirán al departamento poder realizar, en un futuro, procesos de auditorías.

El diagnóstico del Departamento de TH del GAD Municipal de Loja, generado a través de entrevistas y encuestas, identificó que el departamento en mención no cuenta con el 100% de conocimientos sobre un Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo y de la Norma ISO 45001:2018, es por ello que se recomienda tomar en cuenta las infografías que se detallan en la propuesta, la misma que cuenta con información importante y detallada de cada actividad que puedan desempeñar.

El Programa de Prevención de Riesgos Laborales y Psicosociales, con consideraciones de la Norma ISO 45001:2018, propuesto al Departamento de Talento Humano del GAD Municipal de Loja, cuenta entre varios aspectos, sobre: buenas prácticas ergonómicas y un manual de lesiones musculoesqueléticas, los mismos que evitaban daños a la salud de los trabajadores e incrementará seguridad a los mismos.

Finalmente, considerar todos los aspectos propuestos en el programa Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo, de tal forma que se pueda hacer uso adecuado, el mismo que tiene como objetivo principal el reducir los riesgos laborales y psicosociales en los colaboradores del Departamento de Talento Humano del GAD Municipal de Loja.

13 BIBLIOGRAFÍA

Buenas tareas. (04 de 09 de 2012). Obtenido de Buenas tareas:

<https://www.buenastareas.com/ensayos/M%C3%A9todos/5253913.html>

PSICOCODE. (2022). Obtenido de PSICOCODE:

<https://psicocode.com/filosofia/metodo-hermeneutico/>

Bravo, L. D. (07 de 2013). En M. Valera, *Investigación en Educación Medicina* (págs.

162-167). México. Obtenido de Science Direct:

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2007505713727066#:~:text=Definici%C3%B3n,al%20simple%20hecho%20de%20conversar.&text=Es%20un%20instrumento%20t%C3%A9cnico%20que%20adopta%20la%20forma%20de%20un%20di%C3%A1logo%20coloquial.>

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,.

Charria, S. y. (2011). Obtenido de

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6165/1/T2592-MDTH-Pozo-Factores.pdf>

Contreras, F. G. (Noviembre de 2015). *www.scielo.conicyt.cl*. Obtenido de

https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S071834292015000400014

- 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/di-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/>
- 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.
- 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=https%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F4781052.pdf&usg=AOvVaw1ApWv0Fo6A2fTXpVr6wF7Y>
- M, C. P. (05 de 02 de 2019). *Agencia de información laboral*. Obtenido de Agencia de información laboral: <https://ail.ens.org.co/opinion/2-78-millones-de-trabajadores-mueren-cada-ano-por-accidentes-del-trabajo/>
- 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
- Martínez, C. (S/F). *lifeder.com*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/instrumentos-investigacion-documental-campo/>
- Matheus. (2013). Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/11688/1/T-UCSG-PRE-JUR-TSO-92.pdf>
- 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/bibliosudamericanolojsp/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
- Osalan* . (2015). Obtenido de <https://www.osalan.euskadi.eus/informacion/psikopreben-consecuencias/s94-contpsik/es/>
- Osalan* . (2015). Obtenido de *Osalan* : <https://www.osalan.euskadi.eus/informacion/psikopreben-consecuencias/s94-contpsik/es/>
- Precoin*. (03 de 03 de 2019). Obtenido de *Precoin*: <https://precoinprevencion.com/interpretacion-norma-iso-450012018-adios-a-las-ohsas-18001/>
- Quijada, D. F. (2014). Tecnologías de la persuasión.
- Robles, F. (S/F). *Lifeder*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/disenometodologico-investigacion/>
- Romero, S. (11 de 02 de 2015). *coordinación empresarial.com*. Obtenido de *coordinación empresarial.com*: <https://www.coordinacionempresarial.com/factores-de-riesgo-laboral/>
- 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.

- 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 documentación.
- trabajo, I. N. (2010). *Efectos sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo*. Obtenido de Efectos sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo: <https://www.insst.es/documents/94886/538970/El+efecto+sobre+la+salud+de+los+riesgos+psicosociales+en+el+trabajo+una+visi%C3%B3n+general.pdf>
- Unidas, N. (S/F). *academicimpact.un.org*. Recuperado el 18 de Junio de 2018, de academicimpact.un.org: <https://academicimpact.un.org/es/content/educaci%C3%B3n-superior>
- UNIR. (2022). Obtenido de UNIR: <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/riesgos-laborales/>
- Vicerrectoría Académica Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. (2018). *Biblioteca.ucv.cl*. Recuperado el 20 de Junio de 2018, de http://biblioteca.ucv.cl/site/servicios/metodos_tecnicas_investigacion.php
- Weller, M. (2011). *Producción Académica*.

14 ANEXOS

14.1 Presupuesto

Recursos

Recursos Humanos

- **Director de Titulación** – Ing. Jackson Quevedo Mgs.
- **Estudiantes**- Lalangui Piuri Evelin del Carmen, Ochoa Vélez Janina Alejandra
- **Institución Beneficiaria**-Municipio de Loja

Recursos Materiales

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

Recursos Financieros

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

Figura 36

Recursos

RUBROS	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
RECURSO MATERIAL Y TECNOLÓGICO				
Matricula	Unidad	2	\$ 955.00	\$ 1,910
Impresiones	Hojas	170	\$ 0.05 b/n 0.25 color	\$ 14.50
Anillado	Unidad	3	\$15.00	\$ 45.00
Suministros de Off.	Unidad	10	\$5.00	\$50.00
Empastado	Unidad	2	\$30.00	\$ 90.00
Internet (6 meses)	Mensual	12	\$22.00	\$ 264.00
Hojas valoradas	Unidad	4	\$ 2.00	\$ 8.00
SERVICIOS VARIOS				
Alimentación	Valor total	15	\$ 2.50	\$ 37.50
Imprevistos	Varios	3	\$20	\$60.00
Diseñador Gráfico	Unidad	1	\$100	\$100
Brochure	Unidad	1	\$190	\$190
Herramientas digitales	Unidad	1	\$30	\$30
TOTAL			\$1,271.80	\$2,799

Nota: Esta tabla nos muestra el presupuesto que se estará utilizando durante este proceso

