



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE
SERVICIOS Y RECURSOS HUMANOS**

TEMA

**“Diseño de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el
Trabajo para la Dirección Provincial de Registro Civil Loja”**

AUTOR: ELIDA CRISTINA MONTAÑO LABANDA

DIRECTOR: MSC. CÉSAR JÁCOME

QUITO – ECUADOR

2015

Autoría

Las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente proyecto de investigación, son de exclusiva responsabilidad del autor.

Elida Cristina Montaña Labanda

CC 1104028012

Certificación

Dedicatoria

Este proyecto de investigación va dedicado a todas las personas que de una u otra manera me apoyaron para alcanzar mi meta planteada desde el inicio de mi carrera profesional, en especial a mi hijo que es el motor de vida, mi razón para continuar con este objetivo hasta el final y a mi madre por ser mi ejemplo vivo de superación, confianza y amor.

Cristina

Agradecimiento

Mi agradecimiento infinito primero a Dios que supo darme la sabiduría y permitirme alcanzar mi meta propuesta desde el inicio de mi carrera profesional.

Gracias a la Universidad Tecnológica Equinoccial que me dio la oportunidad de poder culminar mi carrera profesional, a todos los docentes que formaron parte de mi formación académica y compartir sus conocimientos de principios y valores.

Agradezco a mi familia por el apoyo brindado, el empuje y la confianza para no claudicar en los momentos difíciles que no parecían tener solución.

SIMPLEMENTE, MIL GRACIAS!

Índice general de contenidos

Caratula-----	I
Declaración jurada de autor-----	II
Certificación-----	III
Dedicatoria -----	IV
Agradecimiento -----	V
Índice general de contenidos -----	VI
Índice de tablas -----	VIII
Índice de imágenes -----	IX
Índice de figuras -----	X
Resumen -----	XII
Abstract -----	XIII

Capítulo 1. Introducción

1.1	El problema de investigación	
1.1.1	Problema a investigar-----	1
1.1.2	Objeto de estudio teórico -----	1
1.1.3	Objeto de estudio práctico -----	1
1.1.4	Planteamiento del problema -----	2
1.1.5	Formulación del problema -----	3
1.1.6	Sistematización del problema -----	3
1.1.7	Objetivo general -----	4
1.1.8	Objetivos específicos -----	4
1.1.9	Justificaciones-----	4
1.2	Marco referencial -----	5
1.2.1	Marco teórico -----	5

Capítulo 2. Método

2.1	Metodología general	
2.1.1	Nivel de estudio -----	15
2.1.2	Modalidad de investigación -----	15

2.1.3	Método -----	15
2.1.4	Población -----	16
2.1.5	Selección instrumentos de investigación -----	16
2.1.6	Procesamiento de datos -----	17
2.2	Metodología específica	
	Metodología financiera -----	18
	Metodología legal -----	18

Capítulo 3. Resultados

3.1	Recolección y tratamiento de datos -----	30
3.2	Presentación y análisis de resultados -----	43
3.3	Propuesta de intervención -----	60

Capítulo 4. Discusión

4.1	Conclusiones -----	61
4.2	Recomendaciones -----	62

Índice de tablas

Tabla 1. Diagnóstico de condiciones de trabajo proceso de recaudación. -----	44
Tabla 2. Diagnóstico de las condiciones de trabajo proceso de cedulación.-----	45
Tabla 3. Diagnóstico de las condiciones de trabajo proceso de producción. -----	46
Tabla 4. Diagnóstico de las condiciones de trabajo proceso de archivo de libros. ----	47
Tabla 5. Diagnóstico de las condiciones de trabajo procesos administrativos. -----	48
Tabla 6. Diagnóstico de las condiciones de trabajo de servicios generales. -----	49

Índice de imágenes

Imagen 1. Escala para la valoración de factores de riesgo que generan incidentes de trabajo. -----	13
Imagen 2. Grado de peligrosidad.-----	13
Imagen 3. Formato de panorama de factores de riesgo. -----	14

Índice de figuras

Figura 1. Condiciones de los servicios que prestaba el registro civil a nivel nacional.	31
Figura 2. Los diferentes servicios que presta el registro civil luego de la modernización.	32
Figura 3. Funcionarios capacitados. -----	33
Figura 4. Servicios modernizados de calidad con calidez. -----	34
Figura 5. Modernización institucional a nivel nacional.-----	35
Figura 6. Organigrama de funciones de la institución. -----	37
Figura 7. Procesos de recaudación. -----	38
Figura 8. Procesos de cedulación. -----	38
Figura 9. Procesos de producción. -----	39
Figura 10. Proceso de archivo de libros, búsqueda y marginación para la emisión de partidas integras.-----	40
Figura 11. Procesos administrativos. -----	42
Figura 12. Procesos de los servicios de limpieza, mantenimiento, orden y seguridad.	43
Proceso de recaudación	
Figura 13. Factores de riesgo ergonómico. -----	50
Figura 14. Factores de riesgo biológico. -----	51
Proceso de cedulación	
Figura 15. Factores de riesgo ergonómico. -----	51
Figura 16. Factores de riesgo biológico. -----	52
Figura 17. Factores de riesgo físico. -----	52
Figura 18. Factores de riesgo psicológico. -----	53
Proceso de producción	
Figura 19. Factores de riesgo ergonómico. -----	54
Figura 20. Factores de riesgo físico. -----	54
Figura 21. Factores de riesgo psicológico. -----	55
Proceso de archivo	
Figura 22. Factores de riesgo biológico. -----	56
Figura 23. Factores de riesgo psicológico. -----	56
Procesos administrativos	
Figura 24. Factores de riesgo ergonómico. -----	57
Figura 25. Factores de riesgo psicológico. -----	57

Resumen

La *Salud* Ocupacional es una herramienta primordial ya que permite mantener y mejorar las condiciones laborales, haciendo que las empresas públicas o privadas sean más competitivas y de esta manera optimizar los recursos. El sistema de Gestión de *Seguridad* y Salud Ocupacional es un paso adelante en el proceso de administración, implementación, mejoramiento y ante todo es el compromiso institucional por mejorar las condiciones de seguridad y salud para todos los trabajadores y trabajadoras, pero es un proceso paulatino que debe integrar nuevos elementos como es el *control* y la *evaluación* de un programa de Salud Ocupacional.

De ahí que la Salud y la Seguridad de los trabajadores a dado un giro favorable en nuestro país es estos últimos años ya que en todas las empresas dan mayor énfasis a la *prevención* de los riesgos laborales motivados especialmente por la vigencia de la normativa legal para la prevención de riesgos laborales que fue actualizada según las nuevas resoluciones y evitar con ello pérdidas humanas y económicas tanto para la empresa como para las familias de los afectados.

Palabras clave: Salud, seguridad, control, evaluación, prevención.

Abstract

The Occupational *Health* is a basic tool since it allows to support and to improve the working conditions, doing that the public or private companies are more competitive and hereby to optimize the resources. The System of Management of *Security* and Occupational Health is a step improve in the process of administration, implementation, improvement and first of all it is the institutional commitment for improving the conditions of safety and health for all the workers and workers, but it is a gradual process that must integrate new elements since to be the *control* and the *evaluation* of a program of Occupational Health.

Of there that the Health and the Security of the workers to in view of a favorable draft in our country is the latter years since in all the companies they give major emphasis to the *prevention* of the labor risks motivated specially by the force of the legal regulation for the prevention of labor risks that was updated according to the new resolutions and to avoid with it human and economic losses both for the company and for the families of the affected ones.

Key words: Health, security, control, evaluation, prevention.

Capítulo 1

Introducción

1.1 Problema de Investigación

1.1.1 Problema a Investigar

Registro Civil, Identificación y Cedulación de la provincia de Loja no cuenta aún con un sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que le permita lograr el mejoramiento continuo en el área de Salud Ocupacional, con lo cual se pueda realizar periódicamente un diagnóstico para que posteriormente acceda a evaluar y controlar de manera más eficiente las condiciones de trabajo, de salud y seguridad de los funcionarios y trabajadores de la entidad, buscando con ello la eliminación o disminución de los factores de riesgo que afecten al desempeño del personal dentro de la institución y se pueda medir el impacto de las actividades propuestas en el programa de salud ocupacional.

1.1.2 Objeto de estudio teórico

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es fundamental para la institución, ya que con ello se busca analizar todos los factores de riesgo de los diferentes puestos de trabajo y de esta manera prevenir incidentes y accidentes laborales que atenten contra la salud y seguridad de toda la población trabajadora de la entidad.

1.1.3 Objeto de estudio práctico

El Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo busca determinar los diferentes factores de riesgo de cada puesto de trabajo de los seis departamentos con los que cuenta la institución como son: recaudación, cedulación, producción, archivo de libros, administrativo y servicios generales; para poder corregir los riesgos y las falencias encontradas con el fin de prevenir y brindar un lugar seguro y confiable al trabajador.

1.1.4 Planteamiento del problema

Registro Civil, Identificación y Cedulación es una institución pública que presta servicios a la ciudadanía desde 1900, en sus ámbitos de registro civil que es: registrar todos los hechos y actos naturales y los producidos por la mano del hombre, así como la identificación de las personas con la entrega de cédulas de identidad a extranjeros residentes y ciudadanía a todos los ecuatorianos.

Hasta el 2009 fueron 110 años de vida institucional del Registro Civil el mismo que había acumulado críticas y un estigma de corrupción, mal servicio y atraso. Para superar esta situación se introdujo un nuevo concepto en la gestión de talento humano, además de la capacitación de antiguos funcionarios desatendidos por años, se produjo un relevo, se dio paso a la juventud que con fuerza, talento y convicción supo asumir el reto, recoger la posta e integrarse al nuevo Registro Civil, con capacitación y motivación el cambio en la atención al público es notorio y evidente.

Pero a pesar de la modernización institucional realizada en las diferentes provincias la Dirección Provincial de Registro Civil, Identificación y Cedulación de la Provincia de Loja desde el 2010 hasta la fecha en sus cuatro años está trabajando internamente por el bienestar y salud de sus colaboradores pero aún no cuenta con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud para sus trabajadores y funcionarios por lo que en la actualidad cumple parcialmente con la legislación vigente emitida por los órganos de control en lo referente a Seguridad y Salud Ocupacional, por lo tanto es necesario que para normar sus actividades laborales debe obligatoriamente tener un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

El diseño de este sistema implica la aplicación de procedimientos que conlleva a la prevención de accidentes, enfermedades laborales y siniestras a través de la Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional.

La Institución presenta en la actualidad una realidad en la que es sumamente necesario trabajar para mejorar y corregir las falencias tales como:

- ❖ No se ha implementado un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.

- ❖ El departamento dedicado a la Seguridad y Salud en el Trabajo, no cuenta con toda la infraestructura e insumos necesarios para atender un accidente laboral.
- ❖ Los funcionarios y trabajadores no conocen a cabalidad temas de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ❖ No se han definido ni socializado planes de emergencia con el personal.
- ❖ Falta de capacitación con respecto a la Prevención de Riesgos Laborales.
- ❖ Hay lugares donde los funcionarios están expuestos a riesgos laborales sin hacer ningún tipo de correctivos.

Basado en estos antecedentes se plantea el desarrollo de un sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que permita a la Dirección Provincial de Registro Civil cumplir con los requisitos legales y establecer las condiciones de trabajo, seguridad e higiene y de esta manera dar un mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo enfocado en el área administrativa y operativa de la institución, con el fin de tomar acciones preventivas y correctivas pertinentes a las actividades desarrolladas.

1.1.5 Formulación del problema

¿Cuenta la Dirección Provincial de Registro Civil de Loja con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo?

1.1.6 Sistematización del problema

- ¿La institución cumple a cabalidad con lo que estipula la Ley en cuanto a Seguridad y Salud en el Trabajo?
- ¿Los funcionarios y trabajadores tienen conocimiento sobre los riesgos laborales?
- ¿La población trabajadora conoce los factores de riesgo de su puesto de trabajo?
- ¿Todo el personal cuenta con el material de protección para prevenir accidentes o incidentes laborales?
- ¿La institución cuenta con la infraestructura e insumos necesarios para atender un accidente laboral?

1.1.7 Objetivo general

Diseñar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en Trabajo para la Dirección Provincial de Registro Civil de Loja.

1.1.8 Objetivos específicos:

- ❖ Exponer a la Dirección Provincial de Registro Civil los requisitos legales aplicables.
- ❖ Cumplir con las disposiciones actuales que rigen el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo.
- ❖ Establecer los factores de riesgo de cada puesto de trabajo.
- ❖ Dar a conocer a la población trabajadora los diferentes riesgos a los que están expuestos en su puesto de trabajo, mediante charlas de prevención.
- ❖ Crear hábitos de prevención y seguridad en todos y cada uno de los funcionarios y trabajadores de la institución a fin de que puedan brindar una respuesta oportuna y adecuada frente a una emergencia o accidente laboral.