14.2 Cronograma

Figura 37

Cronograma

N°	Actividades	Octubre				Noviembre				Diciembre				Enero				Febrero				Marzo				Abril			
		2022				2022				2022				2023				2023				2023				2023			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Estructurar una guía de implementación de la Norma ISO 45001-2018		X																										
2	Identificación del problema.			X																									
3	Planteamiento del tema.				X																								
4	Elaboración de la justificación.						X																						
5	Planteamiento de objetivos general y objetivos específicos.							X																					
6	Elaboración del marco institucional y marco teórico.								X																				
7	Proporcionar soluciones para disminuir los riesgos laborales										X																		
8	Desarrollar un análisis acerca de la importancia de la seguridad en el trabajo a los colaboradores de la institución.											X																	

9	Presentación del ante proyecto al Vicerrectorado.	X																	
10	Aprobación de temas de proyectos de la investigación de fin de carrera.	X																	
11	Desarrollo de investigación y propuesta de acción.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X						
12	Elaboración de conclusiones y recomendaciones y levantamiento del documento final del borrador de proyecto de investigación.																		X
13	Entrega de borradores de proyectos de investigación de fin de carrera, de acuerdo con el horario que estipule Secretaría General.																		X

Nota: Esta tabla nos muestra el cronograma a ejecutar durante todo el proyecto de investigación

14.3 Certificación Abstract



CERTF. N° 027-RH-ISTS-2023
Loja, 25 de abril de 2023

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

CERTIFICA:

Que el apartado **ABSTRACT** del Proyecto de Investigación de Fin de Carrera del señor **OCHOA VELEZ JANINA ALEJANDRA** y **LALANGUI PIURI EVELIN DEL CARMEN** estudiantes en proceso de titulación periodo Octubre 2022 – Marzo 2023 de la carrera de **GESTION EN TALENTO HUMANO**; está correctamente traducido, luego de haber ejecutado las correcciones emitidas por mi persona; por cuanto se autoriza la impresión y presentación dentro del empastado final previo a la disertación del proyecto.

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

English is a piece of cake.

Lic. Ricardo Javier Herrera Morillo
DOCENTE DEL ÁREA DE INGLÉS ISTS - CIS

CHECKED BY
Lic. Ricardo Herrera
ENGLISH TEACHER
DATE:

14.4 Certificación de Aprobación – Vicerrectorado



VICERRECTORADO ACADÉMICO

Loja, 15 de Febrero del 2023
Of. N° 742 -VDIN-ISTS-2023

Sr.(ita). LALANGUI PIURI EVELIN DEL CARMEN
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 APLICANDO LA NORMA ISO 45001:2018 PARA LOS COLABORADORES DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DEL MUNICIPIO DEL CANTÓN LOJA, PROVINCIA DE LOJA PARA EL AÑO 2023.**, 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 Vitamarín Coronel Mgs.

VICERRECTOR DE DESARROLLO E INNOVACION DEL ISTS





VICERRECTORADO ACADÉMICO

Loja, 15 de Febrero del 2023
Of. N° 741 -VDIN-ISTS-2023

Sr.(ta). OCHOA VELEZ JANINA ALEJANDRA
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 APLICANDO LA NORMA ISO 45001:2018 PARA LOS COLABORADORES DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DEL MUNICIPIO DEL CANTÓN LOJA, PROVINCIA DE LOJA PARA EL AÑO 2023.**, 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



14.5 Certificado de Ejecución del Proyecto



Oficio N° : ML-DTH-2023-095-PF
Loja, 17 de enero del 2023

Ing. Jackson Michael Quevedo, Mgs
DIRECTOR DE TITULACION DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUDAMERICANO

De mi consideración:

Reciba un cordial saludo de la Dirección de Talento Humano del Municipio de Loja.

En atención al requerimiento de autorización para el levantamiento de información en el Departamento de Talento Humano del Municipio de Loja, me permito manifestar lo siguiente:

De acuerdo al Convenio entre el Municipio de Loja y el Instituto Tecnológico Sudamericano. La Dirección de Talento Humano del Municipio de Loja en coordinación con el Director del departamento, autoriza el levantamiento de información y desarrollo del proyecto a los estudiantes: Janina Ochoa Vélez y Evelin Lalangui Piuri; por lo que deberán coordinar las actividades con el Ing. Pablo Naranjo Ochoa (Encargado de prácticas del Municipio de Loja).

Particular que comunico para su conocimiento y notificación respectiva a los estudiantes.

Muy Atentamente,



Ing. Pablo Naranjo Ochoa
Encargado de Prácticas Preprofesionales
BASE DE DATOS Y NÓMINA
TALENTO HUMANO-MUNICIPIO DE LOJA
Tlf.: 072570407- ext 1268

14.6 Certificado de Socialización e Implementación del Proyecto



Loja, 13 de marzo de 2023

Lic

Patricia Picoíta

ALCALDESA DE LA CIUDAD DE LOJA

Presente. -

De nuestra consideración:

Reciba usted un cordial y atento saludo de parte de quienes hacemos la carrera de Gestión del Talento Humano del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano, así mismo 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 y entrega de los resultados finales del tema investigación denominado **"programa de prevención de seguridad y salud ocupacional aplicando la norma ISO 45001-2018 para los colaboradores del departamento de Talento Humano del Municipio del cantón Loja, Provincia Loja, para el año 2023**, ejecutado por las estudiantes **Lalangui Piuri Evelin del Carmen con C.I 1105774291, Ochoa Vélez Janina Alejandra con C.I 1104986094**, mismo 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, Mgs
DIRECTOR DEL PROYECTO

Lalangui Piuri Evelin del Carmen
ESTUDIANTE RESPONSABLE

Ochoa Vélez Janina Alejandra
ESTUDIANTE RESPONSABLE

E-mail: jaochoav01@tecnologicosudamericano.edu.ec
Contacto: 0997938759

LALANGUI PIURI-EVELIN DEL CARMEN Y OCHOA VELES JANINA ALEJANDRA

Handwritten notes:
Ade
Stefani
17/03



MUNICIPIO DE LOJA
COORDINACIÓN GENERAL
RECIBIDO

Handwritten: 1929

FECHA: 14 MAR 2023

HORA: *12:41*

Handwritten:
Para conocimiento
Coordinación General
14/marzo/2023

FIRMA: *[Signature]* 13-03-2023

Handwritten: DIT. 18:00
TRABAJO HUMANO

Handwritten: Apoyan y convienen la ejecución del proceso indicado. 15/03/23

CONSERVE ESTE DOCUMENTO PARA EL SEGUIMIENTO DE SU TRÁMITE

Bolívar y José Eguiguren
Telf.: (593 7) 2570 407 - Casilla letra "M"
Bolívar y José Antonio Eguiguren
E-mail: alcaldia@loja.gob.ec / www.loja.gob.ec
Telf.: (593 7) 2570 407 - Casilla letra "M"



E-mail: alcaldia@loja.gob.ec / www.loja.gob.ec

@municipiodeloja

Trabajamos en equipo



Municipio
de Loja



Mg. José Luis Rojas Moncayo
TÉCNICO DE SEGURIDAD INDUSTRIAL DEL MUNICIPIO DE LOJA

CERTIFICO:

Que a petición de las interesadas y en forma legal, me permito CERTIFICAR que las Srtas., EVELYN DEL CARMEN LALANGUI PIURI, portadora de cedula de ciudadanía número 1105774291 y JANINA ALEJANDRA OCHOA VÉLEZ, portadora de cedula de ciudadanía 1104986094, han realizado la respectiva socialización y entrega de los resultados de su proyecto de titulación denominado: PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y PSICOSOCIALES APLICANDO LA NORMA ISO 45001:2018, al personal del municipio de nuestra Institución.

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

Loja, 22 de marzo de 2023

Mg. José Luis Rojas Moncayo

TÉCNICO DE SEGURIDAD INDUSTRIAL DEL MUNICIPIO DE LOJA



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 APLICANDO LA NORMA 45001;2018 PARA LOS COLABORADORES DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DEL MUNICIPIO DEL CANTÓN LOJA, PROVINCIA DE LOJA PARA EL AÑO 2023, 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.

Edad

25 años a 30 años 30-35 años 35-40 años 40-50 años 50 a más años

() () () () ()

Género

Masculino () Femenino () No definir ()

Nivel de educación

Bachillerato () Tecnológico Universitario() Maestría() Doctorado()

Ninguno () Otros()

¿Usted conoce sobre la Norma ISO 45001,2018 que va en base a los riesgos laborales y psicosociales?

Si () No () Talvez () Nunca ()

¿Ha recibido formación específica en prevención de riesgos laborales y psicosociales?

Si () No () Talvez ()

¿Dentro del Departamento de Talento Humano, están definidas las funciones de prevención de riesgos laborales y psicosociales, para cada puesto, en relación a su trabajo?

Si () No ()

¿Señale el número de trabajadores que han recibido formación en prevención de riesgos laborales y psicosociales aplicando la Norma ISO 45001;2018?

Ninguno ()

Menos del 10% ()

Del 10% al 30% ()

Del 31% al 50% ()

Todos ()

¿Usted está de acuerdo que se implemente un programa de prevención de riesgos laborales y psicosociales con la Norma ISO 45001;2018 en el Gad de Loja para los trabajadores de la institución?

Si () No () Talvez ()

¿Usted cree que se debería capacitar periódicamente a los colaboradores del área de talento humano sobre la prevención de Riesgo Laborales y Psicosociales con la Norma ISO 45001;2018?

Si () No () Talvez () Nunca ()

¿Qué considera usted necesario que se implemente dentro de la propuesta de acción en un programa de prevención de riesgos laborales y Psicosociales aplicando la Norma ISO 45001;2018?

Estrategias () Normativas () Procesos ()

¿Le gustaría a usted tener un programa de prevención de riesgos laborales y psicosociales dentro de la organización con la Norma ISO 45001;2018?

Si () No () Talvez ()

¿Le gustaría a usted que se evalúen los diferentes riesgos laborales y psicosociales que se encuentren presentes en su entorno laboral?

Si () No () Talvez ()

¿En qué lapso de tiempo se realizan las evaluaciones de prevención de riesgos laborales y psicosociales en el Gad Municipal de Loja?

Trimestral()

Semestral()

Anual()

Cada dos años o mas()

Nunca()

¿Por qué medio de comunicación le gustaría conocer sobre el Programa de Prevención de Riesgos Laborales Psicosociales con la Norma ISO 45001;2018?

Virtual()

Presencial ()

Redes Sociales()

Medios Impresos ()

¿Las actividades del Programa de Prevención de Riesgos Laborales y Psicosociales están dirigidos para todos los colaboradores?

Si () No () Talvez ()

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 Tecnológico Sudamericano. El motivo de la presenta es solicitarle de la manera más cordial la aplicación de con preguntas abiertas con el fin de levantar información para el proyecto de investigación denominado “PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y PSICOSOCIALES APLICANDO LA NORMA 45001;2018 PARA LOS COLABORADORES DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DEL MUNICIPIO DEL CANTÓN LOJA, PROVINCIA DE LOJA PARA EL AÑO 2023”.

Preguntas informativas

Nombres y Apellidos:

Cargo en la organización:

Tiempo de empleabilidad:

Cantidad de personal a su cargo:

1. ¿La institución posee un Programa de prevención de Riesgos Laborales y psicosociales aplicando la norma ISO 45001;2018, enfocado a cada colaborador sí o no y por qué?
2. ¿Considera usted importante que la institución cuente con un Programa de prevención de riesgos laborales y psicosociales aplicando la norma ISO 45001;2018, enfocado a cada colaborador y por qué?

3. ¿Cuáles son los beneficios que usted considera, que se obtendrían al implementar un Programa de prevención de riesgos laborales y psicosociales aplicando la norma ISO 45001;2018, que influyan en la productividad de sus colaboradores y por qué?
4. ¿Considera que una cultura corporativa enfocada en prevención de riesgos laborales y psicosociales es trascendental para la competitividad frente a otras instituciones y por qué?
5. ¿Considera usted que es de vital importancia el aplicar los diferentes tipos de evaluaciones de Riesgos Laborales y Psicosociales aplicando la Norma ISO 45001;2018 a los empleados y trabajadores de la institución sí o no y por qué?
6. ¿Cuáles son las acciones que se han implementado y le han permitido promocionar la seguridad y salud de los colaboradores y por qué?
7. ¿En la institución se realiza un control en accidentes e incidentes que han ocurrido en el desarrollo de las actividades laborales? Indíquenos su proceso
8. ¿Cada que tiempo se capacita al personal de la institución en temas de riesgos laborales y psicosociales y por qué?
9. ¿Existe un comité paritario que se encargue de velar por la seguridad laboral de todos los miembros que integran el Gad Municipal de la ciudad de Loja y por qué?