1.1.9 Justificación

La realización de este sistema en el área de Seguridad y Salud Ocupacional es de gran importancia para la institución ya que de esta manera se pretende advertir, proteger y atender a todos los funcionarios y trabajadores de los posibles incidentes y accidentes de trabajo, evitando con ello enfermedades profesionales que puedan generarse como consecuencia de la actividad que realizan diariamente en los diferentes puestos de atención, al igual que se espera reducir y en lo posible eliminar los costos tanto para Registro Civil como para la población trabajadora de la entidad, los mismos que son ocasionados por dichas afecciones.

Este proyecto representa especial interés para la institución ya que es necesario contar con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de manera eficiente el mismo que se lo utilizará para su operación y funcionamiento dentro de todas las actividades realizadas, buscando así la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos externos así como de toda la población trabajadora de la misma.

1.2 Marco Referencial

1.2.1 Marco teórico

“La indiferencia por la salud y seguridad de los trabajadores ha sido una característica de las sociedades antiguas y modernas hasta tiempos relativamente recientes. Fue solamente a comienzos de la década de los 40 de este siglo, con el comienzo de la segunda guerra mundial, cuando se comprendió la real importancia de la Salud Ocupacional, este conflicto puso en evidencia la relevancia que adquiriría el estado de salud de la población laboral para poder cumplir adecuadamente con las importantes exigencias que se generaron. Se inició entonces un periodo de rápido desarrollo en esta disciplina, con un acelerado progreso en sus respectivas áreas, proceso que continua sin interrupciones hasta nuestros días.” www.minproteccionsocial.gob.ec.

Cabe anotar la gran importancia del papel que desempeña la población trabajadora, ya que esta constituye aproximadamente la tercera parte de la población mundial, es la responsable por una parte del sustento de toda la comunidad suministrando para ello los bienes y servicios necesarios; constituye además la fuerza creadora y promotora de las diversas formas de progreso de la sociedad.

La naturaleza de las funciones que desempeña la población trabajadora activa la hace susceptible a dos tipos de riesgo para su salud: aquellos propios del ambiente y condiciones de trabajo y los inherentes a la salud de toda la comunidad como son las enfermedades naturales, se trata en consecuencia de una población doblemente vulnerable.

Es por esta razón que a través de la evolución de las sociedades, el trabajo como base de creación y desarrollo de las mismas conlleva a la preocupación de la medicina por la salud de los trabajadores cuyo objetivo es proteger y mejorar la salud física, mental y social en los puestos de trabajo y sus actividades, repercutiendo positivamente en la empresa.

Organización Internacional del Trabajo.

La Constitución de la Organización Internacional del Trabajo establece el principio de protección de los trabajadores respecto de las enfermedades y de los accidentes del trabajo.

Sin embargo, para millones de trabajadores esto se sitúa lejos de la realidad. Cada año mueren unos dos millones de personas a causa de enfermedades y accidentes del trabajo.

“Se estima que unos 160 millones de personas sufren enfermedades relacionadas con el trabajo y que cada año se producen unos 270 millones de accidentes laborales mortales y no mortales vinculados con el trabajo. El sufrimiento causado, tanto a los trabajadores como a sus familias, por estos accidentes y enfermedades, es incalculable. La Organización Internacional del Trabajo ha estimado que, en términos económicos, se pierde el 4 por ciento del Producto Interno Bruto anual mundial, como consecuencia de accidentes y enfermedades laborales”. www.monografias.com/trabajos6/napro.

Los empleadores tienen que hacer frente a costosas jubilaciones anticipadas, a una pérdida de personal calificado, a ausentismo y a elevadas primas de seguro, debido a enfermedades y accidentes relacionados con el trabajo. Sin embargo, muchas de estas tragedias se pueden prevenir a través de la puesta en marcha de una sólida prevención, de la utilización de la información y de unas prácticas de inspección. Las normas de la Organización Internacional del Trabajo sobre Seguridad y Salud en el Trabajo proporcionan instrumentos esenciales para que los gobiernos, los empleadores y los trabajadores instauren dichas prácticas y prevean la máxima seguridad en el trabajo.

“Por lo tanto se ve en la necesidad de un Sistema de Gestión de la Salud y la Seguridad en el Trabajo ya que el mismo fomentará los entornos de trabajo seguro y saludable al ofrecer un marco que permite a la organización identificar y controlar coherentemente sus riesgos de salud y seguridad, reducir el potencial de accidentes, apoyar el cumplimiento de las leyes y mejorar el rendimiento en general”. www.monografias.com/trabajos6/napro.

Límites máximos permisibles.

Son valores de sustancias químicas por debajo de los cuales, los trabajadores pueden trabajar día tras día (8 horas) sin que afecte su salud, durante su vida laboral (30 años).

Medición de los contaminantes.

- ❖ **Contaminantes físicos;** como el ruido, iluminación, radiaciones, pueden medirse utilizando equipos de lectura como son los sonómetros, luxómetros y medidores de radiaciones.
- ❖ **Contaminantes químicos;** se miden utilizando monitores o detectores también de lectura directa. Los tubos colorimétricos son otra alternativa sencilla para medir contaminantes químicos.

Tipos de riesgos.

Riesgos químicos: Están formados por las sustancias químicas presentes en el ambiente laboral y que pueden ingresar al organismo de los trabajadores causando daños a la salud, están presentes en varias formas como:

- **Polvos:** Son partículas finas provenientes de procesos mecánicos como molienda, pulido, corte, lijado, etc.
- **Humos:** Son partículas sólidas más finas que los polvos, de unas pocas micras y proceden de procesos de combustión o donde interviene el calor.
- **Nieblas:** Son finas partículas líquidas que están en el aire que proceden de procesos de aspersión o fumigación.
- **Gases:** Son sustancias químicas que están es estado gaseoso en condiciones normales de presión y temperatura.
- **Vapores:** Son sustancias químicas que han pasado al estado gaseoso por incremento de la temperatura o descenso de la presión.

Riesgos físicos: Los riesgos físicos que están presentes en los ambientes laborales son:

- El ruido no solo puede causar sordera o hipoacusia sino que tiene otros efectos pues es un estresor del sistema nervioso, afecta al sistema cardio-circulatorio y al sistema digestivo. El nivel de ruido máximo permitido para jornadas de 8 horas es de 85 decibeles y por cada 5 decibeles de incremento en el ruido el tiempo de trabajo debe reducirse a la mitad.
- La iluminación frecuentemente en los lugares de trabajo, no existe la iluminación adecuada haciendo que el trabajador realice un mayor esfuerzo visual con la consiguiente fatiga. Los niveles de iluminación están en función del tipo del trabajo; así, para leer o escribir se requiere de 500 luxes (mínimo 300), para distinguir detalles finos por ejemplo en trabajos de control de calidad se requieren 1000 luxes, para

detalles más finos 2000 luxes, un médico cirujano en el quirófano debe disponer de 6000 para ver perfectamente y operar con éxito.

Así como la falta de iluminación es un riesgo, también lo son los deslumbramientos y los excesivos contrastes de alta y baja iluminación pues el ojo tiene que adaptarse rápidamente a niveles muy diferentes lo cual causa fatiga visual.

- Las radiaciones, que pueden ser las ionizantes que causan daños al Ácido desoxirribonucleico y las no ionizantes que son menos peligrosas y no causan daños al Ácido desoxirribonucleico.
- Calor y frío, trabajar junto a hornos, calderos generan condiciones de calor con el riesgo del “estrés térmico”, así como el trabajo en cuartos fríos generan condiciones con peligro de hipotermia.

Riesgos biológicos: Estos riesgos están constituidos por:

- Virus.
- Bacterias.
- Hongos.
- Parásitos.
- Insectos.

Los microorganismos (virus, bacterias y hongos) se clasifican en 4 grupos:

- Grupo1: No perjudiciales a la salud, por ejemplo las levaduras.
- Grupo2: Causan enfermedades pero tienen cura y generalmente hay vacunas, por ejemplo el virus de la gripe, la hepatitis A.
- Grupo3: Causan enfermedades que no tienen cura y tampoco hay vacunas, por ejemplo el virus del SIDA y hepatitis C.
- Grupo4: Causan la muerte en forma violenta, en pocos días y su prolongación en masiva, por ejemplo virus del ébola y el antrax.

Riesgos ergonómicos: Principalmente están dados por malas posturas en el trabajo, por movimientos repetitivos y por manipulación de cargas excesivas, una carga es todo peso mayor a 3kg.

Estos riesgos se están constituyendo en uno de los principales causantes de ausentismo laboral, hay cientos y miles de trabajadores con daños de columna (hernias discales)

dolorosas e incapacitantes, otros daños como del “hombro doloroso” y “síndrome del túnel carpiano” que son los más frecuentes.

Riesgos psicosociales: Estos riesgos se generan por las malas relaciones laborales existentes entre compañeros de trabajo, entre el personal y superiores. Se generan también por la organización del trabajo, por trabajos a presión por remuneraciones a destajo, por los requerimientos de trabajo que superan las posibilidades del trabajador generando el **estrés laboral** y en casos más graves el “**Bornout**” o síndrome del “quemado” en el cual el estado mental del trabajador llega a deteriorarse tanto que no reconoce a sus familiares, puede olvidarse del lugar donde vive, etc.

Sistema de Gestión para la Prevención de Riesgos Laborales: Es un instrumento para organizar y diseñar procedimientos con mecanismos dirigidos al cumplimiento estructurado y sistemático de todos los requisitos establecidos en la legislación de prevención de riesgos laborales.

La Seguridad y salud en el trabajo: Es la ciencia y técnica multidisciplinaria que se ocupa de la valoración de las condiciones de trabajo y la prevención de riesgos ocupacionales, a favor del bienestar físico, mental y social de los trabajadores, potenciando el crecimiento económico y la productividad.

Principios de la Seguridad.

- **Principio de la multicausalidad:** Los accidentes son en general multicausales, es decir, se originan por múltiples causas.
- **Principio de la prevención:** Toda causa pudo ser prevenida o evitada por lo tanto todo accidente pudo y puede ser evitado.
De este principio se deriva la ley de Murphy, “si algo malo puede pasar, pasará”
- **Principio de la humanidad:** En seguridad y salud primero es el hombre y luego los bienes materiales.
- **Principio de la redundancia:** En seguridad se debe ser redundante, es decir se debe tener medidas de seguridad alternas de forma que si falla la una, funcione la siguiente.
- **Principio de la repetición:** Si no se corrigen las causas se seguirán repitiendo los siniestros laborales.

Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo: Es el conjunto de elementos interrelacionados e interactivo que tienen por objeto establecer una política y objetivos de seguridad y salud en el trabajo y la forma de alcanzarlos.

Prevención de riesgos laborales: Es el conjunto de acciones de las ciencias biomédicas, sociales y técnicas tendientes a eliminar o controlar los riesgos que afectan la salud de los trabajadores, la economía empresarial y el equilibrio medio ambiental.

Salud Ocupacional: Es el conjunto de disciplinas que tienen como finalidad la promoción de la salud en el trabajo a través del fomento y mantenimiento del más alto nivel de bienestar en los trabajadores de todas las profesiones previniendo alteraciones de la salud por las condiciones de trabajo, protegiéndoles contra los riesgos resultantes de la presencia de agentes nocivos y colocándolos en un cargo acorde con sus aptitudes físicas y psicológicas.

Accidente de trabajo: Es todo proceso repentino que provenga por causa o por ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, perturbación funcional, invalidez o la muerte.

Enfermedades profesionales u ocupacionales: Son afecciones agudas o crónicas, causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o trabajo que realiza el asegurado y que produce incapacidad.

Incidente de trabajo: Es un evento imprevisto que sobreviene por causa con ocasión del trabajo sin consecuencias directas para la salud del trabajador.

Seguridad laboral o del trabajo: Es el conjunto de técnicas aplicadas en las áreas laborales que hacen posible la prevención de accidentes e incidentes de trabajo y averías en los equipos e instalaciones.

Higiene laboral o del trabajo: Es un sistema de principios y reglas orientadas al control de contaminantes del área laboral con la finalidad de evitar la generación de enfermedades profesionales y relacionadas con el trabajo.

Ergonomía: Es la técnica que se ocupa de adaptar el trabajo al hombre, teniendo en cuenta sus características anatómicas, fisiológicas, psicológicas y sociológicas con el fin de conseguir una óptima productividad con un mínimo esfuerzo y sin perjudicar la salud.

Vigilancia epidemiológica: Es un sistema continuo de administración de información estratégica tanto del ambiente como de las personas, que sirve en base para la orientación de las decisiones y las acciones para el control de los factores de riesgo y para el logro de los objetivos del programa de Salud Ocupacional.

Valoración de riesgos: La valoración de riesgos ocupacionales permite jerarquizarlos, todo riesgo queda suficientemente definido mediante la utilización de tres coordenadas básicas capaces de situarlo en el espacio acotado por las condicionantes propias de la empresa.

Auditoria de Riesgos del Trabajo: Es un proceso sistemático, independiente y documentado para obtener evidencias del cumplimiento de la normativa técnico-legal vigente en materia de seguridad y salud laboral, aplicable a la empresa u organización.