14.9 PLAN DE SOCIALIZACIÓN

Figura 38

Plan de socialización

Fecha	Herramienta utilizada	Actividades	Objetivo	Contenido socializado	Día	Hora	Observaciones
22/03/2023	Canva	Socialización del Plan de acción	Dar a conocer de forma general y específica el proyecto de investigación que se ha ido trabajando de manera eficiente	La estudiante Evelin Lalangui dio la presentación de la empresa, Marco legal, Diagnostico de la empresa, cuadro comparativo. La estudiante Janina Ochoa presento la propuesta de acción, cronograma, resultados esperados y agradecimiento al coordinador de Riesgos Laborales y Psicosociales	Miércoles	15H00 A 16H00	La socialización del Programa de Riesgos Laborales y Psicosociales con la Norma ISO 45001; 2018 tuvo una gran acogida por parte del coordinador del área de Riesgos Laborales, en el mismo que será puesto en práctica.
https://www.canva.com/design/DAffXWOj2rI/XPVUIYNU007qpDd0ig8BTg/edit?utm_content=DAffXWOj2rI&utm_campaign=designshare&utm_medium=link 2&utm_source=sharebutton							

Nota: La Autora

14.10 EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS DEL PROCESO

FASE 1

Figura 39

Revisión bibliográfica, y planteamiento del programa.



Nota: Clases online para recopilar información bibliográfica del anteproyecto de investigación.

FASE 2

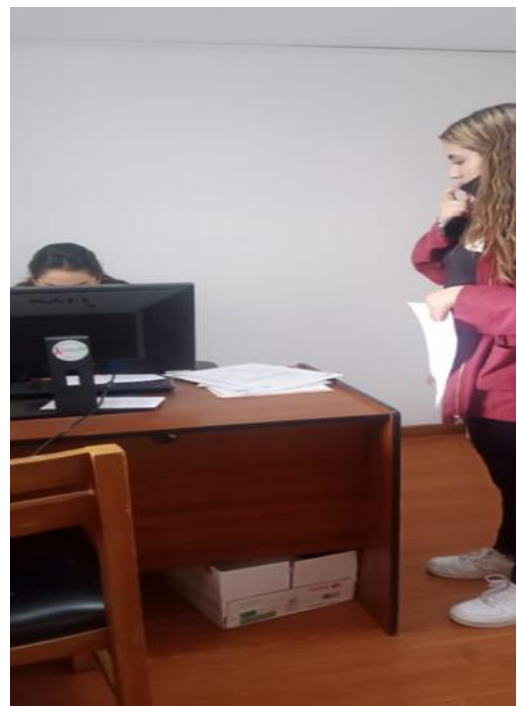
Figura 40

Aplicación de entrevistas



Figura 41

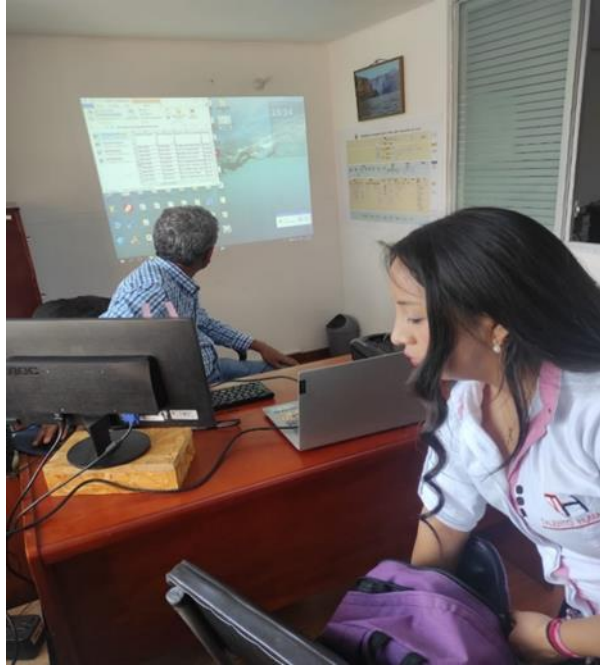
Aplicación de encuestas



SOCIALIZACIÓN

Figura 42

Socialización al coordinador del área de riesgos laborales y psicosociales del Gad de Loja.



Nota: Fotografía de la socialización del Proyecto en la institución

Figura 43

Presentación de la socialización en el Gad de Loja

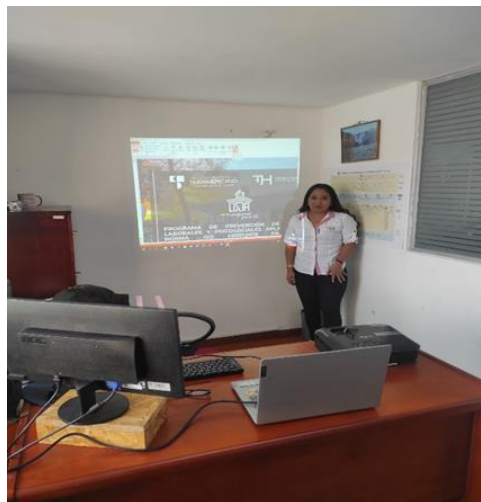


Figura 44

Socialización realizada en el Gad de Loja



Nota: La figura hace referencia a la presentación de la socialización realizada al Gad de Loja, realizada por los autores de la investigación

Figura 45

Socialización realizada al coordinador del Gad Municipal de Loja.



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

ENTREGA DE RESULTADOS



**PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS
LABORALES Y PSICOSOCIALES APLICANDO
LA NORMA ISO 45001:2018**



**INSTITUTO TECNOLÓGICO
SUDAMERICANO**
Hacemos gente de talento!



TALENTO HUMANO
TECNOLOGÍA SUPERIOR

LOJA - ECUADOR

MARZO 2023

Autoras: Lalanguí Piuri Evelin Del Carmen
Ochoa Vélez Janina Alejandra



*Programa de prevención de riesgos laborales
y psicosociales aplicando da norma iso
45001;2018 para los colaboradores del
departamento de talento humano del
Municipio del cantón Loja, provincia de Loja
para el año 2023.*





FICHA TÉCNICA

Ing. Ana Marcela Cordero Clavijo, Mgs
Rectora

Lic. Paulina Alemania Martínez Vega, Mgs
Vicerrectora Académica

Lic. Nancy Johana Córdova Tobar, Mgs.
Coordinadora de carrera

Ing. Jackson Michael Quevedo Jumbo, Mgs
Director

Lalangui Piuri Evelin Del Carmen
Ochoa Vélez Janina Alejandra
Autores

Tecnología Superior en Gestión de Talento Humano
Carrera

Loja, Mayo 2023
Lugar y fecha



CONTENIDO

2	Tema
3	Ficha técnica
4	Índice de contenidos
5	Presentación de la empresa
6	Glosario de términos
7	Marco legal
8	Diagnóstico de la empresa
9	Cuadro comparativo de ventajas y desventajas
10	Propuesta de acción
11	Cronograma de aplicación
12	Presupuesto por estrategia
13	Resultados esperados



05 | Presentación de la empresa



El Municipio es la sociedad política autónoma subordinada al orden jurídico constitucional del Estado, cuya finalidad es el bien común local y, dentro de éste y en forma primordial, la atención de las necesidades de la ciudad, del área metropolitana y de las parroquias rurales de la respectiva jurisdicción.