Incapacidad permanente parcial: Se presenta cuando el trabajador a riesgos profesionales, como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional sufre una disminución parcial, pero definitiva, en algunas de sus facultades para realizar su trabajo habitual.

Incapacidad temporal: Según el cuadro agudo de la enfermedad que presente el afiliado al sistema general de riesgos profesionales le impide desempeñar su capacidad laboral por un tiempo determinado.

Factores de riesgo: Se consideran factores de riesgos específicos que entrañan el riesgo de enfermedad profesional u ocupacional y que ocasionan efectos a los asegurados como son: físico, químico, mecánico, biológico, ergonómico y psicosocial.

Responsabilidad patronal: La responsabilidad patronal se produce cuando a la fecha del siniestro por la inobservancia de las disposiciones de la Ley de Seguridad Social,

Reglamento General, el Reglamento General de Seguro de Riesgos del Trabajo y/o otras normas a fines, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social no pudiera entregar total o parcialmente las prestaciones o mejoras a que debería tener derecho un afiliado, jubilado o sus derechohabientes; debiendo el empleador cancelar al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social por este concepto la cuantía establecida legalmente.

Riesgos excluidos: No se consideran accidentes de trabajo.

- Si el afiliado se hallare en estado de embriaguez o bajo la acción de cualquier toxico, droga o sustancia psicotrópica a excepción de los casos producidos maliciosamente por terceros con fines dolosos, cuando el accidentado sea sujeto pasivo del siniestro o cuando el toxico provenga de la propia actividad que desempeña el afiliado y que sea la causa del accidente.
- Si el afiliado intencionalmente, por sí o valiéndose de otra persona causará la incapacidad.
- Si el accidente es el resultado de alguna riña, juego o intento de suicidio; salvo el caso de que el accidentado sea sujeto pasivo en el juego o en la riña y que se encuentre en cumplimiento de sus actividades laborales.
- Si el siniestro fuera resultado de un delito por el que hubiere sentencia condenatoria contra el asegurado.
- Cuando se debiera a circunstancias de caso fortuito o de fuerza mayor, conforme las definiciones del código civil, extraña al trabajo, entendiéndose como tal la que no guarde ninguna relación con el ejercicio de la actividad laboral

Método Fine: Consiste en la determinación del nivel estimado de riesgo potencial a partir del producto de tres factores (consecuencia, exposición y probabilidad) cada factor tiene un valor dependiendo de las características del puesto, sistemas de seguridad instalados, equipos de protección utilizados, tiempos de exposición al riesgo y gravedad de la posible lesión para cada uno de los riesgos a valorar.

- **Consecuencia (C):** Se define como el daño debido al riesgo que se considera más grave razonablemente posible, incluyendo accidentes laborales y daños materiales.
- **Exposición (E):** Es la frecuencia con la que se presenta la situación de riesgo siendo tal que el primer acontecimiento indeseado iniciaría la secuencia del accidente.
- **Probabilidad (P):** Es la posibilidad que existe entre varias posibilidades, que un hecho o condición se produzcan.

Con la siguiente fórmula se calcula el grado de peligrosidad.

$$GP = C \times E \times P$$

Imagen 1. Escala para la valoración de factores de riesgo que generan incidentes de trabajo.

ESCALA PARA LA VALORACIÓN DE RIESGOS QUE GENERAN ACCIDENTES DE TRABAJO	
VALOR	CONSECUENCIAS (*)
10	Muerte y/o daño mayores a 400 mil dólares (**)
6	Lesiones incapacitantes permanentes y/o daños entre 40 y 399 mil dólares.
4	Lesiones con incapacidades no permanentes y/o daños hasta 39 mil dólares.
1	Lesiones con heridas leves, contusiones, golpes y/o pequeños daños económicos.
VALOR	PROBABILIDAD (*)
10	Es el resultado más probable y esperado si la situación de riesgo tiene lugar.
7	Es completamente posible nada extraño. Tiene una probabilidad de actualización del 50%.
4	Sería una coincidencia rara. Tiene una probabilidad de actualización del 20%.
1	Nunca ha sucedido en muchos años de exposición al riesgo pero es concebible. Probabilidad del 5%.
VALOR	TIEMPO DE EXPOSICION (*)
10	La situación de riesgo ocurre continuamente o muchas veces al día.
6	Frecuentemente una vez al día.
2	Ocasionalmente o una vez por semana.
1	Remotamente posible.
(*) Para establecer estos valores se toman como base al capital de la empresa.	
(**) La Tabla está tomada para una empresa cuyo capital es 400 mil dólares.	

Fuente: Método de evaluación Fine. Valoración de factores de riesgo

Imagen 2. Grado de peligrosidad.

ESCALA	GRADO DE PELIGROSIDAD
1-300	BAJO
301-600	MEDIO
601-1000	ALTO

Fuente: Método de evaluación Fine. Grado de Peligrosidad.

Capítulo 2

Método

2.1 Metodología general

2.1.1 Nivel de estudio

Documental: Se analiza la legislación vigente, política institucional, reglamentos internos, procedimientos, entre otros.

Histórica: Se analiza hechos pasados según registros o conversaciones sostenidas.

Experimental: Conversaciones con las principales autoridades de la institución, así como funcionarios, trabajadores y compañeros de trabajo.

Observación: Visitas constantes a las instalaciones para visualizar, conocer los procesos y determinar los riesgos a los que están expuestos los trabajadores.

2.1.2 Modalidad de investigación

La información para este proyecto será recolectada por medio del trabajo documental y de campo, con el trabajo de campo se obtuvieron datos directos del área en estudio, en el sector y con el personal que desarrolla sus funciones relacionadas con el tema a investigar, su carácter documental deriva del hecho de obtener información de documentos que se tienen relación con el área investigada ya sea extrayendo información de libros, publicaciones o archivos. Al respecto Sabino, C. (2005), señala:

“La investigación de campo se basa en información o datos primarios, obtenidos directamente de la realidad. Su innegable valor es que a través de ellos el investigador puede cerciorarse de las verdaderas condiciones en que se han conseguido sus datos, haciendo posible su revisión o modificación en el caso en que surjan dudas”.

2.1.3 Método

Inductivo: Investigar, persuadir, mover, extraer a partir de determinadas observaciones o experiencias particulares de la información requerida. Se utilizará en el análisis de las

actividades, tareas y procedimientos que se realizan, lo que ayudara en el diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Deductivo: La aplicación del método deductivo que parte de un análisis general a lo particular, determina la aplicación de técnicas con la observación, revisión bibliográfica, entrevistas y encuestas con la finalidad de llegar a conclusiones particulares respecto a un mejor diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Método Fine: La aplicación de este método permitirá la determinación del nivel estimado de riesgo potencial en los diferentes puesto de trabajo.

Método Owas: Este método sirve para clasificar las diferentes posturas ergonómicas utilizadas por los trabajadores y sus posibles afecciones debido al uso incorrecto.

2.1.4 Población

La población determina la amplitud del hecho a ser investigado, la metodología a utilizar para la evaluación de los datos y la delimitación del estudio. Respecto a esta, Hurtado (2000) señala “Para la población se requiere establecer los sujetos a ser estudiados y medidos, en función de la delimitación del problema y de los objetos de la investigación”

Al inicio de esta investigación la población trabajadora de la institución era de 122 trabajadores entre todos los niveles del personal que prestan servicio para la misma tales como funcionarios, servicio de limpieza, mantenimiento de las instalaciones y guardianía, luego se desvincularon 65 funcionarios de nombramiento con más de 5 años de servicio a nivel de toda la provincia en el mes de Diciembre. En la actualidad la institución cuenta con una población de 57 de los cuales 45 son funcionarios y 12 son de guardianía, servicios de limpieza y mantenimiento, todos ellos están involucrados en el presente trabajo de investigación, para lo cual se empleó la observación directa y la información registrada por la institución, con el fin de evaluar el funcionamiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo al interior de la misma.

2.1.5 Selección instrumentos de investigación

Sabino 2005 en su tercera edición señala que “las técnicas de recolección de datos es cualquier recurso del que pueda valerse el investigador para acercarse a los fenómenos y

extraer de ellos información”.

Para llevar a cabo esta investigación se utilizaron las siguientes técnicas e instrumentos de recolección de información.

Técnica: La técnica de investigación que se utiliza es la entrevista directa y encuesta estructurada para recopilar información primaria cualitativa y cuantitativa del tema de estudio.

Instrumentos: El instrumento que se empleó para este estudio es una encuesta estructurada con preguntas cerradas dirigidas a todos los trabajadores y funcionarios de la Dirección Provincial de Registro Civil de Loja.

Método de evaluación Fine: Para determinar los factores de riesgo en cada puesto de trabajo se utilizó el método de evaluación de William Fine ya que es un método sencillo en su aplicación el mismo que consiste en valorar tres criterios y multiplicar las notas obtenidas en cada uno. Así el grado de peligrosidad (GP) lo obtendremos al multiplicar el factor consecuencias (C) por el de exposición (E) y el de probabilidad (P).

Método Owas: Para determinar el grado de riesgo ergonómico de los diferentes puestos de trabajo se utilizó el método de análisis Owas el mismo que se basa en una clasificación simple y sistemática de las posturas de trabajo, combinado con observaciones sobre las tareas. Mediante este método se obtuvo resultados en la observación de las diferentes posturas adoptadas por el trabajador durante el desarrollo de sus actividades diarias, permitiendo identificar las posiciones de:

- Espalda.
- Brazos.
- Piernas.
- Cargas.
- Fuerzas soportadas.

2.1.6 Procesamiento de datos

El procesamiento de datos se lo realiza de la siguiente manera:

Observación directa en los diferentes puestos de trabajo realizada a la población trabajadora para determinar los factores de riesgo y encuestas estructuradas (anexo A y B) sobre el conocimiento de riesgos laborales y un análisis mediante el método fine.

2.2 Metodología específica

Metodología financiera

Esta metodología ayudara a dirigir los procesos de manera eficiente y eficaz para alcanzar los resultados deseados y tiene como objetivo dar las estrategias a seguir en el proceso.

Se realizará con los siguientes pasos:

Las técnicas de recopilación de información que permite analizar los resultados.

Se realizará un informe final con las conclusiones y recomendaciones de la investigación realizadas con el fin de corregir las falencias encontradas.

Metodología Legal

Las principales normativas que rigen en Seguridad y Salud en nuestro país son:

La Constitución de la República del Ecuador.

La constitución de la republica en su artículo 326, numeral 5 indica que: “Toda persona tiene derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”

Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo.

Conocido como decreto 2393 es la principal normativa en seguridad y salud ocupacional, fue promulgado el 17 de Noviembre de 1986 en el registro oficial 565, el mismo que contiene 193 artículos y entre los más importantes se citan:

Art. 11: Obligaciones de los empleadores.

Art. 12: Obligaciones de los trabajadores.

Art.13: Intermediación laboral, se refiere a responsabilidades compartidas en caso de accidentes entre el usuario y la intermediadora de personal.

Art. 14: Comités de seguridad y salud, dispone de la necesidad de crear en toda empresa con más de 15 trabajadores los Comités de Seguridad y Salud en forma paritaria con 3 representantes del empleador y 3 de los trabajadores con sus respectivos suplentes. El Comité debe sesionar obligatoriamente cada mes y cada vez de que ocurra un accidente.

Art. 15: De la unidad de seguridad y salud, debe conformarse en empresas con más de 100 trabajadores o en empresas de alto riesgo con más de 50 trabajadores. Esta unidad debe estar a cargo de un técnico de cuarto nivel en Seguridad y Salud.

Art. 16: De los servicios médicos de empresa, diferentes servicios según el tamaño de la empresa. Estos servicios son principalmente preventivos, antes que curativos.

El instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo.

Conocido como la decisión 584, es una normativa moderna y muy útil para la gestión de la seguridad y salud, este instrumento se operativiza mediante el “Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud” mediante las 3 gestiones:

- Gestión administrativa de la seguridad y salud: para corregir la causa raíz.
- Gestión técnica: para corregir los factores de trabajo inseguros y las condiciones subestándares.
- Gestión del talento humano: para corregir los factores personales y los actos subestándares.

Disposiciones generales del instrumento andino.

Artículo 1: 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) País Miembro: Cada uno de los países que integran la Comunidad Andina.
- b) Trabajador: Toda persona que desempeña una actividad laboral por cuenta ajena remunerada, incluidos los trabajadores independientes o por cuenta propia y los trabajadores de las instituciones públicas.
- c) 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.
- d) 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.
- e) Riesgo laboral: Probabilidad de que la exposición a un factor ambiental peligroso en el trabajo cause enfermedad o lesión.
- f) 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.
- g) 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.
- h) 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. Quedan específicamente incluidos en esta definición:
 - i. las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo;
 - ii. la naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo, y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia;
 - iii. los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores; y,
 - iv. la organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos y psicosociales.