2.1 | Misión



Promover el desarrollo sustentable del cantón y sus parroquias y la mejora de la calidad de vida de sus habitantes, mediante la potenciación y consolidación de los procesos de participación ciudadana, inversión social, desarrollo económico, fortalecimiento institucional y rendición de cuentas.

2.1 | Visión



El cantón de Loja poseedor de una biodiversidad, recursos hídricos y riqueza cultural, hacia el año 2022, constituye en el referente regional, nacional y binacional del Desarrollo Cultural y Turístico, inscrito en un sistema ordenado de territorios complementarios, con equidad social y conservación de recursos naturales. Sus habitantes contarán con servicios básicos, educación y salud de calidad; vialidad continua y organizada; gozaran de oportunidades para desarrollar actividades económicas diversificadas, en ramas como el turismo, tecnología especializada, agricultura y ganadería limpia, y pequeña industria, que les permitirá satisfacer sus necesidades básicas y de autorrealización en todas sus formas. Basados en la solidaridad, se reconocerá, valorará y fomentará la interculturalidad, la equidad de género y generacional, con habitantes organizados, comprometidos y participativos en el fomento de un régimen de desarrollo que garantice el buen vivir.

05 | Creación de programa de prevención de riesgos laborales y psicosociales



06 | Glosario

Auditoría

Una auditoría es un proceso sistemático de recolección de evidencia. Las auditorías deben ser independientes y la evidencia debe evaluarse objetivamente para determinar qué tan bien se cumplen los criterios de auditoría. Hay tres tipos de auditorías: de primera parte, de segunda parte y de tercera parte. Las auditorías de primera parte son auditorías internas, mientras que las auditorías de segunda y tercera parte son auditorías externas.

Incidente

Un incidente es una ocurrencia o evento relacionado con el trabajo durante el cual ocurre realmente una lesión, enfermedad o fatalidad, o podría haber ocurrido una lesión, enfermedad o fatalidad.

Consulta

Implica obtener los puntos de vista y las opiniones de los trabajadores antes de que la gerencia tome una decisión. Esto podría incluir encuestar a los trabajadores, o representantes de los trabajadores, para ayudar a la gerencia a saber qué se espera antes de decidir sobre la implementación de la política.

Lesiones o problemas de salud

Esto es lo que las organizaciones intentan evitar con los procesos de OHSMS. Se tomarán acciones para evitar o mitigar estos efectos adversos en el bienestar físico, mental o emocional de los empleados, ya que pueden afectar negativamente al trabajador.

Contexto de la organización

El contexto de una organización es su entorno empresarial. Incluye todos los factores y condiciones internos y externos que afectan sus productos y servicios. El contexto interno de una organización incluye sus valores, cultura, conocimiento y desempeño.

Objetivo

Una declaración que indica los resultados que la empresa desea lograr para la mejora de la Seguridad Salud Ocupacional.



08 | Glosario

Eficacia

La eficacia se refiere al grado en que se logra un efecto planificado. Las actividades planificadas son efectivas si estas actividades se llevan a cabo realmente y los resultados planificados son efectivos si estos resultados se logran realmente.

Riesgo de seguridad y salud en el trabajo

Combinación de la probabilidad de que ocurran eventos o exposiciones peligrosos relacionados con el trabajo y la gravedad de las lesiones o enfermedades que pueden causar los eventos o la exposición.

Información documentada

La norma ISO 45001 utiliza el término información documentada para cualquier cosa que deba anotarse en el programa. Esto incluye procedimientos documentados utilizados para dirigir a los trabajadores sobre cómo realizar las tareas. También incluye registros documentados que indican que los procesos y procedimientos se llevaron a cabo según lo planificado.

Sistema de gestión

Un sistema de gestión son las políticas, los procesos, los procedimientos y las reglas recopilados que una empresa implementa para un propósito específico.



08 | Glosario

Eficacia

La eficacia se refiere al grado en que se logra un efecto planificado. Las actividades planificadas son efectivas si estas actividades se llevan a cabo realmente y los resultados planificados son efectivos si estos resultados se logran realmente.

Riesgo de seguridad y salud en el trabajo

Combinación de la probabilidad de que ocurran eventos o exposiciones peligrosos relacionados con el trabajo y la gravedad de las lesiones o enfermedades que pueden causar los eventos o la exposición.

Información documentada

La norma ISO 45001 utiliza el término información documentada para cualquier cosa que deba anotarse en el programa. Esto incluye procedimientos documentados utilizados para dirigir a los trabajadores sobre cómo realizar las tareas. También incluye registros documentados que indican que los procesos y procedimientos se llevaron a cabo según lo planificado.

Sistema de gestión

Un sistema de gestión son las políticas, los procesos, los procedimientos y las reglas recopilados que una empresa implementa para un propósito específico.

07 | Creación de programa de prevención de riesgos laborales y psicosociales



13 | Marco Legal



Instructivo para el cumplimiento de obligaciones de empleadores

El Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-035, en el Acuerdo Ministerial establece en el artículo 1 "Del objeto.- El presente convenio tiene por objeto regular el registro, aprobación e información de las obligaciones laborales, relativas a la información de los contratos; Expediente de liquidación por extinción de la relación laboral; Adhesión al porcentaje de inclusión laboral de las personas con discapacidad; Suplentes y personas con discapacidad no grave, seguridad, responsabilidad de gestión integral de riesgos ante el Ministerio de Salud y Trabajo en el trabajo.



Obligaciones de los trabajadores

En el Art. 13. Obligaciones de los trabajadores, del Título I: Disposiciones Generales, del Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de trabajo establece:

1. Participar en el control de desastres, prevención de riesgos y mantenimiento de la higiene en los locales de trabajo cumpliendo las normas vigentes.
2. Asistir a los cursos sobre control de desastres, prevención de riesgos, salvamento y socorismo programados por la empresa u organismos especializados del sector público.
3. Usar correctamente los medios de protección personal y colectiva proporcionados por la empresa y cuidar de su conservación.
4. Informar al empleador de las averías y riesgos que puedan ocasionar accidentes de trabajo. Si éste no adoptase las medidas pertinentes, comunicar a la Autoridad Laboral competente a fin de que adopte las medidas adecuadas y oportunas.
5. Cuidar de su higiene personal, para prevenir al contagio de enfermedades y someterse a los reconocimientos médicos periódicos programados por la empresa.
6. Colaborar en la investigación de los accidentes que hayan presenciado o de los que tengan conocimiento.