- i) Equipos de protección personal: Los equipos específicos destinados a ser utilizados adecuadamente por el trabajador para que le protejan de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o salud en el trabajo.
- j) Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo: Conjunto de elementos interrelacionados o interactivos que tienen por objeto establecer una política y objetivos de seguridad y salud en el trabajo, y los mecanismos y acciones necesarios para alcanzar dichos objetivos, estando íntimamente relacionado con el concepto de responsabilidad social empresarial, en el orden de crear conciencia sobre el ofrecimiento de buenas condiciones laborales a los trabajadores, mejorando de este modo la calidad de vida de los mismos, así como promoviendo la competitividad de las empresas en el mercado.
- k) Sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo: Conjunto de agentes y factores articulados en el ámbito nacional y en el marco legal de cada Estado, que fomentan la prevención de los riesgos laborales y la promoción de las mejoras de las condiciones de trabajo, tales como la elaboración de normas, la inspección, la formación, promoción y apoyo, el registro de información, la atención y rehabilitación en salud y el aseguramiento, la vigilancia y control de la salud, la participación y consulta a los trabajadores, y que contribuyen, con la participación de los interlocutores sociales, a definir, desarrollar y evaluar periódicamente las acciones que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores y, en las empresas, a mejorar los procesos productivos, promoviendo su competitividad en el mercado.
- l) Servicio de salud en el trabajo: Conjunto de dependencias de una empresa que tiene funciones esencialmente preventivas y que está encargado de asesorar al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa acerca de: i) los requisitos necesarios para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y sano que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo; ii) la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental.
- m) Enfermedad profesional: Una enfermedad contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral.
- n) Accidente de trabajo: Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la

ejecución de una labor bajo su autoridad, aun fuera del lugar y horas de trabajo. Las legislaciones de cada país podrán definir lo que se considere accidente de trabajo respecto al que se produzca durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa.

- o) Procesos, actividades, operaciones, equipos o productos peligrosos: Aquellos elementos, factores o agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos o mecánicos, que están presentes en el proceso de trabajo, según las definiciones y parámetros que establezca la legislación nacional, que originen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores que los desarrollen o utilicen.
- p) Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo: Es un órgano bipartito y paritario constituido por representantes del empleador y de los trabajadores, con las facultades y obligaciones previstas por la legislación y la práctica nacionales, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.
- q) Incidente Laboral: Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con el trabajo, en el que la persona afectada no sufre lesiones corporales, o en el que éstas sólo requieren cuidados de primeros auxilios.
- r) Peligro: Amenaza de accidente o de daño para la salud.
- s) Salud Ocupacional: Rama de la Salud Pública que tiene como finalidad promover y mantener el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones; prevenir todo daño a la salud causado por las condiciones de trabajo y por los factores de riesgo; y adecuar el trabajo al trabajador, atendiendo a sus aptitudes y capacidades.
- t) Condiciones de salud: El conjunto de variables objetivas de orden fisiológico, psicológico y sociocultural que determinan el perfil socio demográfico y de morbilidad de la población trabajadora.
- u) Mapa de riesgos: Compendio de información organizada y sistematizada geográficamente a nivel nacional y/o subregional sobre las amenazas, incidentes o actividades que son valoradas como riesgos para la operación segura de una empresa u organización.
- v) Empleador: Toda persona física o jurídica que emplea a uno o varios trabajadores.

Código de trabajo.

Art. 434: Reglamento de seguridad y salud, se refiere a la obligación de que toda empresa con más de 10 trabajadores elabore un reglamento interno de seguridad y salud que debe ser aprobado por el ministerio de trabajo.

Acuerdo ministerial 1404.

Reglamento para el funcionamiento de los servicios médicos de empresas. Entre sus artículos más importantes tenemos:

Art. 1: El Servicio Médico de Empresa, que se basará en la aplicación práctica y efectiva de la Medicina Laboral, tendrá como objetivo fundamental el mantenimiento de la salud integral del trabajador, que deberá traducirse en un elevado estado de bienestar físico, mental y social del mismo.

Art. 3: (Reformado por el Art. 1 del Acdo. 0524, R.O. 825, 4-V-79).- Para llegar a una efectiva protección de la salud, el Servicio Médico de Empresas cumplirá las funciones de prevención y fomento de la salud de sus trabajadores dentro de los locales laborales, evitando los daños que pudieren ocurrir por los riesgos comunes y específicos de las actividades que desempeñan, procurando en todo caso la adaptación científica del hombre al trabajo y viceversa.

Art. 4: Las empresas con cien o más trabajadores organizarán obligatoriamente los Servicios Médicos con la planta física adecuada, el personal médico o paramédico que se determina en el presente Reglamento.

Art. 5: (Reformado por el Art. 2 del Acdo. 0524, R.O. 825, 4-V-79).- Las empresas con un número inferior a 100 trabajadores que deseen organizar un servicio médico, podrán hacerlo independientemente o asociarse con otras empresas situadas en la misma área con lo mismos fines y funciones señaladas en el Art. 2o.

El Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos por intermedio de su Departamento de Higiene Industrial conjuntamente con la División de Riesgos del Trabajo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, acordará con el carácter de obligatoria la organización de Servicios Médicos en las empresas con un número inferior a cien trabajadores, cuando la

actividad de las mismas pueda ocasionar riesgos específicos graves, ya sea en todos los ambientes de trabajo, o en determinadas secciones.

Art. 7: Los Servicios Médicos de Empresa, serán dirigidos por un Médico General, con experiencia en Salud Ocupacional o Salud Pública. El personal de enfermería trabajará a tiempo completo, cubriendo todos los turnos de labor de la empresa.

El horario médico mínimo se cumplirá de acuerdo a la siguiente tabla:

De 100 a 200 trabajadores	3 horas día médico
De 201 a 400 trabajadores	4 horas día médico
De 401 a 600 trabajadores	5 horas día médico
De 601 a 800 trabajadores	6 horas día médico
De 801 a 1000 trabajadores	8 horas día médico

Las empresas que sobrepasen los 1.000 trabajadores por cada 200 de exceso dispondrán de una hora día médico de atención adicional. Los médicos contratados trabajarán ocupando el mayor tiempo en labores de prevención y fomento de la salud y el mínimo necesario en la recuperación.

El trabajador o trabajadora social que preste servicios en las empresas a las que se refiere el numeral 24 del artículo 41 (42) del Código del Trabajo, laborará en forma coordinada con el equipo médico para llevar a cabo el programa integral de salud de la empresa.

Art. 8: Los Servicios Médicos laborarán en estrecha colaboración con el Departamento de Seguridad de la empresa en orden a lograr la prevención más completa de los riesgos ocupacionales, para lo cual recibirán la necesaria asesoría técnica de la División de Riesgos del Trabajo.

De las condiciones mínimas de los locales destinados a servicios médicos.

Art. 10: El Servicio Médico de la Empresa, se instalará en los locales contiguos a las Oficinas Administrativas o de Servicios Sociales.

Deberá contar con:

- a) Sala de espera que puede ser común para servicios afines y con los locales adecuadamente dotados de los servicios básicos de higiene, agua potable, ventilación, luz natural y/o artificial suficiente, temperatura confortable y libre de exposición al ruido y vibraciones;
- b) Sala de examen médico dotada del instrumental y más implementos que se determinan a continuación, como son:

Lista mínima de equipos, muebles, enseres y medicamentos de uso médico indispensables para el funcionamiento de los servicios médicos de empresa.

▪ **Equipos médicos.**

1 Fonendoscopio, 1 Estetoscopio obstétrico, 1 Tensiómetro tipo aneroide o de pedestal, Martillo neurológico, 1 Equipo de diagnóstico, 2 pinzas de Koecher, 2 pinzas de Allís, 4 pinzas de campo pequeñas, 6 pinzas mosquito, curvas, 2 pinzas quirúrgicas, 2 pinzas anatómicas, 1 pinza porta agujas, 1 tijera recta, 1 tijera curva, 1 tijera de cortar gasa, 1 sonda acanalada, bisturíes tipo desechables C. S, 1 pinza larga porta gasa, 1 sonda uretral de metal, agujas de suturas rectas y curvas en varios números, 1 esterilizadora en seco, 1 porta pinzas de metal, 1 pinza de manejo (Poester o de arco), 2 tambores porta gasa de acero inoxidable, 1 bandeja de acero inoxidable, con tapa, 1 jeringuilla de metal para lavar oído, 1 báscula con altímetro, termómetros bucales y rectales, jeringuillas de cristal o desechables de 2 cc., 5 cc., 10 cc., y 20 cc., en cantidad suficiente, 1 espejo vaginal mediano, agujas hipodérmicas números 20, 21, 22 y 23 en cantidad suficiente, 1 espejo vaginal grande, 2 semilunas de acero inoxidable, 1 lámpara cuello de ganso, tablas de Sneellen, 1 urinal de acero inoxidable.

▪ **Muebles.**

1 Mesa de exámenes o chaisloq, 1 gradilla de metal, taburete giratorio de metal (1), 1 carro de curaciones, 1 vitrina de metal para materiales de medicina, 1 archivador vertical de cuatro gavetas, 1 mesa auxiliar, 2 porta sueros de metal, 1 camilla portátil de lona, 4 basureros de metal, 1 escritorio para el médico, 1 sillón giratorio, 1 escritorio pequeño (para auxiliar de enfermería), 1 silla tipo secretaria, muebles de sala de espera.

▪ **Materiales.**

Baja lenguas desechables de madera, aplicadores, algodón estéril, gasa, catgut varios números, hilo mercerizado No. 80, 40, 20, vendas de gasa de varios tamaños, esparadrapos tubos, sondas nelatón varios números, guantes de caucho, torniquete

de caucho, tintura de merthiolate, alcohol potable, agua oxigenada, tintura de yodo, toallas, sábanas, mandiles, etc.

▪ **Medicamentos básicos.**

Analgésicos, antigripales, antibióticos: ampicilina, etc., antiespasmódicos, tranquilizantes, antihistamínicos, hipotensores, hipertensores, antihemorrágicos, ungüentos para curaciones de piel: quemaduras, infecciones, micosis, etc., tópicos oculares, nasales y otros; gasa vaselinada para quemaduras (Jelonet), antiflogísticos, analépticos y cardiotónicos.

Se entiende que los materiales, equipos y medicamentos básicos serán provistos de acuerdo al número de trabajadores de la empresa para mantener la reserva necesaria.

Art. 11: Los médicos de empresa a más de cumplir las funciones generales, señaladas en el Art. 3o. del presente Reglamento, cumplirán además con las que se agrupan bajo los subtítulos siguientes:

Higiene del trabajo:

- a) Estudio y vigilancia de las condiciones ambientales en los sitios de trabajo, con el fin de obtener y conservar los valores óptimos posibles de ventilación, iluminación, temperatura y humedad;
- b) Estudio de la fijación de los límites para una prevención efectiva de los riesgos de intoxicaciones y enfermedades ocasionadas por: ruido, vibraciones, trepidaciones, radiación, exposición a solventes y materiales líquidos, sólidos o vapores, humos, polvos, y nieblas tóxicas o peligrosas producidas o utilizadas en el trabajo;
- c) Análisis y clasificación de puestos de trabajo, para seleccionar el personal, en base a la valoración de los requerimientos psíco-fisiológicos de las tareas a desempeñarse, y en relación con los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales;
- d) Promoción y vigilancia para el adecuado mantenimiento de los servicios sanitarios generales, tales como: comedores, servicios higiénicos, suministros de agua potable y otros en los sitios de trabajo;
- e) Vigilancia de lo dispuesto en el numeral 4 del artículo 41 (42) del Código del Trabajo, controlando además, que la alimentación sea hecha a base de los mínimos requerimientos dietéticos y calóricos;
- f) Colaboración en el control de la contaminación ambiental en concordancia con la Ley respectiva;

- g) Presentación de la información periódica de las actividades realizadas, a los organismos de supervisión y control.

Estado de salud del trabajador:

- a) Apertura de la ficha médica ocupacional al momento de ingreso de los trabajadores a la empresa, mediante el formulario que al efecto proporcionará el IESS;
- b) Examen médico preventivo anual de seguimiento y vigilancia de la salud de todos los trabajadores;
- c) Examen especial en los casos de trabajadores cuyas labores involucren alto riesgo para la salud, el que se realizará semestralmente o a intervalos más cortos según la necesidad;
- d) Atención médico-quirúrgica de nivel primario y de urgencia;
- e) Transferencia de pacientes a Unidades Médicas del IESS, cuando se requiera atención médica especializada o exámenes auxiliares de diagnóstico;
- f) Mantenimiento del nivel de inmunidad por medio de la vacunación a los trabajadores y sus familiares, con mayor razón en tratándose de epidemias.

Riesgos del trabajador:

Además de las funciones indicadas, el médico de empresa cumplirá con las siguientes:

- a) Integrar el Comité de Higiene y Seguridad de la Empresa y asesorar en los casos en que no cuente con un técnico especializado en esta materia;
- b) Colaborar con el Departamento de Seguridad de la empresa en la investigación de los accidentes de trabajo;
- c) Investigar las enfermedades ocupacionales que se puedan presentar en la empresa.
- d) Llevar la estadística de todos los accidentes producidos, según el formulario del IESS, a falta de un Departamento de Seguridad en la empresa.