13 | Marco Legal



Instructivo para el cumplimiento de obligaciones de empleadores

El Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-035, en el Acuerdo Ministerial establece en el artículo 1 "Del objeto.- El presente convenio tiene por objeto regular el registro, aprobación e información de las obligaciones laborales, relativas a la información de los contratos; Expediente de liquidación por extinción de la relación laboral; Adhesión al porcentaje de inclusión laboral de las personas con discapacidad; Suplentes y personas con discapacidad no grave, seguridad, responsabilidad de gestión integral de riesgos ante el Ministerio de Salud y Trabajo en el trabajo.



Obligaciones de los trabajadores

En el Art. 13. Obligaciones de los trabajadores, del Título I: Disposiciones Generales, del Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de trabajo establece:

- 1.Participar en el control de desastres, prevención de riesgos y mantenimiento de la higiene en los locales de trabajo cumpliendo las normas vigentes.
- 2.Asistir a los cursos sobre control de desastres, prevención de riesgos, salvamento y socorismo programados por la empresa u organismos especializados del sector público.
- 3.Usar correctamente los medios de protección personal y colectiva proporcionados por la empresa y cuidar de su conservación.
- 4.Informar al empleador de las averías y riesgos que puedan ocasionar accidentes de trabajo. Si éste no adoptase las medidas pertinentes, comunicar a la Autoridad Laboral competente a fin de que adopte las medidas adecuadas y oportunas.
- 5.Cuidar de su higiene personal, para prevenir al contagio de enfermedades y someterse a los reconocimientos médicos periódicos programados por la empresa.
- 6.Colaborar en la investigación de los accidentes que hayan presenciado o de los que tengan conocimiento.



09 | Cuadro comparativo de ventajas y desventajas

El programa de Seguridad y Salud Ocupacional se implementará en el Departamento de Talento Humano del GAD Municipal de Loja, el cual tiene como objetivo principal mejorar la salud y seguridad de todos los trabajadores. A continuación, se detallan las ventajas y desventaja de implementar el Seguridad y Salud Ocupacional en el departamento antes mencionado:

CUADRO COMPARATIVO	
+ Ventajas	- Desventajas
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mejora el desempeño en salud y seguridad ocupacional del Departamento de Talento Humano del GAD Municipal de Loja. ✓ Disminuye el ausentismo y las tasas de rotación de personal. ✓ Mejora la tasa de retención de empleados ✓ Mejora la reputación de la empresa ✓ Acceso instantáneo a especialistas en salud ocupacional. ✓ Crear una cultura adecuada de salud y seguridad ✓ Se disminuyen los conflictos legales por posibles afectaciones a trabajadores ✓ Optimiza los recursos económicos, materiales y humanos ✓ Aumenta la productividad. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Norma ISO 45001, Seguridad y Salud Ocupacional requiere información documentada. ✓ Baja credibilidad y cultura de Seguridad Salud Ocupacional. ✓ Seguridad y Salud Ocupacional no es independiente ✓ Bajo compromiso de trabajadores con la institución ✓ Inadecuado uso de equipos de y materiales de seguridad de la institución

11 | Creación de programa de prevención de riesgos laborales y psicosociales



10 | Propuesta de Acción

Áreas de Intervenir	Actividades	Pasos
Identificación de riesgos.	Desarrollar un cuestionario en los colaboradores de la institución, con la finalidad de disminuir los riesgos psicosociales.	<p>Se analiza el cuestionario y las respectivas preguntas a aplicar sobre cómo disminuir los riesgos psicosociales.</p> <p>Se planifica los tiempos de aplicación del cuestionario.</p> <p>Se tabula y analiza de forma descriptiva los datos del cuestionario.</p> <p>Se realizan las conclusiones respectivas.</p> <p>Se realiza un informe y se podrá a consideración al Departamento de TH del GAD Municipal de Loja.</p>
	Desarrollar una ficha de accidentes de trabajo de manera detallada.	<p>Se analiza la ficha de historial de accidentes laborales.</p> <p>Se planifica los tiempos de aplicación de la ficha.</p> <p>Se tabula y analiza ficha de historial de accidentes laborales.</p> <p>Se realizan las conclusiones respectivas los accidentes laborales.</p> <p>Se realiza un informe de los accidentes laborales que se producen en el Departamento de TH del GAD Municipal de Loja.</p>
Salud ocupacional.	Desarrollar beneficios para aumentar la productividad laboral y la confianza en los colaboradores.	<p>Se analiza, a través de una ficha previamente diseñada, los beneficios para aumentar la productividad laboral y la confianza en colaboradores del Departamento de TH del GAD Municipal de Loja.</p> <p>Se expone y se pone a consideración la ficha a disposición de todos los colaboradores del Departamento de TH del GAD Municipal de Loja.</p> <p>Se planifica los tiempos para el aumento de la productividad laboral y la confianza en colaboradores del Departamento de TH.</p> <p>Se realiza un informe de los posibles inconvenientes que limitarían el aumento de la productividad laboral y la confianza en colaboradores del Departamento de TH.</p>



10 | Propuesta de Acción

Áreas de Intervenir	Actividades	Pasos
Salud ocupacional.	Proporcionar estrategias para reducir el absentismo laboral y las pérdidas económicas de producción ligadas a accidentes y enfermedades.	<p>Se plantean estrategias para reducir el absentismo laboral y las pérdidas económicas de producción ligadas a accidentes y enfermedades</p> <p>Se pone a consideración las estrategias para reducir el absentismo laboral y las pérdidas económicas de producción ligadas a accidentes y enfermedades a todos los colaboradores del Departamento de TH del GAD Municipal de Loja.</p> <p>Se planifica los tiempos para la ejecución de las estrategias para reducir el absentismo laboral y las pérdidas económicas de producción ligadas a accidentes y enfermedades a todos los colaboradores del Departamento de TH del GAD Municipal de Loja.</p>
Normativa legal basada en la Norma ISO 45001:2018.	Dar a conocer y adaptar el ciclo PHVA (planificar, hacer, verificar y actuar) de la normativa ISO 45001-2018, para lograr la mejora continua en el Departamento de TH del GAD – Loja.	<p>Conocer los instrumentos legales de seguridad y salud en el trabajo del código de trabajo a aplicarse en el Departamento de TH del GAD Municipal de Loja.</p> <p>Exposición de los instrumentos legales a todos los colaboradores/trabajadores del Departamento de TH del GAD Municipal de Loja.</p> <p>Aplicación de los instrumentos de reglamento interno y Comité paritario de Higiene y Seguridad.</p>
	Dar a conocer y adaptar el ciclo PHVA (planificar, hacer, verificar y actuar) de la normativa ISO 45001-2018, para lograr la mejora continua en el Departamento de TH del GAD – Loja.	<p>Se conoce y analiza el ciclo PHVA (planificar, hacer, verificar y actuar) de la normativa ISO 45001-2018, para lograr la mejora continua en el Departamento de TH del GAD – Loja</p> <p>Se pone a consideración el ciclo PHVA (planificar, hacer, verificar y actuar) de la normativa ISO 45001-2018, para lograr la mejora continua en el Departamento de TH del GAD – Loja.</p>

13 | Creación de programa de prevención de riesgos laborales y psicosociales



10 | Propuesta de Acción

Áreas de Intervenir	Actividades	Pasos
Políticas de implementación de la Norma ISO 45001:2018.	Realizar una guía de implantación de la Norma ISO 45001:2018 para seguridad y salud laboral, para dar a conocer a los colaboradores del Gad Municipal de Loja. Esta es la actividad que tiene que hacer.	<p>Desarrollar una guía de implantación de la Norma ISO 45001:2018 para seguridad y salud laboral.</p> <p>Presentación de la guía de implantación de la Norma ISO 45001:2018 para seguridad y salud laboral.</p>
	Brindar e integrar con políticas de gestión de la organización, como: ISO 45001: 2018.	<p>Analizar política y su marco de referencia</p> <p>Promover y presentar las políticas y su marco de referencia a todo el personal del Departamento de TH del GAD Municipal de Loja.</p> <p>Presentar publicaciones de políticas y su marco de referencia.</p>
Buenas prácticas ergonómicas.	Crear un manual de uso de la ergonomía.	<p>Búsqueda y análisis de buenas prácticas ergonómicas a aplicarse en Departamento de TH del GAD Municipal de Loja</p> <p>Socialización de buenas prácticas ergonómicas en el Departamento de TH del GAD Municipal de Loja</p> <p>Impresión de manual con buenas prácticas ergonómicas en el Departamento de TH del GAD Municipal de Loja.</p>
	Crear un manual de lesiones musculoesqueléticas de origen laboral.	<p>Determinación las formas de detección de los trastornos musculoesqueléticos relacionados con el trabajo.</p> <p>Análisis y tipos de control de los trastornos musculoesqueléticos relacionados con el trabajo</p>



10 | Propuesta de Acción

Áreas de Intervenir	Actividades	Pasos
Políticas de implementación de la Norma ISO 45001:2018.	Realizar una guía de implantación de la Norma ISO 45001:2018 para seguridad y salud laboral para dar a conocer a los colaboradores del Gad Municipal de Loja. Esta es la actividad que tiene que hacer.	<p>Desarrollar una guía de implantación de la Norma ISO 45001:2018 para seguridad y salud laboral.</p> <p>Presentación de la guía de implantación de la Norma ISO 45001:2018 para seguridad y salud laboral.</p>
	Brindar e integrar con políticas de gestión de la organización, como: ISO 45001; 2018.	<p>Analizar política y su marco de referencia</p> <p>Promover y presentar las políticas y su marco de referencia a todo el personal del Departamento de TH del GAD Municipal de Loja.</p> <p>Presentar publicaciones de políticas y su marco de referencia.</p>
Buenas prácticas ergonómicas.	Crear un manual de uso de la ergonomía.	<p>Búsqueda y análisis de buenas prácticas ergonómicas a aplicarse en Departamento de TH del GAD Municipal de Loja</p> <p>Socialización de buenas prácticas ergonómicas en el Departamento de TH del GAD Municipal de Loja</p> <p>Impresión de manual con buenas prácticas ergonómicas en el Departamento de TH del GAD Municipal de Loja.</p>
	Crear un manual de lesiones musculoesqueléticas de origen laboral.	<p>Determinación las formas de detección de los trastornos musculoesqueléticos relacionados con el trabajo.</p> <p>Análisis y tipos de control de los trastornos musculoesqueléticos relacionados con el trabajo</p>



10 | Desarrollo de las actividades específicas

PREGUNTAS		RESPUESTAS				
APARTADO 2		Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo una vez	Nunca
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						

PREGUNTAS		RESPUESTAS				
APARTADO 3		Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo una vez	Nunca
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						



11 | Desarrollo de las actividades específicas



Área de intervención 1: Salud ocupacional que se relaciona con factores de productividad en los trabajadores.



Objetivo de la estrategia 1: 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.



La acción a desarrollar: Desarrollar beneficios para aumentar la productividad laboral y la confianza en los colaboradores

INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES / INCIDENTES

1 DATOS DEL SUCESO

Lugar del suceso

--	--

Fecha:

Hora:

2 CONSECUENCIA

Sin lesiones	Descripción de la lesión: <hr/>
--------------	------------------------------------



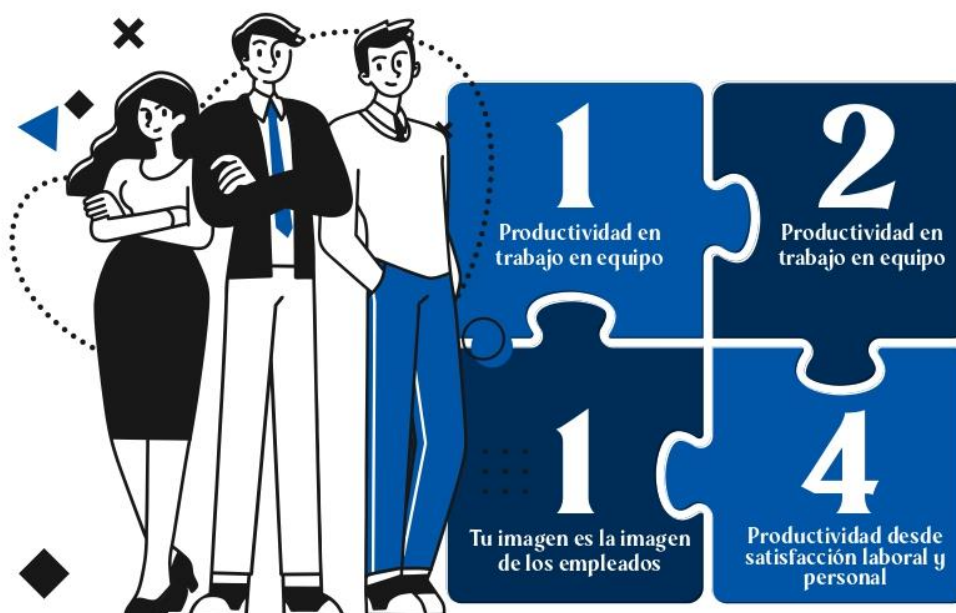
Área de intervención 2: Salud ocupacional que se relaciona con factores de productividad en los trabajadores.



Objetivo de la estrategia 1: 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.



La acción a desarrollar: Desarrollar beneficios para aumentar la productividad laboral y la confianza en los colaboradores.





Área de intervención 2: Salud ocupacional que se relaciona con factores de productividad en los trabajadores



Objetivo de la estrategia 1: Reducir el absentismo laboral y a la vez las pérdidas económicas y de producción ligadas a accidentes y enfermedades.



La acción a desarrollar: Proporcionar estrategias para reducir el absentismo laboral y las pérdidas económicas de producción ligadas a accidentes y enfermedades.





Área de intervención 3: Normativa legal basada en la Norma ISO 45001:2018.



Objetivo de la estrategia 1: Aplicar los instrumentos legales de seguridad y salud en el trabajo del código de trabajo.



La acción a desarrollar: Dar a conocer y adaptar el ciclo PHVA (planificar, hacer, verificar y actuar) de la normativa ISO 45001-2018, para lograr la mejora continua

REGLAMENTO INTERNO



Creación de programa de prevención de riesgos laborales y psicosociales

30



Área de intervención 3: Normativa legal basada en la Norma ISO 45001:2018.



Objetivo de la estrategia 2: Aplicar instrumentos obligaciones de empleadores trabajadores



La acción a desarrollar: Planificar y ejecutar talleres y eventos de capacitación para conocer los acuerdos Ministeriales y las Disposiciones Generales del Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores





Área de intervención 4: Políticas de implementación de la Norma ISO 45001:2018.



Objetivo de la estrategia 1: Crear planes, con acciones para mejorar las políticas de prevención.



La acción a desarrollar: Realizar una guía de implantación de la Norma ISO 45001:2018 para seguridad y salud laboral, para dar a conocer a los colaboradores del Gad Municipal de Loja. Esta es la actividad que tiene que hacer.

ISO 45001:2018

Guía de implantación para seguridad y salud laboral





Área de intervención 4: Políticas de implementación de la Norma ISO 45001:2018.



Objetivo de la estrategia 2: Determinar un marco de referencias que permitan definir los objetivos del SSO.



La acción a desarrollar: Brindar e integrar con políticas de gestión de la organización, como: ISO 45001; 2018.



Nota: Objetos de la Norma ISO 45001:2018

23 | Creación de programa de prevención de riesgos laborales y psicosociales



Área de intervención 5: Buenas prácticas ergonómicas



Objetivo de la estrategia 1: Conocer y aplicar los requerimientos de la ergonomía.



La acción a desarrollar: Crear un manual de uso de la ergonomía.





Área de intervención 5: Buenas prácticas ergonómicas



Objetivo de la estrategia 2: Conocer y prevenir lesiones musculoesqueléticas



La acción a desarrollar: Crear un manual de lesiones musculoesqueléticas de origen laboral

 PRECACIÓN	
	<p>El inadecuado manejo de manual de cargas es responsable de una gran número de lesiones musculoesqueléticas, principalmente debido a los movimientos que sufre el disco vertebral</p>





11 | Cronograma

Actividades	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo	Abril
Desarrollar un cuestionario en los colaboradores de la institución, con la finalidad de disminuir los riesgos psicosociales	X											
Desarrollar una ficha de accidentes de trabajo de manera detallada.			X									
Desarrollar beneficios para aumentar la productividad laboral y la confianza en los colaboradores.			X									
Proporcionar estrategias para reducir el absentismo laboral y las pérdidas económicas de producción ligadas a accidentes y enfermedades.			X									
Adaptar el ciclo PHVA (planificar, hacer, verificar y actuar) para lograr la mejora continua en el Departamento de TH del GAD – Loja.			X	X								
Planificar y ejecutar talleres y eventos de capacitación para conocer los Acuerdos Ministeriales y las Disposiciones Generales del Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores					X		X					
Realizar y proporcionar una guía de implantación de la Normal ISO 45001:2018 para seguridad y salud laboral.							X		X			
Brindar e integrar con políticas de gestión de la organización, como: ISO 45001: 2018.									X	X		
Crear un manual de uso de la ergonomía.											X	
Crear un manual de lesiones musculoesqueléticas de origen laboral												X



13 | Resultados esperados

El Programa de Prevención de Riesgos Laborales y Psicosociales (SSO), en el marco de la Norma ISO 45001:2018, aportará con información a todos los colaboradores del Departamento de Talento Humano del GAD Municipal de Loja. En este sentido, queremos agradecer por todas las facilidades, tanto logísticas como de información del manejo del talento humano, indispensable para la elaboración del programa mencionado y de la ejecución de las actividades que desempeña el departamento antes citado.

Este programa de Seguridad y Salud Ocupacional, frente a los accidentes o enfermedades relacionados con el trabajo, contribuirá con aspectos que ayuden a desarrollar, documentar implementar y mantener un sistema que brinde seguridad y salud a los colaboradores, además, mitigar los posibles impactos de los riesgos asociados con la seguridad y salud de los trabajadores. Además, ayudará a la institución a la optimización del uso de recursos económicos y mejoramiento de la imagen institucional.

Finalmente, frente a las obligaciones con el estado y el apoyo gubernamental, el programa de Seguridad y Salud Ocupacional en el Departamento de TH del GAD – Loja, además de apoyar en la reducción de los accidentes laborales y las enfermedades profesionales, considerará la estructura social, los elementos sociológicos, los niveles de educación de las personas, y las perspectivas de los empleadores y el apoyo gubernamental. Por lo tanto, la implementación de un Programa de Prevención de Riesgos Laborales y Psicosociales optimizará todos los procesos que se ejecuten en la institución.





 Trabajamos
para ti!



INSTITUTO TECNOLÓGICO
SUDAMERICANO
Hacemos gente de talento!



TALENTO HUMANO
TECNOLOGÍA SUPERIOR



LOJA-ECUADOR
MARZO 2023

Miguel Riofrio 156-26 entre Sucre y Bolívar
/Institutosudamericano-lojag
07)2587210
0968015134