De la educación higiénico-sanitaria de los trabajadores:

- a) Divulgar los conocimientos indispensables para la prevención de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo;
- b) Organizar programas de educación para la salud en base a conferencias, charlas, concursos, recreaciones, y actividades deportivas destinadas a mantener la formación preventiva de la salud y seguridad mediante cualquier recurso educativo y publicitario;

- c) Colaborar con las autoridades de salud en las campañas de educación preventiva y solicitar asesoramiento de estas Instituciones si fuere necesario.

De la salud y seguridad a favor de la productividad:

- a) Asesorar a la empresa en la distribución racional de los trabajadores y empleados según los puestos de trabajo y la aptitud personal:
- b) Elaborar la estadística de ausentismo al trabajo, por motivos de enfermedad común, profesional, accidentes u otros motivos y sugerir las medidas aconsejadas para evitar estos riesgos;
- c) Controlar el trabajo de mujeres, menores de edad y personas disminuidas física y/o psíquicamente y contribuir a su readaptación laboral y social;
- d) Clasificación y determinación de tareas para los trabajadores mencionados en el literal anterior.

De las obligaciones de la empresa:

Art. 12: Las empresas están obligadas a proporcionar todos los medios humanos, materiales y económicos necesarios e indispensables para el adecuado funcionamiento de su Servicio Médico, dando las facilidades necesarias a las actividades que tienen relación con la salud de los trabajadores.

De las obligaciones del médico y personal paramédico:

Art. 13: El médico tiene la obligación de llevar y mantener un archivo clínico-estadístico, de todas las actividades concernientes a su trabajo: ficha médica y re-ocupacional, historia clínica única y además registros que señalen las autoridades competentes.

Art. 14: El médico y sus auxiliares promoverán la formación y entrenamiento de personal para primeros auxilios.

Art. 15: Es obligación del médico y su personal mantener constante y oportuna correlación de trabajo con los otros servicios de la empresa y con las entidades y autoridades que tienen relación con la salud pública.

Art. 16: El personal de enfermería a más de su especialidad deberá de preferencia, tener conocimiento de enfermería industrial u ocupacional, siendo obligación del médico promover su preparación.

Art. 17: El personal del Servicio Médico deberá guardar el secreto profesional, tanto en lo médico como en lo técnico respecto a datos que pudieran llegar a su conocimiento en razón de sus actividades y funciones.

De las obligaciones del trabajador:

Art. 18: Los trabajadores y sus organizaciones clasistas están en la obligación de cooperar plenamente en la consecución de los fines y objetivos del Servicio Médico de la Empresa.

Disposiciones generales.

Primera.- Los médicos de empresa deberán especializarse en las ramas de la Medicina del Trabajo con el auspicio de la empresa, tan pronto como las Universidades creen la especialidad o a través de cursos oficiales dictados por el Ministerio de Salud o por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Segunda.- Los médicos y demás personal que actualmente desempeñan cargos profesionales en las empresas, estarán sujetos a las disposiciones que les impone el presente Reglamento y obligatoriamente deberán recibir el entrenamiento especializado que dictare el Ministerio de Salud o el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

Tercera.- La provisión de vacantes de médicos y personal auxiliar de empresas estará sujeta a las leyes especiales correspondientes.

Cuarta.- (Agregada por el Art. 3 del Acdo. 0524, R.O. 825, 4-V-79).- El Ministerio del Trabajo y Recursos Humanos por intermedio del Departamento de Higiene Industrial y en coordinación con la División de Riesgos del Trabajo del IESS determinará en forma paulatina las empresas que en sentido prioritario en cuanto al grado de peligrosidad, deberán poner en funcionamiento el servicio Médico Preventivo, así como los equipos necesarios de conformidad con las características y peculiaridades de su actividad.

Capítulo 3

Resultados

3.1 Recolección y tratamiento de datos

Generalidades de la empresa

Antecedentes Históricos.

“Con visión de verdadero revolucionario el General Eloy Alfaro Delgado. Presidente Constitucional de la República propuso al Congreso Nacional de la época un Proyecto de Ley de Registro Civil. Tras varios debates la propuesta fue aprobada y publicada en el Registro Oficial N° 1252 del 29 de octubre de 1900. De esta manera el registro de los hechos civiles pasó de la mano del clero al control ciudadano”. Registro Civil Identificación y Cedulación, Boletín GCS-01211.

Con el paso del tiempo la institución fue creciendo y asumiendo nuevas competencias. Sin embargo el manejo poco técnico de la institución significó un estancamiento en la entrega de mejores servicios a los ciudadanos.

“En 1982 se arrendo un equipo IBM 38 para la emisión de partidas de nacimiento; en agosto del mismo año se ingresan registro de recién nacidos de Quito y se inauguró el departamento de procesamiento de datos; el mes de octubre se extendió el servicio a la ciudad de Guayaquil, servicio que con el tiempo de implemento en todas las capitales provinciales del país”. Registro Civil Identificación y Cedulación, Revista identidad noviembre 2014.

Con la llegada del Gobierno de la Revolución Ciudadana y del Presidente Rafael Correa se inició el rescate de la institución. En el año 2008 se declaró en emergencia a la institución lo que permitió obtener importantes recursos para superar la crisis, garantizar el derecho a la identidad de los ecuatorianos y dar paso a un proceso de cambio y modernización. Ahora

el Registro Civil cuenta con un moderno sistema informático denominado MAGNA, en el cual se almacenan los datos de los ciudadanos.

Figura 1. Condiciones de los servicios que prestaba el Registro Civil a nivel nacional.



Fuente: Registro Civil, Revista Identidad gestión de labores 2009-2011.

Infraestructura.

Para afrontar la crisis por la que atravesaba la Dirección General de Registro Civil se realizó un amplio estudio de la realidad arquitectónica que determinó que la gran mayoría de oficinas no eran aptas para el desarrollo de las labores administrativas ni para la

atención a la ciudadanía. Se declaró entonces una emergencia técnica arquitectónica (infraestructura civil y tecnológica), El proceso de modernización que aún se ejecuta ha permitido construir mega agencias en todas las capitales de provincia y en los cantones y parroquias más pobladas.

Registro Civil Identificación y Cedulación, Revista Institucional mi identidad publicada en su portal web señala que “Como parte del proceso de ordenamiento del Estado, el Gobierno puso en marcha un proceso de zonificación y distritalización a cargo de la SENPLADES. Registro Civil al igual que otras instituciones públicas se sumó a este proceso el mismo que reorganizó y coordinó de mejor manera la distribución de sus puntos de atención. Para el 2015 contaremos con 171 agencias a nivel nacional:

- 37 principales.
- 38 cantonales.
- 96 adcentamientos”.

Figura 2. Los diferentes servicios que presta el Registro Civil luego de la modernización.



Fuente: Dirección General de Registro Civil Identificación y Cedulación.

Capacitación del recurso humano.

Registro Civil apunta a consolidar la eficiencia operacional y para lograr estos objetivos se han optimizado los puntos de atención, estandarizado procesos, puesto en marcha la desconcentración zonal y capacitación a los servidores públicos.

Figura 3. Funcionarios luego de un proceso de capacitación en servicios específicos.



Fuente: Registro Civil, Revista identidad noviembre 2014.

El nuevo rostro de Registro Civil.

El Registro Civil, es la institución en la que se registran hechos de trascendental importancia para la vida del país y sus habitantes, como aquellos del nacimiento, matrimonio, defunción, identificación y cedulación de los ecuatorianos, la intensión del pensamiento liberal del General Eloy Alfaro desde su creación en 1900, respecto de la institución, fue la de contar con una institución que a nombre del Estado se preocupara de estos hechos lo que permitiría regular y planificar acciones en bien de la sociedad. A través de sus libros de registro, podemos constatar la transformación que ha sufrido el Derecho Civil ecuatoriano en lo concerniente a la familia, pasando desde la declaración inicial de hijos ilegítimos y adúlteros hasta darles igualdad de derechos a todos los hijos sin distinción.

Desde 1900 hasta el año 2009 fueron 110 años de olvido, de edificios obsoletos, de tecnología anticuada y mal servicio, que habían sumido a la institución en el desprestigio y desconfianza total ante los ciudadanos.

El equipo de trabajo se propuso cambiar esta oscura historia convencida que con apoyo, recursos y una planificación adecuada se podía lograrlo. Fue el presidente de la república Eco. Rafael Correa quien supo entender la importancia del Registro Civil en la construcción de la historia de la identidad ciudadana y entregó los recursos necesarios para emprender un Plan Nacional de Modernización Institucional.

“Atrás quedaron las viejas, incómodas y poco funcionales estructuras donde se irrespetaba al ciudadano. Atrás quedaron los dedos y paredes manchadas, sinónimo de retraso y mal servicio. Atrás quedaron los tramitadores y las mafias organizadas que extraían dinero al ciudadano a pretexto de entregarle un servicio. Los malos servidores de la institución que participaban de estos ilícitos ya no están con nosotros. Atrás quedó el mal trato al ciudadano por personal que no le interesaba el servicio público”. Registro Civil, Revista Identidad gestión de labores 2009-2011

Por qué ahora la Patria ya es de todos, el Presidente Rafael Correa, dispuso un cambio radical en el Registro Civil. El respeto y el mejor trato al ciudadano son evidentes, las instalaciones son amplias y cómodas, la tecnología es superior a la de muchos países de la región y del mundo. Se han terminado los tramitadores, se ofrece un servicio de calidad con calidez.

Figura 4. Servicios modernizados de calidad con calidez.



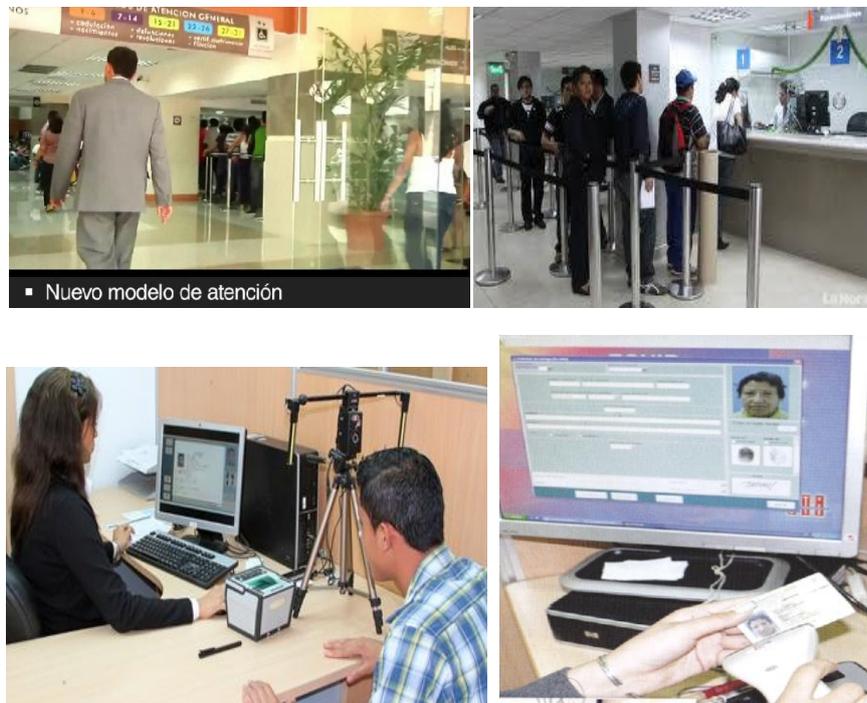
Fuente: Registro Civil, Revista Identidad gestión de labores 2009-2011.

Estrategia para el cambio institucional.

Se adoptaron las medidas necesarias para resolver las condiciones críticas que amenazaban el derecho a la identidad de los ecuatorianos y extranjeros residentes en el Ecuador, para lo cual se diseñó el Proyecto de Modernización de la Dirección General de Registro Civil Identificación y Cedulación, que definió las acciones para llevar a cabo la reestructuración y modernización de la institución.

El objetivo final de Registro Civil fue: Mejorar el nivel de atención al usuario en lo relativo a registros de los hechos y actos civiles, identificación biométrica y el otorgamiento de un documento de identidad confiable.

Figura 5. Modernización institucional a nivel nacional.



Fuente: Dirección General de Registro Civil Identificación y Cedulación.

Misión institucional.

“Realizar la identificación integral de los habitantes del Ecuador, registrar sus actos civiles y otorgar documentos seguros y confiables, garantizando la custodia y manejo adecuado de la información”.

Visión institucional.

"Ser la entidad pública que garantice que todos habitantes del Ecuador, plenamente identificados, tengan acceso a sus derechos en un marco institucional de seguridad y confianza, recibiendo servicios de calidad con calidez”.

Objetivos institucionales.

- Lograr la satisfacción de nuestros ciudadanos.
- Mejorar la calidad del servicio prestado hacia nuestros ciudadanos.
- Optimizar la atención en las regiones.
- Brindar seguridad y confianza en la administración de los datos de los ciudadanos.

Valores institucionales.

- **Honestidad y Transparencia:** Los funcionarios de la Dirección General de Registro Civil, Identificación y Cedulación nos comportamos y expresamos con coherencia y sinceridad, de acuerdo con los valores éticos, morales, de verdad y justicia. No solo decimos la verdad sino que la decimos de manera completa, es decir, lo bueno y lo malo.
- **Trabajo en equipo y Comunicación:** En esta institución trabajamos en equipo y nos comunicamos asertivamente, es decir de forma directa, honesta, fundamentada y adecuada.
- **Compañerismo y Respeto:** Los funcionarios respetamos y apoyamos a todos y cada uno de las compañeras y compañeros de la institución, cumpliendo con nuestros deberes y derechos.
- **Responsabilidad:** Cumplimos con eficiencia y eficacia las asignaciones de nuestro trabajo, dando siempre un paso adicional en la realización del mismo.
- **Apertura al cambio:** Estamos conscientes de que para ser los mejores es necesario cambiar e innovar.
- **Actitud Positiva:** Mantendremos siempre una actitud positiva para encarar las situaciones diarias. Tener una actitud positiva es una característica de una alta autoestima.
- **Compromiso:** Nos hemos "puesto la camiseta" de la institución y actuamos en función de su bienestar dando siempre lo mejor de nosotros.

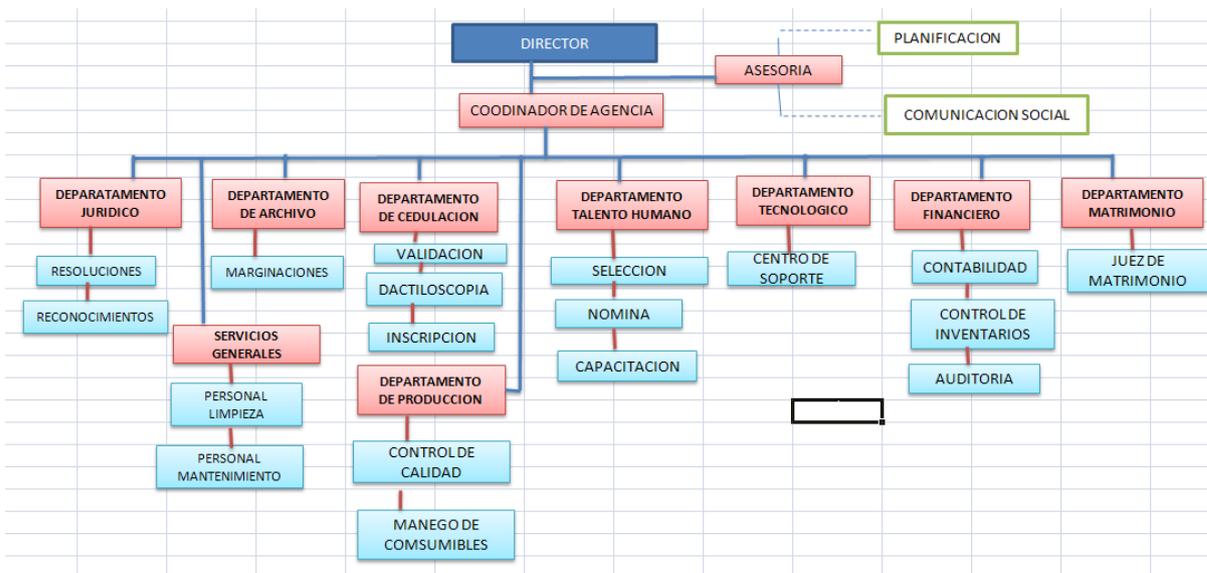
Políticas institucionales.

- Se promocionará permanentemente el desarrollo integral del talento humano.
- Se optimizará la infraestructura civil y tecnológica.
- Se fortalecerá la gestión institucional de manera desconcentrada.

- Se fomentará el relacionamiento interinstitucional.
- Se garantizará la seguridad y confiabilidad de los datos.
- Se actuará con una cultura de cero tolerancias a la corrupción.

Organigrama estructural de la institución.

Figura 6. Organigrama estructural.



Elaborado por: Autora.

Procesos departamentales.

Proceso de recaudación.

Este es el primer paso que los ciudadanos hacen para poder recibir los servicios que presta la institución, existen tres ventanillas pero por lo regular laboran solo dos funcionarios sentados en sillas giratorias con elevación para lograr alcanzar las ventanillas y atender al público. Los mismos que solicitan datos de identificación del ciudadano; confirma nombres, apellidos y número de cédula de ser el caso; recauda tarifas de acuerdo al servicio requerido; entrega el comprobante de pago y turno respectivo.

Figura 7. Proceso de recaudación.



Capturado por: Autora/captura febrero 2015.

Proceso de cedulación.

El operador de módulo solicita al ciudadano el turno para la atención, comprobante de pago, datos de identificación para su respectivo enrolamiento, entrevista y captura de datos que son verificados en el sistema informático institucional.

Figura 8. Proceso de cedulación.



Capturado por: Autora/captura febrero 2015

Proceso de producción (impresión de cédulas y control de calidad).

En este departamento se imprimen las cédulas y ejecutan los procesos tales como validación de los datos con el sistema informático institucional, personalización del chip, control de calidad y delyver o activación del chip previa entrega al usuario.

Figura 9. Proceso de producción de cédulas.



Capturado por: Autora/captura abril 2015.

Proceso de archivo y marginación de libros.

Este departamento se encarga de la búsqueda en los libros físicos para despacho de todas las partidas integras ya sean estas de nacimiento, matrimonio, defunción y divorcio (partida de matrimonio marginado la sentencia de divorcio) así como tarjetas índices y dactilares, solicitados a nivel nacional, además realizan las marginaciones en los libros previa la resolución emitida ya sea por el departamento jurídico de la dirección provincial, nacional o por sentencia de juez.

Figura 10. Proceso de archivo de libros, búsqueda y marginación para la emisión de partidas integras.



Capturado por: Autora/captura febrero 2015.

Procesos administrativos.

Oficina 1.

- Dirección provincial.
- Secretaría de la dirección.
- Supervisión provincial: Responsable de todo el proceso de cedulación y registro de hechos y actos.
- Departamento jurídico: Realizan resoluciones administrativas ya sea por cambio de nombres o corrección de partidas integras.
- Comunicación social: Cubre todas las noticias y eventos realizados por la institución.

Oficina 2.

- Departamento financiero: Responsable de toda la parte financiera de la institución como son ingresos y gastos.
- Control de especies valoradas: Responsable de proporcionar todo el material necesario para brindar los servicios como son cédulas, partidas, certificados y razones de no existencia

Oficina 3.

- Departamento de talento humano: Se encarga de las evaluaciones del desempeño, capacitación, cumplimientos y vigilancia a todo el personal.
- Administrador de bodega: Se encarga de proveer con todos los suministros de oficina, equipo tecnológico en buen estado y vigilancia de la infraestructura de la institución.

Oficina 4.

- Monitoreo.
- Departamento tecnológico.

Donde cada uno desempeña sus funciones respectivas.

Figura 11. Procesos administrativos.



Capturado por: Autora/captura febrero 2015

Procesos de servicios generales.

Las personas encargadas de estos servicios son:

- Personal de mantenimiento.
- Limpieza.
- Guardianía.

De ellos depende la buena imagen de la institución en cuanto al aseo, orden y seguridad se refiere.

Figura 12. Procesos de limpieza orden y seguridad.



Capturado por: Autora/captura abril 2015.

3.2 Presentación y análisis de resultados

Se realizó un diagnóstico general para determinar las condiciones de trabajo y factores de riesgo a los que se exponen los funcionarios y trabajadores de la Dirección Provincial de Registro Civil, Identificación y Cedulación de Loja, para lo cual se trabajó con el método Fine donde se analizaron los siguientes procesos:

- ❖ Recaudación.
- ❖ Cedulación.
- ❖ Producción.
- ❖ Archivo.
- ❖ Administrativo.
- ❖ Servicios generales.

En los diferentes procesos departamentales de la institución se analizó los factores de riesgos como son: físicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, según se lo indica en las siguientes tablas.

Tabla 1. Diagnóstico de las condiciones de trabajo de proceso de recaudación.

DIAGNOSTICO DE CONDICIONES DE TRABAJO PROCESO DE RECAUDACIÓN														
PROCESO	OPERACIÓN	FACTOR DE RIESGO	FUENTE DE RIESGO	POSIBLES EFECTOS	TIEMPO EXPOSICIÓN HORAS	CONTROL ACTUAL			VALORACIÓN					OBSERVACIONES
						F	M	I	C	P	E	GP	INT1	
RECAUDACIÓN	RECAUDAR	ERGONOMICO	VENTANILLAS MUY ALTAS	CAIDAS	8			X	1	4	2	6	BAJO	Sillas no son fijas ni seguras.
			SILLAS GIRATORIAS ELEVADAS					X	1	4	2	6	BAJO	Sillas no son fijas ni seguras
			PIES COLGADOS	PIES HINCHADOS	8			X	1	4	2	6	BAJO	No hay una repisa o soporte para apoyar los pies.
		BIOLOGICO	BILLETES Y MONEDAS	DERMATITIS Y HONGOS EN MANOS	8			X	1	4	2	6	BAJO	Manipulación de billetes y monedas sin protección.

Elaborado por: Autora.

Tabla 2. Diagnóstico de las condiciones de trabajo de proceso de cedulación.

DIAGNOSTICO DE CONDICIONES DE TRABAJO PROCESO DE CEDULACION														
PROCESO	OPERACIÓN	FACTOR DE RIESGO	FUENTE DE RIESGO	POSIBLES EFECTOS	TIEMPO EXPOSICIÓN HORAS	CONTROL ACTUAL			VALORACIÓN					OBSERVACIONES
						F	M	I	C	P	E	GP	INTI	
CEDULACION	ENROLAMIENTO	BIOLOGICO	VIRUS Y BACTERIAS POR CONTAGIO PROVOCADAS POR EL USUARIO	POSIBLES ALERGIAS, HONGOS, AFECCIONES A LA PIEL, GRIPE, HEPAPITIS A	8			X	1	4	2	6	BAJO	No se utiliza ningún tipo de protección.
		PSICOSOCIALES	CRITICAS DE LA SOCIEDAD	INCOMODIDAD, VERGÜENZA POR LA TAREA REALIZADA, STRESS	8			X	1	4	2	6	BAJO	El trabajador está expuesto a criticas de los ciudadanos, compañeros y jefes inmediatos.
		FÍSICOS	ILUMINACIÓN	CANSANCIO VISUAL	8			X	1	1	1	1	BAJO	Existen 4 lámparas de luz blanca sobre cada escritorio.
			AIRE ACONDICIONADO	RESFRIADOS	8			X	1	4	2	6	BAJO	Existen aires acondicionados sobre los puestos de trabajo.
		ERGONOMICO	DISEÑO DE ESCRITORIOS	DOLORS MUSCULARES POR MALA POSICION	8			X	1	4	2	6	BAJO	Los escritorios no están diseñados para computadores.
			SILLAS GIRATORIAS EN MAL ESTADO Y MAL UTILIZADAS					X	1	4	2	6	BAJO	Las sillas no se ajustan a las necesidades del trabajador y no son usadas correctamente.

Elaborado por: Autora.

Tabla 3. Diagnóstico de las condiciones de trabajo proceso de producción.

DIAGNOSTICO DE CONDICIONES DE TRABAJO PROCESO DE PRODUCCION														
PROCESO	OPERACIÓN	FACTOR DE RIESGO	FUENTE DE RIESGO	POSIBLES EFECTOS	TIEMPO EXPOSICIÓN HORAS	CONTROL ACTUAL			VALORACIÓN					OBSERVACIONES
						F	M	I	C	P	E	GP	INTI	
PRODUCCION	CONTROL DE CALIDAD	FISICOS	EXPOSICION PROLONGADA AL AIRE ACONDICIONADO	RESFRIADOS, DOLOR MUSCULAR OCASIONADO POR BAJA TEMPERATURA	8			X	1	4	2	6	BAJO	Trabajan con temperatura de 18 grados a puertas cerradas.
		PSICOSOCIALES	CARGA LABORAL	STRESS LABORAL	8			X	1	4	2	6	BAJO	Trabajo a presión tanto a nivel institucional como de los ciudadanos.
		ERGONOMICOS	MALA POSICION	DOLOR DE CUELLO, CABEZA Y ESPALDA	8			X	1	4	2	6	BAJO	Posición incorrecta al momento de sentarse.

Elaborado por: Autora

Tabla 4. Diagnóstico de las condiciones de trabajo proceso de archivo y marginación de libros.

DIAGNOSTICO DE CONDICIONES DE TRABAJO PROCESO DE ARCHIVO Y MARGINACION DE LIBROS														
PROCESO	OPERACIÓN	FACTOR DE RIESGO	FUENTE DE RIESGO	POSIBLES EFECTOS	TIEMPO EXPOSICIÓN HORAS	CONTROL ACTUAL			VALORACIÓN					OBSERVACIONES
						F	M	I	C	P	E	GP	INT1	
ARCHIVO DE LIBROS	EMISION DE PARTIDAS INTEGRAS Y MARGINACIÓN DE LIBROS	BIOLOGICOS	BACTERIAS POR VETUSTEZ Y MAL ESTADO DE LOS LIBROS	POSIBLES ALERGIAS PRODUCIDAS POR EL POLVO ANIVEL RESPIRATORIO, AFECCIONES EN LA PIEL	8			X	1	4	2	6	BAJO	No utilizan la protección adecuada para la manipulación de dichos elementos como mascarillas y guantes.
		PSICOSOCIALES	CARGA LABORAL	STRESS LABORAL	8			X	1	4	2	6	BAJO	Trabajo a presión tanto a nivel institucional como de los ciudadanos.
		ERGONOMICOS	MALA POSICION	DOLOR DE CUELLO, CABEZA Y ESPALDA	8			X	1	4	2	6	BAJO	Posición incorrecta al momento de sentarse.

Elaborado por: Autora.

Tabla 5. Diagnóstico de las condiciones de trabajo procesos administrativos.

DIAGNOSTICO DE CONDICIONES DE TRABAJO PROCESO ADMINISTRATIVO														
PROCESO	OPERACIÓN	FACTOR DE RIESGO	FUENTE DE RIESGO	POSIBLES EFECTOS	TIEMPO EXPOSICIÓN HORAS	CONTROL ACTUAL			VALORACIÓN					OBSERVACIONES
						F	M	I	C	P	E	GP	INT1	
ADMINISTRATIVO	CONSOLIDAR Y ADMINISTRAR LOS RECURSOS FINANCIEROS Y DE TALENTO HUMANO DE LA INSCITUICION	FISICOS	EXPOSICIÓN PROLONGADA AL AIRE ACONDICIONADO	DOLORES DE GARGANTE, RESFRIADOS POR CAMBIOS DE TEMPERATURA	8			X	1	4	2	6	BAJO	Los aires acondicionados permanecen prendidos toda la jornada de trabajo.
		PSICOSOCIALES	CARGA LABORAL	STRESS LABORAL	8			X	1	4	2	6	BAJO	Trabajo a presión tanto a nivel institucional como de los ciudadanos.
		ERGONOMICOS	MALA POSICION	DOLOR DE CUELLO, CABEZA Y ESPALDA	8			X	1	4	2	6	BAJO	Posición incorrecta al momento de sentarse.

Elaborado por: Autora.

Tabla 6. Diagnóstico de las condiciones de trabajo servicios generales.

DIAGNOSTICO DE CONDICIONES DE TRABAJO PROCESO ADMINISTRATIVO														
PROCESO	OPERACIÓN	FACTOR DE RIESGO	FUENTE DE RIESGO	POSIBLES EFECTOS	TIEMPO EXPOSICIÓN HORAS	CONTROL ACTUAL			VALORACIÓN					OBSERVACIONES
						F	M	I	C	P	E	GP	INT1	
SERVICIOS GENERALES	LIMPIEZA, MANTENIMIENTO Y SEGURIDAD	BIOLOGICOS	BACTERIAS Y EXPOSICION PROLONGADA DE PRODUCTOS DE LIMPIEZA	DERMATITIS EN MANOS, HONGOS Y PROBLEMAS RESPIRATORIOS	8			X	1	4	2	6	BAJO	No utilizan la protección adecuada para realizar la limpieza como guantes y mascarilla.
		ERGONOMICOS	MALAS POSICIONES	DOLOR DE PIES, PIERNAS Y ESPALDA	8			X	1	4	2	6	BAJO	Laboran todo el día de pie, con tan solo media hora de almuerzo.

Elaborado por: Autora.

Riesgos encontrados.

Una vez analizado cada uno de los puestos de trabajo se ha determinado los siguientes riesgos:

- ❖ Ergonómicos.
- ❖ Físicos.
- ❖ Biológicos.
- ❖ Psicosociales.

Detallados por procesos departamentales de la siguiente manera:

Recaudación:

En el proceso de recaudación existe **riesgo ergonómico** ya que las ventanillas son fijas y diseñada a alturas elevadas que solo puede ser alcanzado por sillas giratorias altas sin una base de descanso o protección para los pies, ello implica que los funcionarios laboren las 8 horas con los pies colgados o apoyados en las varillas de la silla existiendo el riesgo de caídas al momento de bajarse de la silla o realizando su trabajo en la venta de servicios solicitados.

Figura 13. Factores de riesgo ergonómico.



Capturado por: Autora/captura febrero2015.

Otro riesgo encontrado es el **biológico** por tener un contacto directo con el dinero tanto monedas como billetes los mismos que por ser manipulados por diferentes personas se contaminan de bacterias causando dermatitis en las manos y en algunos casos hongos.

Figura 14. Factores de riesgo biológico.



Capturado por: Autora/captura abril 2015.

Cedulación e inscripciones:

Riesgos encontrados en estos procesos son ergonómico, biológico, físico y psicosocial.

Ergonómico debido a que los funcionarios que realizan este proceso no utilizan el correcto uso de la silla y a más de ello los escritorios no están diseñados para equipos informáticos ya que los dispositivos como mouse y teclado están sobre el escritorio a la misma altura del monitor lo que hace que los brazos y espalda se encuentren en mala posición, esto con el transcurso del tiempo causa cansancio en los brazos, hombros, dolor de espalda y cuello.

Figura 15. Factores de riesgo ergonómico.



Capturado por: Autora/captura febrero 2015.

Biológicos al brindar servicios al usuario de forma directa existe un contacto con los mismos como por ejemplo al momento de tomar las huellas digitales los operadores cogen las manos del usuario sin ninguna protección lo que existe contagio como bacterias que causan dermatitis en las manos y hongos así como también el virus de la gripe que son los

casos más frecuentes de ausentismo del funcionario.

Figura 16. Factores de riesgo biológico.



Capturado por: Autora/captura febrero 2015.

Físico el factor de riesgo son los aires acondicionados los mismos que solo en la sala de espera hay 5 y pasan prendidos a temperaturas de 17°C esto para evitar el calentamiento y daño del equipo informático pero algunos de estos aires están colocados sobre el puesto de trabajo del funcionario causando molestias de garganta, resfriados y dolores musculares por el frío que emanan.

Figura 17. Factores de riesgo físico.



Capturado por: Autora/captura febrero 2015.

Psicosociales al realizar procesos tanto de cedulación como de inscripciones de nacimiento y defunción y con ello garantizar la integridad e identidad de todas y todos los ecuatorianos la responsabilidad es bastante grande para el operador que día a día realiza estas funciones a más de ello el departamento de talento humano realiza evaluaciones del desempeño mensualmente por los servicios producidos de modo cualitativo y cuantitativo y dichos resultados son ingresados al sistema del Gobierno por Resultados de la presidencia de la República y esto hace que el trabajo se vuelva una competencia entre compañeros lo que significa trabajar presionado tanto por el usuario que requiere el servicio como de los jefes inmediatos y con márgenes de errores mínimos o si es posible nulos, además la falta de cooperación entre compañeros hace que el clima laboral se vuelva bastante pesado, por lo tanto los 5 días de la semana, las 8 horas diarias los operadores tienen que brindar un servicio eficiente de calidad con calidez al usuario, resolver problemas y conflictos de los usuario y compañeros, reportar y consolidar la producción diaria a los jefes inmediatos, todo esto les ocasiona cansancio físico, visual, mental en conclusión stress laboral.

Figura 18. Factores de riesgo psicosocial.



Capturado por: Autora/captura febrero 2015.

Producción:

En el desarrollo de estos procesos existen riesgos ergonómicos, físicos y psicosociales.

Ergonómicos por el uso incorrecto de la silla y la mala posición al sentarse a realizar los procesos de la cédula que son: personalización de chip y control de calidad, otro riesgo es

en la ventanilla de entrega y activación del chip de la cédula debido a que tienen que subirse y sentarse en la silla giratoria con la posición de los pies apoyados en la varilla o en algunos de los casos los pies están colgados con riesgo de sufrir una caída al momento de bajarse o realizar el proceso en el sistema informático.

Figura 19. Factores de riesgo ergonómico.



Capturado por: Autora/captura abril 2015.

Físicos el principal factor de riesgo en este departamento es el aire acondicionado que está prendido de forma permanente a una temperatura de 17°C y en espacio cerrado esto con el fin de evitar el calentamiento y daños de los equipos informáticos en especial las impresoras que imprimen las cédulas, lo que hace que el lugar sea bastante frío en el cual laboran 8 horas diarias y en ocasiones de mayor demanda de usuarios hasta 10 horas los funcionarios, el estar expuesto a temperaturas bajas causa daños a la salud del funcionario siendo los más comunes resfriados, afección es la garganta, problemas respiratorios y dolores musculares ocasionados por el frío.

Figura 20. Factores de riesgo físico.



Capturado por: Autora/captura abril 2015.

Psicosociales al tener que realizar los procesos internos de las cédulas previa una validación contra el sistema informático de la institución y controlar la calidad del producto garantizando la integridad y seguridad del documento de ciudadanía para su posterior entrega al usuario sin errores con el fin de evitar reclamos posteriores de parte del usuario y a su vez llamado de atención de los jefes inmediatos y con ello gasto económico para el funcionario que originó el error ya que el mismo tiene que pagar el documento producido con datos errados por descuido o error involuntario, a más de ello deben realizar un control de consumibles diariamente reportando las novedades del día y solicitar material en caso de tener un stock bajo esto con el fin de no quedar desabastecidos, realizar cuadros conjuntamente con cédulación y financiero para cuadrar la producción realizada del día, todos estos procesos causan efectos como cansancio físico y mental la consecuencia es el stress laboral por la presión del trabajo que desempeñan.

Figura 21. Factores de riesgo psicosocial.



Capturado por: Autora/captura abril 2015.

Archivo y marginación de libros:

En este departamento se ha detectado los riesgos: biológico y psicosocial.

Biológico por tener que buscar partidas integras ya sean de nacimiento, defunción, matrimonio y marginación de divorcios para conferir al usuario en libros avejentados desde años de 1901 son libros que se encuentran deteriorados los mismos que producen polvillo, bacterias y ácaros que son absorbidos por los funcionarios ya que no usan mascarillas ni guantes para realizar estos procesos, las enfermedades más frecuentes que han padecido los funcionarios que laboran en este departamento son infecciones respiratorias, dolores de garganta, rinitis alérgica, dermatitis y hongos en manos, siendo las

principales causas de ausentismo laboral y baja de producción lo que retrasa el servicio que prestan a la ciudadanía.

Figura 22. Factores de riesgo biológico.



Capturado por: Autora/captura febrero2015.

Psicosocial debido a la alta demanda de partidas integras solicitadas por el sistema a nivel nacional ya sean para trámites internos y solicitadas por el usuario hace que se acumule en la bandeja del sistema hasta 600 partidas diarias por cada funcionario los mismos que son cuatro personas que tienen que buscar en los diferentes libros, sacar copias y subir al sistema y el tiempo que tienen para emitir dichas partidas es desde 30 minutos si son de la misma provincia y hasta 4 horas si son de diferentes provincias o cantones y el margen de error es cero ya que si por equivocación involuntaria emitieron un documento que no fue el solicitado tienen que pagar el material dañado.

Buscar, sacar copias, marginar resoluciones y divorcios, corregir e ingresar al sistema en tiempos limitados causa ansiedad, cansancio físico, visual y mental.

Figura 23. Factores de riesgo psicosocial.



Capturado por: Autora/captura febrero2015.

Procesos administrativos:

En estos procesos hay cinco departamentos los mismos que son: talento humano, financiero, comunicación social, jurídico y bodega siendo solo una persona responsable de cada proceso por lo que los riesgos detectados son ergonómico y psicosocial.

Ergonómico luego de una observación en todos estos departamentos se comprueba el uso incorrecto al sentarse a realizar su trabajo por 8 horas diarias, estas posiciones incorrectas causan daños a la salud del funcionario como son dolores de espalda, cuello y musculares.

Figura 24. Factores de riesgo ergonómico.



Capturado por: Autora/captura abril2015.

Psicosociales debido a que solo hay una persona responsable de cada proceso administrativo la carga de trabajo es mayor en especial los fines de cada mes ya que tienen que consolidar reportes en conjunto con los procesos de cedulación, recaudación, producción, jurídico y archivo de libros emitidos en la provincia y cantones distritales los mismos que rara vez cuadran de forma correcta ya que la mayoría de veces les toca volver a revisar día por día todo ello ocasiona cansancio físico, visual, mental, malestar entre compañeros y terminan estresados.

Figura 25. Factores de riesgo psicosocial.

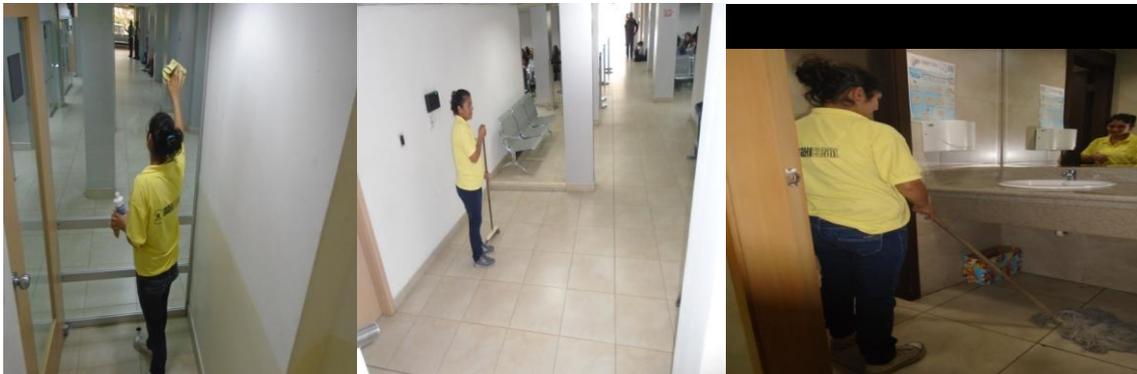


Capturado por: Autora/captura febrero2015.

Servicios generales:

En estos servicios están involucrados el personal de mantenimiento, limpieza y guardianía los mismos que están expuestos a factores de riesgo **biológicos** en especial el personal de limpieza ya que no usan todos los implementos necesarios para hacer este trabajo como son mascarillas y guantes de latex para la limpieza de todos los departamentos de la institución y más aún los servicios higiénicos por lo que están expuestos a contagios de bacterias y hongos e inhalación de cloro y desinfectantes fuertes que afectan su salud y la de su familia.

Figura 26. Factores de riesgo biológico.



Capturado por: Autora/captura abril 2015.

Otro riesgo encontrado en estos procesos es el **ergonómico** con el personal de mantenimiento y reparación de daños con son lámparas, cableado eléctrico, tuberías de agua, traslado de material de oficina como son cartones, perchas y suministros, no utilizan ninguna protección como casco, mascarilla, faja protectora de columna por que están expuestos a muchos riesgos como caídas de la escalera mientras dan mantenimiento, luxaciones de columna por exceso de carga, entre otros.

Clasificación de riesgos encontrados según su grado de peligrosidad.

Los riesgos encontrados en la presente investigación según su grado de peligrosidad de acuerdo al método Fine se ordenan de la siguiente manera:

- Riesgo ergonómico con mayor grado de peligrosidad por ser el más repetitivo en todos los puestos de trabajo de todos los departamentos debido a la mala posición y el hábito incorrecto de sentarse o al manipular una carga sin ninguna precaución, además en los departamentos de recaudación y producción cuya laboral es brindar un servicio por ventanilla existe infraestructura inadecuada debido a que dichas ventanillas son diseñadas sin ninguna repisa ni soporte que sirva de descanso o apoyo para los pies de los funcionarios que tienen que laborar con los pies colgados en estas áreas ocupando sillas giratorias altas con el riesgo de caerse si realizan movimientos bruscos.
- Riesgo biológico con menor grado de peligrosidad pero no menos importante debido a la no utilización de equipos de protección en áreas más propensas a posibles contagios, en especial los operadores de módulo que tienen contacto directo con el usuario, los funcionarios de archivo que manipulan libros avejentados los mismos que emanan polvillo y contienen bacterias por su vetustez y el personal de limpieza los mismos que realizan el aseo de pisos y servicios higiénicos, cuyas afecciones más comunes son: gripe, hepatitis tipo A, dermatitis, hongos y alergias de la piel.
- Riesgo psicosocial el grado de peligrosidad es moderado y detectado con mayor frecuencia en el área operativa, debido a que tienen a su cargo toda la responsabilidad de hacer cumplir la misión institucional que es “Realizar la identificación integral de los habitantes del Ecuador, registrar sus actos civiles y otorgar documentos seguros y confiables, garantizando la custodia y manejo adecuado de la información”, además de ello su desempeño es evaluado de forma cualitativa y cuantitativa, deben realizar informes diarios de su producción para reportar a sus jefes inmediatos y brindar servicios eficientes, ágiles y de calidad en tiempos limitados con cero márgenes de error, el trabajo bajo presión, la carga laboral y las críticas de los ciudadanos, compañeros y jefes inmediatos ocasiona stress laboral.
- Riesgo físico con un grado de peligrosidad bajo pero importante ya que en lugares específicos como son departamento de producción laboran con el aire acondicionado a una temperatura menor a 17°C durante las 8 horas diarias y en la sala de espera del departamento de cedulación existen cinco aires acondicionados y uno de ellos está

ubicado encima del módulo de un operador siendo el más afectado por las bajas temperaturas ya que permanecen prendidos a una temperatura de 18°C.

3.3 Propuesta de intervención.

Para corregir los riesgos encontrados en la presente investigación, la institución objeto de estudio deberá:

- Implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Conformar los comités paritarios de seguridad para prevenir los riesgos laborales.
- Aplicar las principales normativas que rigen en Seguridad y Salud en nuestro país.
- Capacitar a toda la población trabajadora con profesionales especializados en salud ocupacional de manera que tengan conocimiento de los riesgos laborales y así poder contar con personal calificado, que a más de sus conocimientos y experiencia en el puesto que desempeñan, también lo tengan en la prevención de riesgos dentro de su entorno de trabajo.
- Readecuar ciertas áreas con mayor grado de peligrosidad en los diferentes lugares de trabajo que tienen mayor exposición y probabilidades de sufrir un accidente laboral o enfermedad profesional.
- Realizar inspecciones de seguridad con técnicos calificados en riesgos laborales, lo que ayudará a identificar las zonas de riesgos y corregirlas antes de que ocurra un accidente.
- Los accidentes ocurridos deben ser investigados para descubrir las causas que ocasionaron dicho accidente para poder tomar medidas correctivas y evitar nuevos siniestros.
- Proporcionar equipos de protección al personal y tomar acciones correctivas fuertes de carácter disciplinario cuando no se utilice adecuadamente dichos equipos.

De esta manera se busca mejorar las condiciones de trabajo, corrigiendo los factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos que atenten con la seguridad y salud de la población trabajadora.

CAPITULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones.

Al finalizar el trabajo investigativo del presente proyecto se concluye lo siguiente:

- ❖ La institución objeto de estudio aún no tiene implementado un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ❖ El riesgo que predominada a nivel institucional es el riesgo ergonómico debido a las malas posiciones al sentarse y lugares con infraestructura inadecuada.
- ❖ El Riesgo biológico se da debido a que no se proporciona equipos de protección al personal con mayor exposición a posibles contagios.
- ❖ Riesgo psicosocial moderado en el área operativa debido al trabajo bajo presión, carga laboral, competitividad entre compañeros y las malas relaciones laborales.
- ❖ El riesgo físico cuyo grado de peligrosidad es bajo pero no menos importante ya que en ciertos puestos de trabajo laboran las 8 horas diarias a temperaturas menores a 18°C.
- ❖ El departamento médico de la institución, no cuenta con toda la infraestructura e insumos necesarios para atender un accidente laboral.
- ❖ No se han definido ni socializado planes de emergencia con el personal, respecto a procedimientos de seguridad, incluido fuego y evacuación del área de trabajo.
- ❖ Existen lugares que generan factores de riesgo donde los funcionarios están expuestos sin hacer ningún tipo de correctivos.
- ❖ La institución tiene conformada los comités de seguridad para la prevención de riesgos laborales pero aún no tiene definido los roles de actividades de los departamentos.
- ❖ La entidad no tiene el asesoramiento de técnicos autorizados y calificados que realicen mediciones de los factores de riesgos.
- ❖ El médico de la institución desconoce de las enfermedades pre existentes y del estado de salud de todo el capital humano.

4.2 Recomendaciones.

Una vez concluido el presente proyecto se puede realizar las siguientes recomendaciones las mismas que ayudarán a corregir la problemática actual:

- ❖ La institución debe implementar un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ❖ Readecuar los espacios físicos que generan factores de riesgo ergonómico y capacitar al personal mediante charlas de prevención para el buen uso ergonómico.
- ❖ Proporcionar equipos de protección al personal y tomar acciones correctivas fuertes de carácter disciplinario cuando no se utilice adecuadamente dichos equipos.
- ❖ Fomentar el compañerismo y trabajo en equipo con el fin de lograr los objetivos institucionales de forma equitativa lo que ayudara a mantener un mejor clima laboral entre compañeros.
- ❖ Realizar los correctivos necesarios con una mejor ubicación de los aires acondicionados de modo que el operador o trabajador no labore debajo de ellos.
- ❖ Proporcionar al departamento médico de instrumental e implementos necesarios para atender un accidente o emergencia laboral.
- ❖ Capacitar a todo el factor humano en la práctica de procedimientos seguros de trabajo y realizar simulacros periódicos de evacuación para obtener una respuesta eficaz en caso de incendios o desastres naturales.
- ❖ Realizar inspecciones de seguridad con personal calificado en todas las áreas de la institución con el fin de identificar los riesgos y corregirlos antes que ocurra un accidente.
- ❖ Definir responsabilidades y actividades a los diferentes miembros del comité paritario de seguridad y salud ocupacional.
- ❖ Hacer un estudio con técnicos especializados sobre los factores de riesgo en las diferentes áreas en especial las de mayor criticidad.
- ❖ Realizar exámenes periódicos anuales a todo el capital humano de la entidad e incluir una historia médica completa.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Instituto de Seguros Sociales, Evaluación del desarrollo del Programa de Salud Ocupacional en empresas grandes.1994.
- Decisión 584: Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Acevedo Losada, Carlos Alberto. Inspección-diagnóstico y control en la pequeña, mediana y grande empresa. Publicaciones de la Universidad del Quindío. Primera edición.
- Acuerdo Ministerial 1404: Reglamento para el funcionamiento de los servicios médicos de empresas.
- Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo (2393), Registro Oficial 565 del 17 de noviembre de 1986.
- Código del trabajo.
- Hurtado, J.(2000).Metodología de la investigación holística. Anzoategui -Venezuela: Fundación SYPAL
- Sabino, C.(2005). El proceso de investigación; “una introducción Teórico – Práctica”, Venezuela: Editorial Panapo. C. A. Tercera edición.
- AsfahlRay, C. Seguridad industrial y administración de la salud. Pearson sexta edición.
- Constitución Política de República del Ecuador.
- Registro Civil, Revista institucional mi identidad
- Registro civil, Revista identidad gestión de labores 2009-2011
- Registro Civil, Revista identidad noviembre 2014
- www.relacioneslaborales.gob.ec
- www.ilo.org/global
- www.oiss.org/estrategia
- www.minproteccionsocial.gob.ec
- www.pyme.lavoztx.com/tipos-riesgo
- www.monografias.com/trabajos6/napro

ANEXOS

ENCUESTAS REALIZADAS

Anexo A.

Sobre el programa de salud ocupacional.

Marque con una "X" la respuesta que considere más apropiada:

1. Conoce si la institución tiene un programa de Salud Ocupacional.

Si () No ()

2. La política de salud ocupacional ha sido:

Escrita () Divulgada () No existe ()

3. Existe un comité paritario de salud ocupacional.

Si () No () Desconoce ()

4. Cuando necesita un servicio por su salud su requerimiento es atendido.

Inmediatamente () Debe esperar mucho tiempo ()

5. Considera que el personal necesita conocer métodos preventivos en seguridad laboral.

Si () No ()

6. En relación con el puesto de trabajo, conoce cuales son los factores de riesgo.

Si () No ()

7. Los elementos de protección son suministrados.

Siempre que los solicita () Ocasionalmente () Nunca ()

8. El departamento médico cuenta con el equipo necesario para atender una emergencia.

Si () No ()

Anexo B.

Encuesta sobre riesgos psicosociales.

Preguntas dirigidas a funcionarios y trabajadores.

1. ¿Cuesta olvidar los problemas del trabajo?

Si () No ()

Por qué:

2. ¿Requiere su trabajo atención constante?

Si () No ()

Por qué:

3. ¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?

Si () No ()

4. ¿Su trabajo requiere que tenga iniciativa?

Si () No ()

5. ¿Su trabajo necesita de mucha concentración?

Si () No ()

Por qué:

6. ¿Tiene tiempo de llevar al día su trabajo?

Si () No ()

Por qué:

7. ¿Su trabajo es variado en cuanto a funciones y actividades?

Si () No ()

Por qué:

8. ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se le acumule el trabajo?

Si () No ()

9. ¿Se producen en su trabajo momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?

Si () No ()

Por qué:

10. ¿Su trabajo requiere que tome decisiones de forma rápida?

Si () No ()

Por qué: