



TECNOLOGICO SUPERIOR
“CORDILLERA”

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN RECURSOS HUMANOS

ELABORAR Y SOCIALIZAR UN MANUAL DE RIESGOS
LABORALES, CON EL OBJETIVO DE PREVENIR ACCIDENTES EN
LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DESCASERV S.A. DEL
DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2015 – 2016

Proyecto e investigación previo a la obtención del título de Tecnólogo en
Administración de Recursos Humanos – Personal

Autor: PALIZ LASTRA ERIKA YESSANIA

Tutor: Miguel Ángel Cartaya

Septiembre 2015 – Marzo 2016

Declaratoria

Yo Erika Yessenia Páliz Lastra, estudiante del Instituto Suprior Cordillera con número de cedula 1716987365.

Declaro que este proyecto de investigación Desarrollo Innovación (I+D+I)

Es de mi autoría

En la cual se ha respetado las normas de citas y referencias para las fuentes consultadas, por lo tanto ha sido un proyecto de investigación el cual no ha sido plagiado ni parcialmente ni su totalidad.

ERIKA YESSSENIA PALIZ LASTRA

1716987365

CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Yo, **Erika Yessenia Páliz Lastra** portador de la cédula de ciudadanía signada con el No. 171698736-5 de conformidad con lo establecido en el artículo 46 de la Ley de Propiedad Intelectual, que dice: *“La cesión exclusiva de los derechos de autor confiere al cesionario el derecho de explotación exclusiva de la obra, oponible frente a terceros y frente al propio autor. También confiere al cesionario el derecho a otorgar cesiones o licencias a terceros, y a celebrar cualquier otro acto o contrato para la explotación de la obra, sin perjuicio de los derechos morales correspondientes. En la cesión no exclusiva, el cesionario está autorizado a explotar la obra en la forma establecida en el contrato”*; en concordancia con lo establecido en los artículos 4, 5 y 6 del cuerpo de leyes ya citado, manifiesto mi voluntad de realizar la cesión exclusiva de los derechos de autor al Instituto Superior Tecnológico Cordillera, en mi calidad de Autor del Trabajo de Titulación que he desarrollado para la obtención de mi título profesional denominado: “ ELABORACION Y SOCIALIZACION DE UN MANUAL DE RIESGOS LABORALES, CON EL OBJETIVO DE PREVENIR ACCIDENTES EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DESCASERV S.A. DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2015 – 2016” facultando al Instituto para ejercer los derechos cedidos en esta certificación y referidos en el artículo transcrito.

FIRMA

NOMBRE

CEDULA

Quito, a los

ELABORAR Y SOCIALIZAR UN MANUAL DE RIESGOS LABORALES, CON EL OBJETIVO DE PREVENIR ACCIDENTES EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DESCASERV S.A. DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2015 – 2016.

Agradecimiento

Este presente proyecto agradezco a mi familia a mi Esposo Juan Carlos y a mi princesa Tabata, que fueron las personas que siempre estuvieron allí con su apoyo moral, económico su paciencia, sabiduría que dieron para seguir estudiando y llegar a lograr el objetivo trazado y poder llegar a ser una gran profesional, de igual manera a todos mis seres queridos en especial a mis padres que siempre han estado allí para aconsejarme, porque es genial sentir cuando el apoyo de las personas que especialmente son cercanas a nosotros, como sucede con nuestros parientes.

Al Instituto Superior Cordillera que me dio la oportunidad de avanzar en mi vida profesional, como el la personal.

Y la mejor manera aún más, cuando se ofrecen a ayudarnos para que se reduzca un poco la carga tan atareada con la que normalmente estamos, al momento de ingresar a estudiar nuevamente.

Dedicatoria

Dedico este proyecto a Dios a mi familia a mi hija y mi esposo aquellas personas que creyeron en mí, a mis padres que me dieron la vida, apoyo buenos consejos, que siempre me apoyaron, hacia la culminación de mis estudios, a aquellos que esperaban que lograra terminar la carrera, a todos, a todos los que pensaron que lograría terminar mis estudios.

A mis compañeros de estudio, a mis maestros y amigos, quienes sin su ayuda nunca hubiera podido hacer este proyecto. A todos ellos se los agradezco desde el fondo de mi alma. Para todos ellos hago esta dedicatoria. , a todos ellos les dedico este proyecto.

Índice de General

Declaratoria	ii
Agradecimiento	iv
Dedicatoria	v
Resumen Ejecutivo.....	xiv
Abstrac	xv
Introducción	xvi
CAPITULO I.....	1
ANTECEDENTES.....	1
1.01 Contexto	13
1.01.01 Macro	13
1.01.02 Meso.....	15
1.01.03 Micro.....	16
1.02 Justificación.....	18
2.02 Matriz “T”	21
2.1 Análisis de Matriz “T”	22
CAPITULO II.....	24
2. ANALISIS DE INVOLUCRADOS.....	24
2.01 Mapeo de Involucrados.....	24
2.1 Mapeo de Involucrados	25
2.01.02 Jerarquía	26
2.01.02.01 Conceptualización de Mapeo de Involucrados	26
2.02 Matriz de Análisis de Involucrados.....	28
2.02.03 Conceptualización de Matriz de Involucrados.....	29
CAPITULO III.....	31
3.01. Árbol de Problemas.....	31
3.01. Árbol de Problemas	32
3.01 Conceptualización del árbol de Problemas	33
3.02. Árbol de Objetivos	34
3.02 Conceptualización del árbol de Objetivos.....	35
CAPITULO VI.....	37
4.01. Matriz de Análisis de Alternativas.....	37
ELABORAR Y SOCIALIZAR UN MANUAL DE RIESGOS LABORALES, CON EL OBJETIVO DE PREVENIR ACCIDENTES EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DESCASERV S.A. DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2015 – 2016.	

Matriz de Análisis de Alternativas.....	38
4.01.01 Conceptualización de la Matriz de Alternativas	39
4.02. Matriz de Análisis de Impacto de los Objetivos	40
4.02.01 Análisis de la Matriz de análisis de los Objetivos.....	42
4.03. Diagrama de Estrategias..... ¡Error! Marcador no definido.	
4.03.02 Conceptualización del Diagrama de Estrategias	44
4.04. Matriz de Marco Lógico.....	45
4.04.01 Conceptualización del Marco Lógico	47
Encuesta	48
4.04.02. Análisis de las encuestas realizadas a los empleados de la Empresa.....	51
Diagnostico que sustenta la propuesta	74
CAPITULO V.....	76
Índice.....	76
PROPUESTA.....	77
Estructura	77
1.- Antecedentes de la propuesta.....	77
2.- Justificación de la Propuesta.....	78
3.- Objetivo General.....	79
4.- Orientación para el Estudio.....	105
5.- Relación de contenidos	114
6.- Metodología Utilizada	115
7.- Taller.....	116
7.01. Video de Bienvenida.....	116
7.02 Reglas de Oro.....	116
7.03 Video o Actividad para iniciar la charla	117
7.03.01 Tema 1.....	117
7.03.02 Tema 2.....	117
7.03.03 Tema 3.....	117
7.03.04 Tema 4.....	117
7.03.05 Tema 5.....	117
CAPITULO VI	118
6. Aspectos Administrativos	118

6.01. Recursos Humanos.....	118
6.02. Recursos Tecnológicos.....	119
6.03. Recursos Económicos	119
6.04. Presupuesto del Estudiante.....	120
6.04.01 Presupuesto para la implementación del Manual a la Empresa	121
6.03 Cronograma.....	122
CAPITULO VII.....	123
7. Conclusiones y Recomendaciones	123
7.01. Conclusiones	123
7.02. Recomendaciones.....	124
Bibliografía	125

Índice de Tablas

Tabla # 1 Matriz T	21
Tabla # 2 Matriz de Análisis de Involucrados	28
Tabla # 3 Matriz de Análisis de Alternativas.....	38
Tabla # 4 Matriz de Análisis de Impacto de los Objetivos	41
Tabla # 5 Marco Logico.....	46
Tabla #6 Conocimiento sobre riesgos laborales	52
Tabla #7 Salud Ocupacional	53
Tabla #8 Existen algún tipo de Riesgos Laborales	54
Tabla # 9 Información sobre Riesgos Laborales.....	55
Tabla # 10 Señaléticas dentro de su lugar de trabajo.....	56
Tabla # 11 Existe un Mapa de Riesgos	57
Tabla # 12 Manipula Extintores de Fuego	58
Tabla # 13 Estrés Laboral	59
Tabla # 14 Consecuencias del Estrés Laboral.....	60
Tabla # 15 Equipos necesarios para su protección Personal.....	61
Tabla # 16 Uso de Equipos de Protección	62
Tabla # 17 Equipos de Oficina son Cómodos.....	63
Tabla # 18 Permiten mantener una Postura correcta	64

Tabla # 19 Iluminación suficiente en tu puesto de trabajo	65
Tabla # 20 Lugar de trabajo con desniveles.....	66
Tabla # 21 Descanso luego de esfuerzos prolongados.....	67
Tabla # 22 Comprende la importancia de evitar riesgos laborales	68
Tabla # 23 Cuál de estas enfermedades laborales ha sufrido.....	69
Tabla # 24 Talleres de capacitación relacionados con Riesgos laborales...	70
Tabla # 25 Asistiría a talleres de Capacitación	71
Tabla # 26 Como está organizada la prevención de Riesgos en la empresa	72
Tabla # 27 Conoce leyes relacionadas con la seguridad laboral.....	73
Tabla # 28 Tabla de actividades y presupuestos.....	119
Tabla # 29 Presupuesto del Estudiante	120
Tabla # 30 Presupuesto para la implementación del Manual a la Empresa	121
Tabla # 29 Cronograma de Actividades.....	122

Índice de Gráficos

Gráfico # 1 Conocimiento sobre riesgos laborales	52
Gráfico # 2 Salud Ocupacional	53
Gráfico # 3 Existen algún tipo de Riesgo Laboral	54
Gráfico # 4 Información sobre Riesgos Laborales	55
Gráfico #5 Señaléticas dentro de su lugar de trabajo.....	56
Gráfico # 6 Existe un Mapa de Riesgos.....	57
Gráfico # 7 Manipula Extintores de Fuego.....	58
Gráfico # 8 Estrés Laboral	59
Gráfico # 9 Consecuencias del Estrés Laboral	60
Gráfico # 10 Equipos necesarios para su protección Personal	61
Gráfico # 11 Uso de Equipos de Protección	62
Gráfico # 12 Equipos de Oficina Cómodos	63
Gráfico # 13 Permiten Mantener una Postura correcta.....	64
Gráfico # 14 Iluminación suficiente en tu puesto de Trabajo.....	65
Gráfico # 15 Lugar de Trabajo con desniveles	66
Gráfico # 16 Descansos luego de esfuerzos prolongados	67
Gráfico # 17 Comprende la importancia de evitar riesgos laborales	68

Gráfico # 18	Cuál de estas enfermedades laborales ha sufrido	69
Gráfico # 19	Talleres de Capacitación relacionados con Riesgos Laborales	70
Gráfico # 20	Asistiría a talleres de Capacitación	71
Gráfico # 21	Como está organizada la prevención de Riesgos en la empresa	72
Gráfico # 22	Conoce leyes relacionadas con la seguridad laboral.....	73

Índice de Figuras

Figura # 1 Mapeo de Involucrados.....	25
Figura # 2 Árbol de Problemas.....	32
Figura # 3 Árbol de Objetivos.....	34
Figura # 4 Diagrama de Estrategias	42

Resumen Ejecutivo

En resumen del proyecto tiene como finalidad el tratar de informar a las autoridades de las organizaciones a que deberían cuidar más a su personal en todas las formas ya que sin los trabajadores no existiría la empresa, por eso he realizado este proyecto para informar que clases de riesgos, enfermedades y salud ocupacional existe para que ellos se sientan satisfechos y puedan realizar las labores diarias con las herramientas y el material necesario para que su salud no resulte afectada, los materiales usados fueron encuestas, entrevistas a los 20 trabajadores de DESCASRV S.A, siendo así los mayores beneficiados con el Manual realizado.

Abstrac

In summary the project is aimed at trying to inform the authorities of the organizations should care more for their staff in all forms because without workers there would be no business, so I made this project to report to classes risks, diseases and occupational health exists to make them feel satisfied and can perform daily tasks with the tools and knowledge necessary for their health is not affected materials , materials used were surveys , interviews with 20 workers DESCASERV SA , being and the biggest beneficiaries of the Manual made .

Introducción

La presente tiene como objeto prevenir accidentabilidad laboral para la empresa, siendo estos capaces de implementar las herramientas necesarias para minimizar los riesgos y proteger el capital humano que labora en todo tipo de industria, por otro lado las condiciones laborales que afectan a la seguridad es el tiempo que pasan relativamente en sus lugares de trabajo.

Los riesgos de los trabajadores vista por el ámbito laboral se han ido aumentando ya sea por riesgos de salud, ergonómico, la empresa da las herramientas necesarias y ellos no los utilizan ya sea por desconocimiento o por descuido de los trabajadores, se dan cambios en la organización en los últimos meses está relacionada con el contenido del trabajo, que están realizando cotidianamente.

Para evitar este tipo de riesgos la implementación de este manual le permitirá al dueño de la organización disminuir los accidentes de los trabajadores y ellos empezaran a ponerse la camiseta de la empresa y lucharían por el mismo objetivo de la organización para salir adelante en la misma y no buscar otras opciones por el poco interés de los altos mandos con respecto a los riesgos que se presentan en la empresa.

CAPITULO I

ANTECEDENTES

Romero, (2013) Elaboro en la Universidad de Guayaquil, una tesis cuyo título es Diagnóstico De Normas De Seguridad Y Salud En El Trabajo E Implementación Del Reglamento De Seguridad Y Salud En El Trabajo En La Empresa MIRROTECK Industries S.A..

Su objetivo principal fue Elaborar El Reglamento De Seguridad Y Salud En El Trabajo para la empresa MIRROTECK INDUSTRIES S.A., para realizar su trabajo utilizó una población de estudio tiene una metodología reflexiva porque su propósito es analizar la normativa legal en el Ecuador, de la Seguridad Industrial, la Salud Ocupacional, el marco teórico y su aplicación en la empresa MIRROTECK INDUSTRIES S.A., correo concluye que mediante la identificación cualitativa de los riesgos presentes en las operaciones de la empresa.

Y como conclusiones es el diagnostico refleja que la empresa no posee un plan en seguridad y salud en el trabajo. Que se deben crear controles para eliminar o reducir los riesgos identificados en la matriz, como los Físicos, Mecánicos, Ergonómicos, Químicos, Psicosociales, Medio ambientales y Biológicos.

La inversión que la empresa debe realizar en Seguridad y Salud Ocupacional, es un beneficio que se verá reflejado a corto, mediano o largo

ELABORAR Y SOCIALIZAR UN MANUAL DE RIESGOS LABORALES, CON EL OBJETIVO DE PREVENIR ACCIDENTES EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DESCASERV S.A. DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2015 – 2016.

plazo que superara la calidad y productividad de sus productos como la protección de sus trabajadores. Se concluye que el beneficio de la implementación de las medidas de seguridad y salud ocupacional, es mayor al costo que representan los riesgos laborales. (Iliana, 2013).

Azansa, (2013), elaboró en la Universidad Politécnica Salesiana Sede Cuenca una tesis cuyo título es Elaboración de la Matriz de Riesgos Laborales en la empresa PROYECPLAST, su objetivo principal fue la Elaboración de la Matriz de Riesgos Laborales en la empresa PROYECPLAST, para realizar su trabajo utilizo un población de la empresa PROYECPLAST que son 19 trabajadores y los mismos que serán evaluados en la totalidad de todas las áreas motivo del presente estudio por lo tanto la muestra resulta igual a la población ya que todas las instalaciones serán evaluadas.

La seguridad del Ecuador se toma en el código del Trabajo en el año de 1938 donde los legisladores dan responsabilidad patronal así como las definiciones del tema de seguridad ocupacional,

En resumen los dos temas antes mencionados hablan de la cantidad de riesgos laborales que tiene la organización, y tratando de resolver las falencias que existen y persisten a pesar de que todos los trabajadores están conscientes del riesgo que presenta la organización no cuentan con las herramientas necesarias para que el riesgo termine ahí, ya que las autoridades piensan que es un gasto innecesario implementar dichos equipos para que los trabajadores dejen de tener accidentes laborales.

ELABORAR Y SOCIALIZAR UN MANUAL DE RIESGOS LABORALES, CON EL OBJETIVO DE PREVENIR ACCIDENTES EN LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO TECNICO DE LA EMPRESA DESCASERV S.A. DEL DISTRITO METROLITANO DE QUITO 2015 – 2016. En la empresa se encuentro el mayor riesgo laboral que sería, Estrés laboral, riesgos con electricidad por los cables de alta tensión, ya que trabajan directamente, por lo que estarían con el más alto índice de accidentes, por la falta de utilización de las herramientas especializadas para el manejo de estos equipos, para prevenir los accidentes la organización debería dar más capacitaciones de la prevención de accidentes antes de que algún empleado presente algún inconveniente por la falta de utilización de las herramientas, o por causa del estrés laboral o fatiga visual que es la que presentan los trabajadores.

RIESGOS LABORALES

Definición de riesgos laborales

Se denomina riesgo laboral a los peligros existentes en nuestra tarea laboral o en nuestro propio entorno o lugar de trabajo, que puede provocar accidentes o cualquier tipo de siniestros que, a su vez, sean factores que puedan provocarnos heridas, daños físicos o psicológicos, traumatismos, etc. Sea cual sea su posible efecto, siempre es negativo para nuestra salud.

No todos los trabajos presentan los mismos factores de riesgo para el trabajador, ni estos factores pueden provocar daños de la misma magnitud.

Todo depende del lugar y de la tarea que nosotros desempeñamos en el trabajo que realizamos.

Características o tipos de riesgos laborales

Existen varios tipos de riesgos entre ellos podemos encontrar:

Riesgos Químicos, son aquellos que se presentan en los ambientes de empresas enfocadas a la elaboración de fármacos, como pueden ser pastillas, alcohol, desechos tóxicos, gases y vapores, polvos fibras, humus

Riesgos Físicos, existen dos tipos de riesgos físicos, mecánicos que tienen que ver mucho con las herramientas con la que trabajan los empleados de la organización, como son las máquinas de coser industriales, equipos tecnológicos antenas de cable, superficies de trabajo, recipientes de presión, riesgos no mecánicos como los ruidos, falta de iluminación, eléctricos e incendios están sean provocados o no provocados.

Riesgos Biológicos, estos son aquellos virus o bacterias, hongos, parásitos.

Riesgos Psicosociales, esos están más expuestos a todo lo que sea referido al entorno del trabajador ya sea este estrés laboral, fatiga, cansancio físico y emocional, enfermedades psicológicas, hasta provocar una muerte del trabajador.

Riesgos Ergonómicos, a estos los podemos denominar como la mala colocación de los puestos de trabajo, la carga mental, las maquinas o herramientas de trabajo, la organización de trabajo, en el tiempo de trabajo.

Riesgos Ambientales, se trata de la contaminación en todo el entorno ya sea esta contaminación del agua, aire suelo. (Andrade, 2014)

Ventajas y desventajas de Riesgos Laborales

Un negocio puede volverse más competitivo. Por lo regular, las labores de outsourcing que delegan las empresas se dan en las siguientes áreas: informática, recursos humanos, inmuebles y contabilidad.

Las empresas se vuelven más rentables. La empresa contratante sólo se enfocará a realizar las labores que le competen y son su fuerte, por lo que todos los recursos se enfocarán en el desarrollo de su trabajo, en ser innovadores y por lo tanto, hay aumento en la rentabilidad, generando entonces productos de gran calidad.

Reducción de costos por parte de las empresas. Los gastos que se originan por contratación de personal y de recursos humanos descienden de forma considerable, ya que éstos ahora irán por cuenta de la empresa encargada de la subcontratación del personal, lo que significa que este dinero puede ir destinado a otras áreas de oportunidad de crecimiento para la compañía, lo cual beneficiará a todos. (Arque, 2016)

Políticas para combatir los riesgos laborales (leyes)

Servicios de Prevención de accidentes laborales

Las empresas e instituciones (organizaciones) deben cumplir las normas dictadas en materia de seguridad y salud en el trabajo y medidas de prevención de riesgos del trabajo establecidas en la Constitución de la República, Convenios y Tratados Internacionales, Ley de Seguridad Social,

Código del Trabajo, Reglamentos y disposiciones de prevención y de auditoría de riesgos del trabajo.

El Seguro de Riesgos del Trabajo ofrece:

- Asesorías a empleadores y afiliados sobre prevención de riesgos laborales
- Verificación y auditorías a empresas respecto al cumplimiento de la normativa técnica Legal de seguridad y salud en el trabajo.
- Asistencia técnica con pruebas en gabinetes, Laboratorio Clínico y Laboratorio de Higiene Industrial.
- Capacitación a empleadores y trabajadores, acerca de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y conformación de los Comités de Seguridad en las empresas.
- Difusión sobre los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores en materia de seguridad y salud laboral.

Cobertura

Protege al afiliado/a, desde el primer día de trabajo, de las consecuencias derivadas de los accidentes laborales y de las enfermedades profesionales, mediante la entrega de asistencia médica, farmacia, quirófano, hospitalización; provisión o renovación de aparatos prótesis, rehabilitación, reinserción laboral; y acciones de prevención y salud en el trabajo.

También con subsistencias y rentas económicas, cuando la enfermedad impide que el afiliado/a continúe ejerciendo su actividad productiva, ya sea de forma temporal o permanente.

Accidentes de Trabajo

Es un suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador/a lesión corporal o perturbación funcional, la muerte inmediata o posterior; con ocasión o consecuencia del trabajo. También se considera accidente de trabajo, el que puede sufrir el trabajador al ir desde su domicilio a su lugar de trabajo o viceversa.

Solicitud

El empleador, el propio afiliado(a) o un familiar, debe informar al IESS la ocurrencia del siniestro mediante la presentación de un Aviso (formulario del IESS), en un plazo máximo de diez 10 días laborables, contados desde la fecha del accidente de trabajo.

Es importante que el empleador se encuentre al día en el pago de los aportes mensuales, pagados dentro de los 15 primeros días del mes subsiguiente al que corresponden los aportes.

Documentos

Aviso de Accidente de Trabajo con Fallecimiento:

Requisitos que debe presentar el afiliado/empresa:

- Aviso del accidente de trabajo presentado en cuatro originales.
- Copia de la cédula de ciudadanía y certificado (papeleta) de votación.
- Copia de la cédula de ciudadanía y certificado (papeleta) de votación de los testigos presenciales o referenciales.

- Copia de la cédula de ciudadanía y certificado (papeleta) de votación del cónyuge. En caso de no tener cónyuge presentar los documentos del padre o madre o hermanos.
- Informe ampliatorio del accidente de trabajo emitido por el responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo o su representante y legalizado por la empresa. El informe debe contener horario de trabajo del empleado, actividades que desempeñan el empleado y un breve relato del accidente.
- Certificado de comisión de servicios (de ser el caso).
- Parte policial certificada.
- Partida de defunción original.
- Denuncias o documentos legales de la fiscalía.
- Acta de reconocimiento legal del cadáver.
- Autopsia o certificado médico con causa de muerte.
- Recortes de prensa o cualquier otro documento que evalúe el siniestro.

Requisitos que debe imprimir el funcionario de Riesgos del Trabajo

- Historia laboral del accidentado
- Planillas de los últimos pagos de aportes al IESS. (Desde el mes anterior al accidente).

Aviso de Accidente de Trabajo con Incapacidad:

Requisitos que debe presentar el afiliado/empresa:

- Aviso del accidente de trabajo presentado en cuatro originales
- Copia de la cédula de ciudadanía y certificado (papeleta) de votación del accidentado.

- Copia de la cédula de ciudadanía y certificado (papeleta) de votación de los testigos presenciales o referenciales.
- Informe ampliatorio del accidente de trabajo emitido por el responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo o su representante y legalizado por la empresa. El informe debe contener horario de trabajo del empleado, actividades que desempeñan el empleado y un breve relato del accidente.
- Certificado de comisión de servicios (de ser el caso).
- Parte Policial (de ser el caso).

Requisitos que debe imprimir el funcionario de Riesgos del Trabajo

- Historia Laboral del accidentado
- Planillas de los últimos pagos de aportes al IESS. (Desde el mes anterior al accidente).

Entrega de documentos

Los documentos y declaraciones testimoniales se receptan en las oficinas de Riesgos del Trabajo de la respectiva Dirección Provincial, Subdirecciones Provinciales, Departamentos Provinciales y Grupos de Trabajo.

Enfermedad Profesional

Es la afección aguda o crónica causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o trabajo, que realiza el trabajador(a) y que produce incapacidad.

Tienen derecho a esta prestación pasados los tres meses de afiliación.

El empleador, el propio afiliado(a) o un familiar, debe informar al IESS la ocurrencia del siniestro mediante la presentación de un Aviso,

(formulario del IESS) en un plazo máximo de diez 10 días laborables, contados desde la fecha del diagnóstico presuntivo de la enfermedad profesional.

Documentos

Aviso de Enfermedad Profesional:

Requisitos que debe presentar el afiliado/empresa:

- Aviso de la enfermedad profesional presentado en cuatro originales
- Informes médicos originales (radiografías, resonancias u otros si los tiene) sellados y firmados por el médico o casa de salud.
- Copia de la cédula de ciudadanía y certificado (papeleta) de votación notariado del afiliado.

Requisitos que debe imprimir el funcionario de Riesgos del Trabajo

- Historia laboral del accidentado
- Planillas de los últimos pagos de aportes al IESS. (Desde el mes anterior al accidente).

Solicitud

El empleador, el propio afiliado(a) o un familiar, debe informar al IESS la ocurrencia del siniestro mediante la presentación del Aviso, en un plazo máximo de diez 10 días laborables, contados desde la fecha del diagnóstico presuntivo de la enfermedad profesional.

Es importante que el empleador se encuentre al día en el pago de los aportes mensuales, pagados dentro de los 15 primeros días del mes subsiguiente al que corresponden los aportes.

Los documentos se receptan en las oficinas de Riesgos del Trabajo de la respectiva Dirección Provincial. Subdirecciones Provinciales, Departamentos Provinciales y Grupos de Trabajo, de acuerdo a su jurisdicción. (IESS, 2015)

Definición de accidente laboral

A primera vista, el concepto general de accidente de trabajo parece tener una definición sencilla: una acción accidentada por parte de un trabajador en el desempeño de su actividad. Esta definición es válida, pero insuficiente, ya que la complejidad de la idea de accidente de trabajo es mayor de lo que inicialmente nos sugiere. (IESS, 2015)

Podríamos preguntarnos en qué circunstancias es posible considerar que se ha dado un accidente de trabajo. Existen varias: cuando el accidente se produce en el recorrido de ida o vuelta en relación con el lugar de trabajo, si hay lesiones en relación con unas tareas propias del trabajador o cuando se produce una lesión en alguna circunstancia del trabajo (por ejemplo, una fractura provocada al intentar ayudar en una acción de salvamento durante el tiempo destinado al trabajo). Estos ejemplos y otros similares son relevantes, ya que las consecuencias de un accidente de trabajo pueden ser importantes, tanto para la salud del individuo como para otros ámbitos (económicos o sociales).

La legislación laboral establece un marco general para entender qué es un accidente de trabajo. Al mismo tiempo, hay leyes que intentan prevenirlos (en España se ha acuñado el término de prevención de riesgos

laborales). Para ello, tanto las empresas como los trabajadores están obligados a recibir una formación específica para intentar reducir los riesgos de accidentes. Cada trabajo tiene unos riesgos potenciales y es preciso conocerlos para que se puedan adoptar medidas eficaces destinadas a minimizar los accidentes laborales.

Prevención de accidentes laborales

Consiste en un conjunto de actividades que se realizan en la empresa con la finalidad de descubrir anticipadamente los riesgos que se producen en cualquier lugar de trabajo. Esta anticipación permite que se puedan planificar y adoptar una serie de medidas preventivas que evitarán que se produzca un accidente laboral.

Un accidente laboral no es un suceso inevitable, es algo que suceda irremediamente, por casualidad o “porque tenía que pasar”. Un accidente laboral es la manifestación de algo que no se desarrolla en una tarea, que ha estado fallando.

Si la tarea está bien estudiada de antemano, sabiendo cómo hay que hacerla y qué medios hay que emplear, también se podrán prevenir los riesgos que puedan aparecer.

Por lo tanto, cuanto mejor estudiada una tarea, más fácil será evitar que se produzcan “fallos” (accidentes) durante la misma. La legislación actual se basa en el derecho de los trabajadores a un trabajo en condiciones de seguridad y salud, lo que implica a su vez un deber del empresario para conseguir esa protección.

Reseña histórica de la empresa DESCASER S.A.

DESCASERV, es una empresa reconocida internacionalmente como líder habilitador de tecnologías de la información y las comunicaciones, con sede corporativa en Miami, EE.UU., y con presencia en más de 15 países: siendo nuestro principal objetivo el potenciar el desarrollo de empresas y entidades en la región, dotándolas con soluciones tecnológicas de vanguardia.

Cuenta con más de 15 años de sólida experiencia y tiene el respaldo y desarrolla un conjunto único de capacidades para ayudar a sus clientes a maximizar el valor de sus inversiones en innovación.

Tomando en cuenta que la única falencia que persiste en la organizaciones la del riesgo laboral que posee, como no utilizar las herramientas, malas instalaciones por parte de los técnicos.

1.01 Contexto

1.01.01 Macro

La frecuencia que se presenta en algunos sectores de la economía, son los riesgos laborales o enfermedades ocupacionales tales como, cansancio físico, mental, emocional producido por el efecto que realizan los trabajadores, aspecto que genera consecuencias negativas para cualquier organización y que posteriormente se agudiza cuando resulta accidentes graves o fatales, cuando los empleados llegan a morir por causa de la falta de seguridad y salud que brinda la organización como la falta de

ELABORAR Y SOCIALIZAR UN MANUAL DE RIESGOS LABORALES, CON EL OBJETIVO DE PREVENIR ACCIDENTES EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DESCASERV S.A. DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2015 – 2016.

capacitaciones y equipos de seguridad dependiendo el lugar o puesto de trabajo que realizan.

La empresa proyecta una imagen en el entorno donde se desenvuelve su actividad, la inseguridad que presenta la organización sería mala para los trabajadores e insegura ya que por falta de capacitación en su puesto de trabajo y peor aún si los dueños de la organización no les da la facilidad de contar con los equipos necesarios para su desempeño esto provoca en

muchos casos se realice una selección incorrecta de la persona que debe ocupar dicho puesto, y que no existen opciones, esto provoca que pasado cierto tiempo esa persona vuelva a tener un accidente laboral más grave del que ya ha ocurrido, pese a esto puede ser por decisión de la empresa que descubre que el trabajador seleccionado no es el idóneo para dicho empleo, la propia persona decide marcharse por la poca preocupación de los dueños al no otorgar los equipos necesarios para que los trabajadores estén seguros y trabajen con normalidad y ha encontrado un empleo que le permite satisfacer en mayor medida sus expectativas .

Una de las causas que puede generar que el personal de la organización es la insatisfacción laboral sobre el poco empeño por facilitarle el trabajo no brindándoles seguridad y salud ocupacional, sobre todo si la persona insatisfecha constituye un recurso humano altamente demandado, estableciéndose una competencia entre oferta y demanda donde es ellos toman la decisión final y la satisfacción juega un importante papel

en dicha elección ya se por la no accesibilidad de parte de la organización a varias factores como la inseguridad, bienestar social y emocional del empleado que por ley les corresponde a los trabajadores.

Esta satisfacción es la diferencia de la cantidad de recompensas que reciben los trabajadores y la cantidad que piensan debían recibir, es más una actitud que un comportamiento.

1.01.02 Meso

En el Ecuador, el inconveniente con respecto a la inseguridad social es la distancia que cada trabajador para llegar a sus lugares de trabajo ya sea por el tráfico o por lograr conseguir empleo no siempre cerca de su lugar de residencia, siendo así que su llegada a la misma sea más dificultosa que si lograran conseguir cerca de sus propios domicilios, entre los factores más importantes que hacen que un trabajador se sienta satisfecho se encuentran; trabajos interesantes, recompensas justas y equitativas, condiciones laborales adecuadas y no buenos compañeros de trabajo, sin tomar en cuenta que los riesgos laborales por falta de protección para las labores que desempeñan en sus lugares de trabajo.

Lo más frecuente de manifestar la insatisfacción consiste en el abandono de la organización que se comienza por la inseguridad laboral y enfermedades por el trabajo, con la búsqueda de otro empleo que culmina con la renuncia cuando aparece lo que el trabajador está buscando.

La satisfacción está la motivación pero hay que dejar claro que no son directamente proporcionales ambas variables. La motivación puede

ELABORAR Y SOCIALIZAR UN MANUAL DE RIESGOS LABORALES, CON EL OBJETIVO DE PREVENIR ACCIDENTES EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DESCASERV S.A. DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2015 – 2016.

definirse como la voluntad por alcanzar las metas de la organización condicionado por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal.

A esto la motivación como vemos está la necesidad, de mejorar ya sea nuestro estado en la organización, el trabajador insatisfecho se crea una tensión en la persona que generan impulsos buscando metas que cuando se alcancen, la necesidad quedará satisfecha.

Existen un conjunto de teorías que se han encargado de indagar en el campo de la motivación, algunas han sido corroboradas a través de las investigaciones y otras no han sido totalmente comprobadas por lo que en este terreno todavía queda mucho por decir.

Ya que en algunas empresas no están establecidas las motivaciones, ni manual de riesgos laborales estás sean por las condiciones de trabajo o por la falta de herramientas, ya que para las organizaciones esto es un gasto innecesario, por tal motivo ellos solo motivan a sus altos mando sin tener en cuenta que todos los trabajadores necesitan motivaciones, capacitaciones para mejorar tanto su rendimiento en la organización como en sus vidas, ya que así mejorarían su rendimiento y los riesgos se amenorarán en la organización.

1.01.03 Micro

Los riesgos de los trabajadores vista por el ámbito laboral se han ido aumentando ya sea por riesgos de salud, ergonómico, la empresa da las herramientas necesarias y ellos no los utilizan ya sea por desconocimiento o

ELABORAR Y SOCIALIZAR UN MANUAL DE RIESGOS LABORALES, CON EL OBJETIVO DE PREVENIR ACCIDENTES EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DESCASERV S.A. DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2015 – 2016.

por descuido de los trabajadores, se dan cambios en la organización en los últimos meses está relacionada con el contenido del trabajo, cuando esta relación no corresponde el trabajador tratará de buscar una solución a esta situación dentro o fuera de su centro laboral.

Según sea posible aunque en la organización existe un sistema de tarifas que establecen que trabajos están escasos ya sea por la situación económica del país o porque los empresarios no creen necesario dar dicha dotación de herramientas y estabilidad para economizar gastos, salarios, decimos capacitaciones y motivaciones a los trabajadores.

Ellos no se percatan que esto les ocasiona más pérdida económica, el dar los equipos necesarios para el uso de las herramientas utilizadas en sus puestos de trabajo, el cambio de personal no les permite capacitar adecuadamente dándoles lo mejor de la organización incrementando test o evaluaciones de desempeño para ver si están aptos para ese puesto de trabajo o será hacer el cambio al que el trabajador sea este dispuesto según su test, de ser necesario dar una retroalimentación en el cargo impuesto para dar lo mejor de cada trabajador.

Para que los trabajadores den la confianza a la organización a la que pertenecen y sea útil, y no busquen en otra desperdiciando tiempo y dinero, se les asegure de mejor o de forma que sea más segura para los trabajadores y los dueños de la organización.

1.02 Justificación

La presente propuesta la realización de un Manual de Riesgos laborales, tiene la necesidad de realizar cambios con la utilización de herramientas, para mejorar los factores de riesgos, sean estos de seguridad física o de salud ocupacional, bajo este contexto el mundo empresarial requiere de profesionales con sólida formación académica, habilidades y destrezas actualizadas en seguridad industrial y salud en el trabajo.

Siendo estos capaces de implementar estas herramientas, minimizar los riesgos y proteger el capital humano que labora en todo tipo de industria, por otro lado las condiciones laborales que afectan a la seguridad es el tiempo que pasan relativamente en sus lugares de trabajo, para el hombre que trabaja es fuente de bienestar, aunque en algunos casos puede ser causa de enfermedades, accidentes, de invalidez y aun algo peor que sería la muerte de los trabajadores.

Esto explica las medidas preventivas cada vez más energéticas que se fueron tomando a lo largo de los años para evitar tales riesgos. Esto reducirá al mínimo la fatiga del personal que facilite las tareas. Para ello su construcción debe ser adecuada, estar bien orientada para permitir una buena ventilación e iluminación.

La enfermedad de salud, está conectada a la mala ventilación de los edificios o lugar de trabajo del empleado, psicológicos uno de los más grandes es el estrés esto conlleva a la sugestión, ansiedad, empatía, depresión aburrimiento, culpabilidad, nerviosismo, eso ocasiona

incapacidad para tomar decisiones sufrir accidentes arranques emocionales es la excesiva ingestión de alimentos, tabaco y alcohol.

En el manual de riesgos que se estaría exponiendo sería tratar de que los trabajadores y los jefes estén lo suficientemente informados sobre los inconvenientes que la organización, está presentando para tratar de que la misma tenga un mejor ambiente social y ergonómico de trabajo para que no sufran de aquellos problemas de salud ocupacional, e implementar el manual de Riesgos laborales.

El trabajo de turnos nocturnos donde ellos exigen de mantener al organismo activo en momentos en que necesita descanso, y a la inversa. Además, los turnos colocan al trabajador fuera de las pautas de la vida familiar y social. Todo ello provoca un triple desajuste entre el tiempo de trabajo, biológico y social. En el nuevo plan nacional del buen vivir se ha visto el siguiente punto de referencia al tema en mención.

Objetivo 9 Garantizar el trabajo digno en todas sus formas.

Esto nos ayudara a garantizar un trabajo digno con, capacitaciones y motivación para todos los trabajadores de todas las organizaciones de nuestro país. Las investigaciones relacionadas con las salidas de los trabajadores son las condiciones laborales. Cuando el ambiente laboral donde el trabajador desempeña su labor no es la más adecuada hace que este se sienta insatisfecho y en casos extremos conduce al cambio de organización.

Es ahí cuando el trabajador empieza a buscar organizaciones que le llenen con sus expectativas y así conseguir sus metas, objetivos, y no les permita arriesgar su salud laboral por eso este tema es para tratar de hablar con los altos mandos de las organizaciones he informar a los jefes sobre un manual de riesgos laborales y así acabar con las enfermedades laborales y su manera de contratar a los trabajadores, antes de que los envíen a sus puestos de trabajo, para ver sus capacidades, que piensan de la organización que clase de personalidades tienen si pueden trabajar bajo presión, y tratar con las personas y los clientes internos y externos.

La propuesta seria que con el Manual de Riesgos mejorar la capacitación e implementar las herramientas y equipos de trabajo, para tener en nuestras organizaciones trabajadores seguros de estrés laboral y salud ocupacional, que se pongan la camiseta de la empresa y no trabajen solo por trabajar, tratar de que ellos logren sus metas y objetivos en la organización.

2.02 Matriz “T”

Tabla # 1

SITUACION EMPEORADA	SITUACION ACTUAL				SITUACION MEJORADA
Multa y hasta el cierre de la Empresa por falta de seguridad.	Riesgos en la seguridad física de los trabajadores, producto de inexistencia de un Manual de Seguridad.				Óptimos Índices de Seguridad Ocupacional para las trabajadores
FUERZAS IMPULSADORAS	I	PC	I	PC	FUERZAS BLOQUEADORAS
Contribuir con la Seguridad, para evitar que los trabajadores sufrir de accidentes laborales.	2	4	5	2	Poco interés en los Jefes en la prepósito al cambio.
Brindar mas espacios seguros para los trabajadores	2	4	4	2	No tienen apoyo por parte de la Gerente General de la empresa
Capacitaciones a los altos Jefes de la organización sobre el tema de ese problema.	2	5	5	2	No dejar capacitar a todos los trabajadores de la organización
El riesgo donde el trabajador desempeña su labor no es la más adecuada hace que este se sienta inseguro.	1	4	4	1	No requieren implementar quipos de seguridad y herramientas necesarias porque piensan que es desperdicio de recursos económicos.

Fuente: Investigación Propia

Autor: Erika Páliz

2.1 Análisis de Matriz "T"

La Matriz T, Refiriéndome así al tema elaborar y socializar un Manual de Riesgo laborales e informar sobre los accidentes y enfermedades laborales, hay que tomar en cuenta que la autorización y disposición de los dueños de las organizaciones que quieren empezar con el cambio para terminar con los riesgos laborales es que los trabajadores no tienen las suficientes herramientas de protección y que las necesitan de la misma manera que abrir sus mentes.

Y no solo pensar en los bienes materiales ya que sin sus trabajadores ellos no llegarían a tener una organización. Capacitar a los altos jefes de la organización tratar de exponer que los trabajadores necesitan protección que el riesgo laboral existe y no están teniendo la más adecuada atención la falta de herramientas eso hace que el trabajador se sienta inseguro de del lugar de trabajo. Una de las causas más comunes que desde el punto de vista laboral han aumentado los accidentes laborales en las organizaciones en los últimos años es la relacionada con la falta de conocimientos, estrés laboral la falta de asientos cómodos, falta de iluminación en sus puestos de trabajo y los equipos necesarios para que no se de esta clase de riesgos laborales en las organizaciones.

Ellos no permite que la situación de la falta de factores de riesgos relacionados con el entorno del trabajador no empeore con la ya establecida en los últimos años, sino que el cambio sería la capacitación, y uso

adecuado de las herramientas entregadas por la organización, los trabajadores para que se pongan la camiseta y trabajen porque quieren no solo por necesidad como seres humanos, tenemos derecho y deberes para con nosotros con la sociedades, para ofrecerles una vida mejor a todos los trabajadores, familias y una mejor sociedad a nuestros hijos y nietos.

La labor del trabajador es dar confianza y un buen ambiente laboral, donde el trabajador desempeña su labor, esta no es la más adecuada hace que este se sienta insatisfecho, y con deseos de salir a buscar sus necesidades y objetivos en otra organización, ya que a la que pertenece no le ofrece lo mejor y adecuado según lo piensa y siente su trabajador.

CAPITULO II

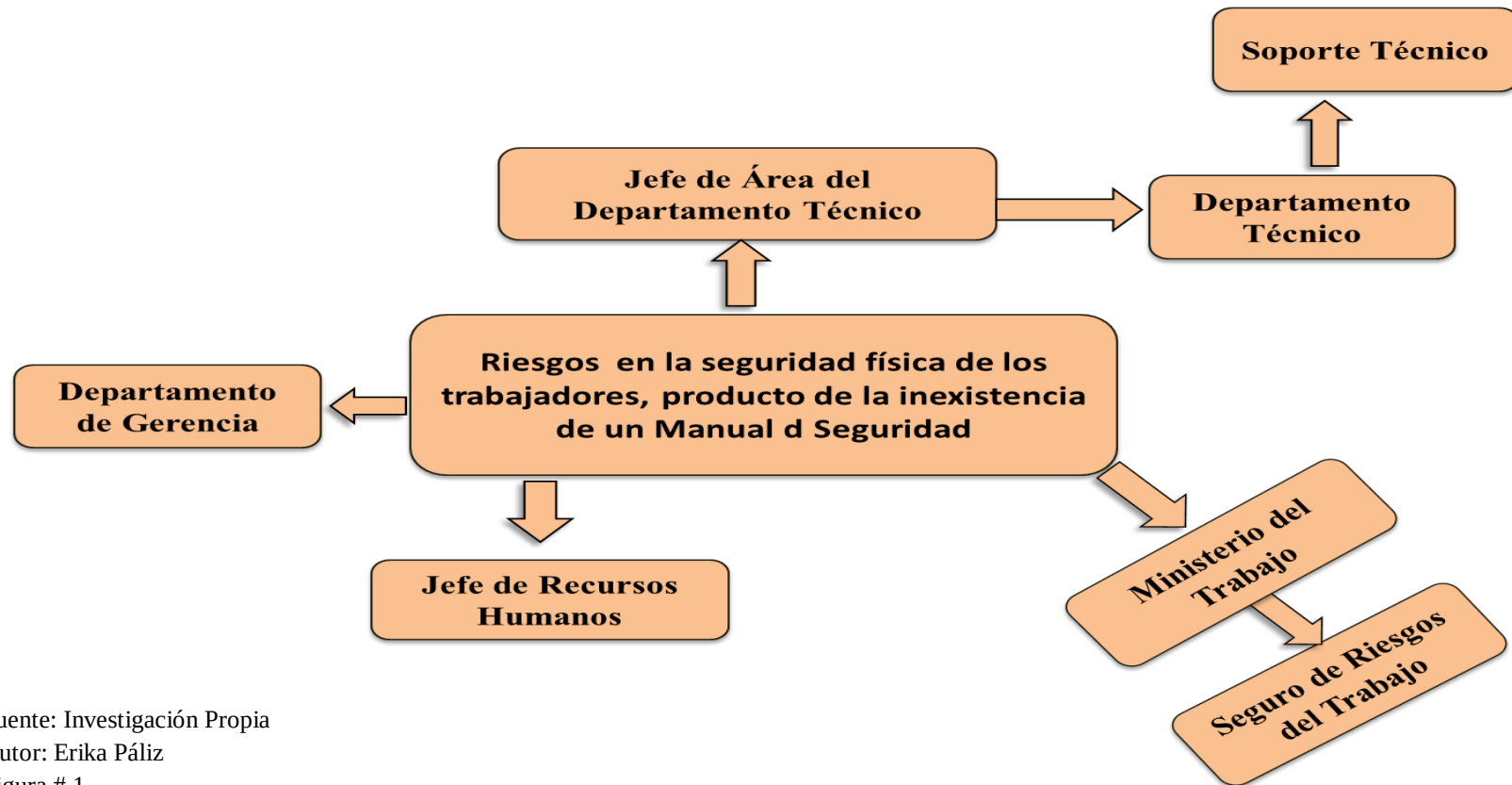
2. ANALISIS DE INVOLUCRADOS

Son aquellos involucrados más importantes ya que en base a esto podemos redactar el problema en sí de la empresa ya sean estos directos o indirectos.

2.01 Mapeo de Involucrados

El Mapeo de Involucrados son las personas responsables de estar al pendiente de todo el personal desde la persona de mantenimiento hasta el gerente general de la organización, esperando que a ninguno de ellos les falte las herramientas necesarias para realizar sus labores con la mayor facilidad posible.

2.1 Mapeo de Involucrados



Fuente: Investigación Propia
Autor: Erika Páliz
Figura # 1

2.01.02 Jerarquía

Ministerio de Trabajo

Departamento de Gerencia

Departamento de Recursos Humanos

Jefe del Departamento Técnico

Departamento Técnico

Soporte Técnico

2.01.02.01 Conceptualización de Mapeo de Involucrados

El Ministerio de Trabajo es una parte fundamental en toda organización esta es ente regulador, que nos indica si la misma está cumpliendo las normas de seguridad, salud ocupacional, riesgos laborales, con los trabajadores de la empresa y tratando que los empleados estén cubiertos totalmente de seguridad y salud ocupacional, también el poco interés por parte del Ministerio sobre lo que las empresas representan con los riesgos laborales de los trabajadores por falta de las herramientas de seguridad y enfermedades ocupacionales.

Departamento de Recursos Humanos ya que allí tendrían que analizar los riesgos laborales y determinar si esa persona está capacitada para ese cargo y verificar si el trabajador está apto para ocuparlo, es suficientemente

saber si el trabajo es bueno o malo para una persona, caso contrario incrementar personal en esa área de trabajo.

El departamento de Gerencia, para ver si el presupuesto alcanzaría para tal incremento caso contrario postergarlo hasta que se presupueste este adicional para comprar las herramientas necesarias para equipar a los trabajadores con los implementos de seguridad.

El jefe del departamento Técnico, debe estar al día con los implementos y herramientas que deben utilizar los técnicos antes de salir a realizar las rutas o recorridos a las antenas a las que dan el mantenimiento

El IESS es un punto muy importante para los trabajadores ya que es para ellos todo lo que el trabajador realiza y forman parte de sus vidas, seguros y trabajen con normalidad en sus puestos de trabajo y ha encontrado un empleo que le permite satisfacer en mayor medida sus expectativas.

2.02 Matriz de Análisis de Involucrados

Tabla # 2

Actores Involucrados	Interés sobre el problema Central	Problema Percibidos	-Recursos -Mandatos -Capacidades	Interés sobre el Proyecto	Conflictos Potenciales
Recursos Humanos	Trata de capacitar a los trabajadores para que no se de el riesgo y las enfermedades laborales.	Desinterés por parte del Empleador para dar los implementos necesarios para que no exista el riesgo.	- Financieros - Plan Nacional del buen vivir obj # 9 - Personal Capacitado	Informar para reducir los riesgos y enfermedades laborales.	Desvinculación por parte del gobierno por implementar o capacitar sobre los riesgos.
Gerencia	Planifica presupuesto para la compra de las herramientas necesarias para los trabajadores	No da la acogida suficiente por parte de los dueños de la organización	- Económicos - Plan Nacional del buen vivir obj #9 - Profesionales con poca experiencia	Disminuir las enfermedades laborales con el manual ofrecido.	Desvinculación con los cambios repentinos de personal y perdida de recursos de la organización .
Ministerio de Trabajo	Trata de apoyar a las organizaciones para no subir el índice de accidentes en el País	Mucho des interés por parte del gobierno en los accidentes laborales en el país	- Recursos financieros escasos - Profesionales bien capacitados	Poner a conocimiento y buscar el apoyo del estado para la mejora de trato a los trabajadores.	Pocas oportunidades de trabajo en las personas capacitadas por las edades y falta de interés
Jefe de Departament o Técnico	Tratar de que las organizaciones den mas capacitaciones a sus trabajadores y menos riesgos laborales para que ellos sientan que a la organización les importa los trabajadores	Des interés por parte de las organizaciones en capacitar a sus trabajadores y mucho interés solo en su dinero y no en sus trabajadores	- Recursos Variables - Plan Buen Vivir obj. # 9 - Forjando profesionales capacitados para desarrollar proyectos con buenas bases.	Tratar de informar a la organización sobre los riesgos y enfermedades laborales y capacitar a los trabajadores y jefes para que disminuyan.	Asociar al interés de la empresa e implementar capacitaciones sobre los riesgos y enfermedades de salud ocupacional para que disminuya los riesgos.

Fuente: Investigación Propia

Autor: Erika Páliz

2.02.03 Conceptualización de Matriz de Involucrados

Refiriéndome así al tema elaborar y socializar un Manual de Riesgo laborales e informar sobre los accidentes y enfermedades laborales, hay que tomar en cuenta que el departamento de Recursos Humanos es el único que está al tanto del problema en la organización pero trata de capacitar a los trabajadores para que no se dé el riesgo y las enfermedades laborales. Por parte del Empleador existe un desinterés para dar los implementos necesarios para que no exista el riesgo. Financieros, Plan Nacional del buen vivir objetivo # 9, Personal Capacitado e informar para reducir los riesgos y enfermedades laborales. Desvinculación por parte del gobierno por implementar o capacitar sobre los riesgos.

Refiriéndome al Departamento de Gerencia, Planifica presupuesto para la compra de las herramientas necesarias para los trabajadores, no da la acogida suficiente presupuesto económico por parte de los dueños de la organización, Plan Nacional del buen vivir objetivo #9, profesionales con poca experiencia, Tratar de disminuir las enfermedades laborales con el manual ofrecido. Con la desvinculación con los cambios repentinos de personal y pérdida de recursos de la organización.

Ministerio de Relaciones Laborales, Trata de apoyar a las organizaciones para no subir el índice de accidentes en el País, Mucho des interés por parte del gobierno en los accidentes laborales en el País, Recursos financieros escasos, profesionales no muy bien capacitados, poner a conocimiento y buscar el apoyo del estado para la mejora de trato a los

Trabajadores. Pocas oportunidades de trabajo en las personas capacitadas por las edades y falta de interés.

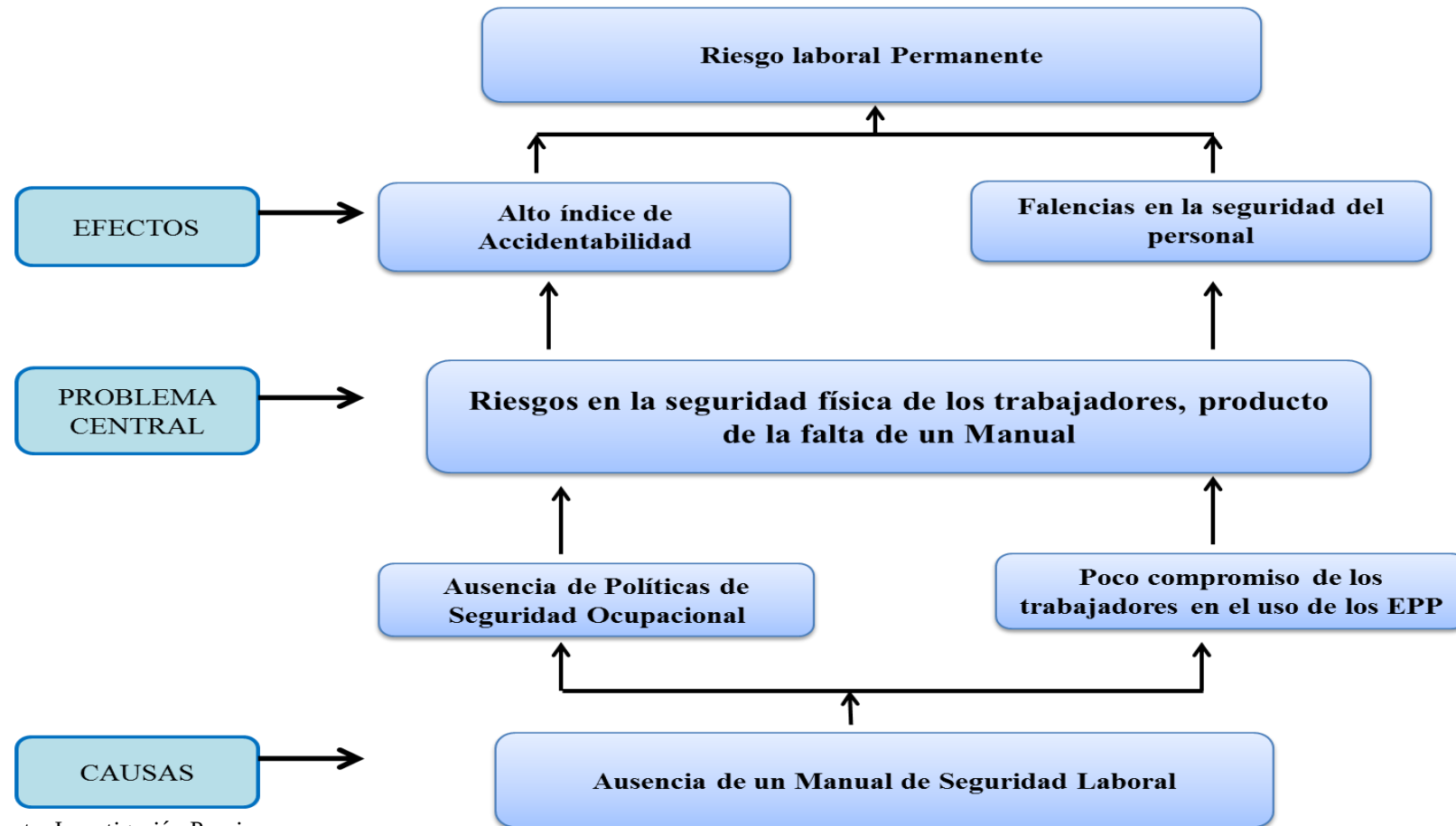
Jefe del Departamento Técnico, Tratar de que las organizaciones den más capacitaciones a sus trabajadores y menos riesgos laborales para que ellos sientan que a la organización les importa los trabajadores, Desinterés por parte de las organizaciones en capacitar a sus trabajadores y mucho interés solo en su dinero y no en sus trabajadores, Recursos Variables, Plan Buen Vivir, Objetivo # 9, Forjando profesionales capacitados para desarrollar proyectos con buenas bases. Tratar de informar a las organizaciones sobre los riesgos y enfermedades laborales y capacitar a los trabajadores, jefes y así disminuir los riesgos y enfermedades laborales, Asociar a los intereses de las organizaciones.

CAPITULO III

3.01. Árbol de Problemas

En el árbol de problemas podemos encontrar los efectos que avalan el problema central de la organización para verifica las causas posibles que generan el problema este sea en la organización o en la parte fundamental de la misma que serían los trabajadores, ya que sin ellos la organización no funcionaría correctamente.

3.01. Árbol de Problemas



Fuente: Investigación Propia

Autor: Erika Páliz

Figura # 2

3.01 Conceptualización del árbol de Problemas

En el árbol de problemas tiene como medios la problemática de una organización que empieza desde la una mala comunicación, falta de señalización en sus puestos de trabajo. Trabajadores con un alto índice de accidentabilidad e inseguros con inestabilidad psicosocial ya sea por ausencia de políticas de seguridad sobre los riesgos existentes en nuestra organización teniendo en cuenta que la inexistencia de un Manual de riesgos, accidentes y enfermedades laborales.

Pueden no tener presente esta clase de inconvenientes de los trabajadores con los riesgos que hay en sus lugares de trabajo por eso las falencias en la seguridad del personal y el poco compromiso de los trabajadores por la utilización de los Equipos de Protección del Personal (EPP), las actuaciones inadecuadas por parte de los trabajadores de la organización, ya que para ellos la socialización de un manual de riesgos es causal para informar que existe exceso de riesgos Físicos, estrés laboral y desinterés por parte de los altos jefes de la organización.

3.02. Árbol de Objetivos



Fuente: Investigación Propia

Autor: Erika Páliz

Figura # 3

3.02 Conceptualización del árbol de Objetivos

En el árbol de objetivos podemos determinar que con la disminución del Riesgos Laboral colocando las señalizaciones pertinentes en cada lugar designado por el departamento de Bomberos y por parte del departamento de Talento humano de la empresa, con esto se podría bajar el alto índice de accidentabilidad, teniendo en cuenta las normas de seguridad personal terminando con la falta de las políticas de seguridad ocupacional, les reducirá al mínimo la fatiga del personal y les facilitara las tareas. Para ello su construcción debe ser adecuada, estar bien orientada para permitir así que se reduzca el poco compromiso de los trabajadores por la no utilización de los EPP.

La enfermedad de salud, está conectada a la mala ventilación de los edificios o lugar de trabajo del empleado, psicológicos uno de los más grandes es el estrés esto conlleva a la sugestión, ansiedad, empatía, depresión aburrimiento, culpabilidad, nerviosismo, y con esto a la correcta forma de trabajar de los empleados, seguros con estabilidad psicosocial y una buena vinculación social con sus familias y el resto de personas que los rodean, por parte del gobierno por no implementar o capacitar sobre los riesgos laborales a todas las personas no solo para los altos mandos debería tomar en cuenta que la clase trabajadora es la que sufre más consecuencias de los riesgos y enfermedades laborales ya sea por falta de interés por los trabajadores o de los dueños de la organización, porque no tienen las herramientas necesarias o por que las tienen pero no les obligan a utilizarlas.

La existencia de un Manual de riesgos, accidentes y enfermedades laborales disminuiría los riesgos psicosociales y estrés laboral, dándoles capacitaciones o simplemente leyendo el manual para evitar esta clase de conflictos o enfermedades solo por no tomarse un poco más de tiempo en usar las herramientas necesarias o entregadas por parte de la organización.

CAPITULO VI

4.01. Matriz de Análisis de Alternativas

Esta matriz nos permite medir los objetivos específicos que se está poniendo a consideración para mejorar el rendimiento de los trabajadores de la empresa y constatar si se está obteniendo el objetivo trazado anteriormente por la organización también nos permite verificar la eficacia de los mismos en sus puestos de trabajo, dándoles calificaciones del cinco como alto, hasta el más bajo que en estos casos sería uno dependiendo la conformidad del objetivo.

Matriz de Análisis de Alternativas

Tabla # 3

OBJETIVOS	Impacto sobre el propósito	Factibilidad Técnica	Factibilidad Financiera	Factibilidad Social	Factibilidad Política	Total	Categoría
Zonas con Señalización	4	5	5	4	4	22	Medio Alto
Personal con un alto índice de seguridad laboral	4	5	4	4	4	21	Medio Alto
Políticas de Seguridad Ocupacional	5	4	5	5	4	23	Medio Alto
Compromiso por parte de los trabajadores en uso de las EPP	4	5	5	4	4	22	Medio Alto

Fuente: Investigación Propia

Autor: Erika Páliz

4.01.01 Conceptualización de la Matriz de Alternativas

Lo referente a la matriz de análisis son los principales beneficios encontrados para los trabajadores insatisfechos por la poca apertura que dan a los trabajadores de la organización con la disminución de riesgos psicosociales y estrés laboral ya que hay un medio alto en la categoría que es de veinte y dos (22) de la empresa, con referencia al interés por parte de los altos jefes que representan a la organización por la falta de planificación del presupuesto para la compra de las herramientas necesarias para los trabajadores, no dan la acogida suficiente presupuesto económico por parte de los dueños de la organización por tal motivo su categoría es de veinte y dos (21).

Con respecto a las actuaciones de los empleados podemos decir que están en total desacuerdo ya que no constan con las herramientas necesarias para realizar sus obligaciones con la organización y por poca comunicación con los trabajadores de la misma por eso su categoría también es medio alta de veinte y tres (23).

Por eso con la existencia de un manual de riesgos y enfermedades laborales esperamos que se disminuya los riesgos y enfermedades laborales ya sea por estrés o riesgo psicosocial de los trabajadores de las organizaciones tiene una categoría de medio alto que es de veinte y dos (22).

4.02. Matriz de Análisis de Impacto de los Objetivos

Esta matriz nos permite dar un análisis de impacto de los objetivos trazados, y las metas alcanzadas por la organización.

Matriz de Análisis de Impacto de los Objetivos

Tabla # 4

OBJETIVO	Factibilidad de Lograrse	Impacto de Genero	Impacto ambiental	Relevancia	Sostenibilidad	TOTAL	CATEGORIA
O. E. 1	Los principales beneficiarios son los trabajadores. (5)	Respecto a los derechos de las personas como seres humanos. (5)	Mejoramiento del entorno social de los trabajadores. (4)	Especialista en riesgos y estrés laboral. (5)	Empleados que leen sobre los riesgos laborales y enfermedades psicosociales. (5)	24	ALTO
O. E. 2	Los altos jefes permitan leer y que se beneficien los trabajadores. (4)	Respecto a los derechos de los trabajadores y los jefes de la organización. (5)	Mejorar la organización empezando desde los altos mandos. (5)	Capacitación en los riesgos y estrés laboral por parte de los jefes. (4)	Altos mandos de la organización concientizando los riesgos laborales. (5)	23	ALTO
O. E. 3	Se beneficiarían todos los trabajadores ya que disminuirá los riesgos y enfermedades laborales. (4)	Todos tenemos derechos y obligaciones. (5)	Mejoramiento del ambiente laboral en toda la organización (5)	Tener un especialista en riesgos de salud laboral. (5)	Actuaciones adecuadas por parte de los colaboradores de la organización. (4)	23	ALTO
O. G	Beneficios para la organización ya que se disminuiría los riesgos y enfermedades laborales. (5)	Respecto a la organización debe tener un manual de riesgos ya que todos los trabajadores tienen derechos. (4)	Mejoramiento y disminución de riesgos y estrés laboral en los trabajadores. (5)	Especialistas en riesgos psicosociales, enfermedades laborales. (5)	Trabajadores que asistan a cursos de riesgos laborales. (5)	24	ALTO

Fuente: Investigación Propia

Autor: Erika Páliz

4.02.01 Análisis de la Matriz de análisis de los Objetivos

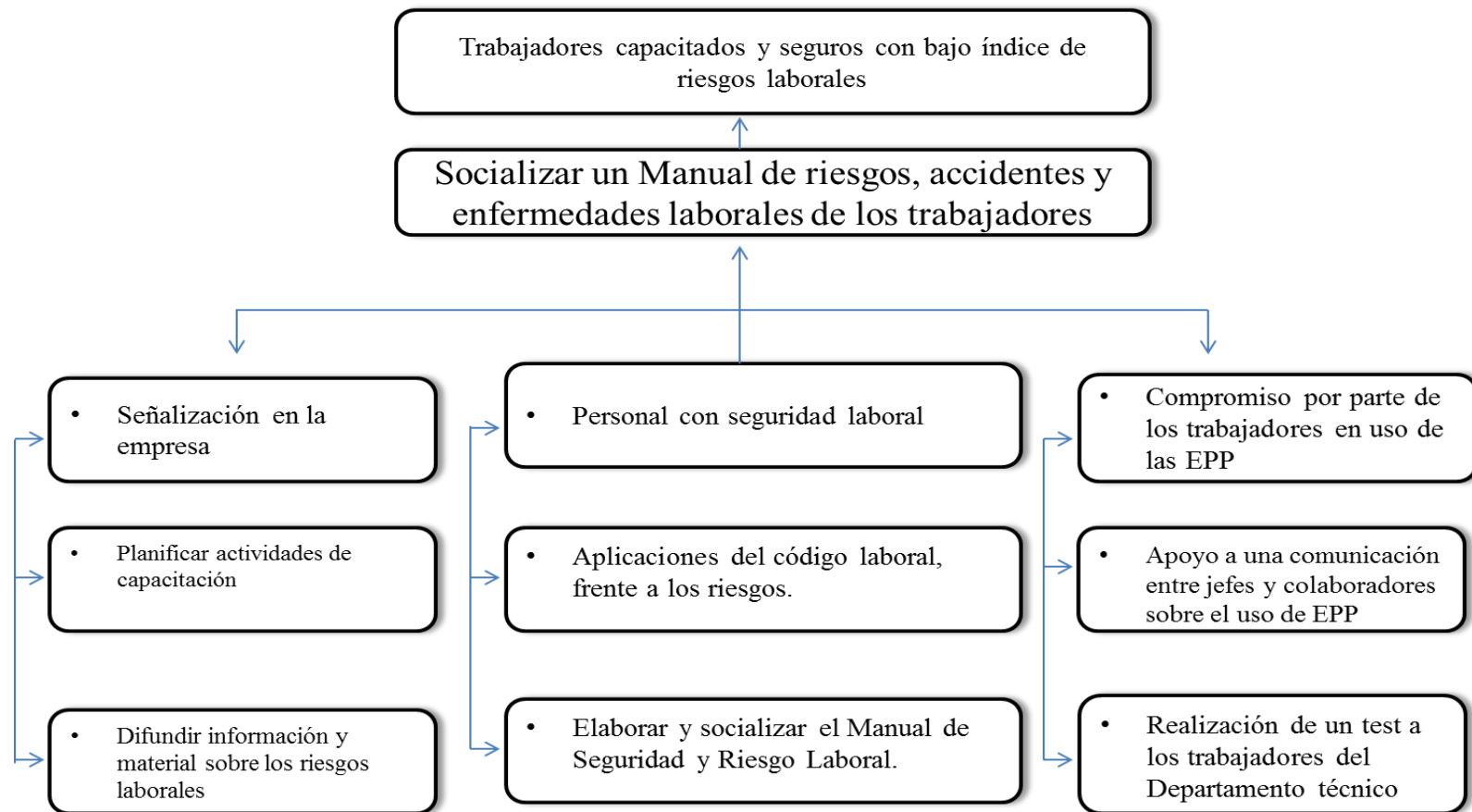
Los principales beneficiarios son los trabajadores. (5). Respecto a los derechos de las personas como seres humanos. (5) Mejoramiento del entorno social de los trabajadores. (4) Especialista en riesgos y estrés laboral. (5) Empleados que leen sobre los riesgos laborales y enfermedades psicosociales. (5) 24 ALTO.

Los altos jefes permitan leer y que se beneficien los trabajadores. (4) Respecto a los derechos de los trabajadores y los jefes de la organización. (5) Mejorar la organización empezando desde los altos mandos. (5) Capacitación en los riesgos y estrés laboral por parte de los jefes. (4) Altos mandos de la organización concientizando los riesgos laborales. (5) 23 ALTO.

Se beneficiarían todos los trabajadores ya que disminuirá los riesgos y enfermedades laborales. (4) Todos tenemos derechos y obligaciones. (5) Todos tenemos derechos y obligaciones. (5) Tener un especialista en riesgos de salud laboral. (5) Actuaciones adecuadas por parte de los colaboradores de la organización. (4) 23 ALTO.

Beneficios para la organización ya que se disminuiría los riesgos y enfermedades laborales. (5) Respecto a la organización debe tener un manual de riesgos ya que todos los trabajadores tienen derechos. (4) Mejoramiento y disminución de riesgos y estrés laboral en los trabajadores. (5) Especialistas en riesgos psicosociales, enfermedades laborales. (5) Trabajadores que asistan a cursos de riesgos laborales. (5) 24 ALTO.

Diagrama de Estrategias



Fuente: Investigación Propia

Autor: Erika Páliz

Figura # 4

4.03.02 Conceptualización del Diagrama de Estrategias

El diagrama de estrategias tiene como objetivo alinear los recursos para los trabajadores seguros con estabilidad psicosocial y propiciar la disminución de accidentes laborales, planificar actividades de capacitación y socialización del Manual tratando de difundir la información para la entrega de material sobre los riesgos laborales e identificar zonas de Riesgo laboral.

Socializar políticas sobre el Manual de Seguridad Ocupacional, para las aplicaciones del código laboral, frente a los riesgos que se enfrentan los trabajadores, elaborar y socializar el Manual de Seguridad de Riesgo Laboral tratando de proporcionar información a los empleados sobre el código de trabajo el compromiso por parte de los trabajadores en uso de las EPP con el apoyo a una comunicación entre jefes y colaboradores sobre el uso.

Realizando un test a los trabajadores del Departamento técnico, proporcionando las herramientas necesarias para la protección de los trabajadores existe maneras donde ver la manera de que los riesgos laborales tengan un desplazamiento, tanto como el diseño, la estructura material de los lugares y equipos de trabajo de la organización con la existencia de un Manual de Riesgos Laborales, habría una gran disminución de riesgos psicosociales y estrés laboral con las encuestas realizadas sobre el tema de prevención de riesgos y enfermedades laborales de acuerdo a eso realizar las capacitaciones necesarias para que en la organización haya un menor riesgo de estrés laboral, psicosocial y actuaciones adecuadas por parte de los trabajadores y los jefes de la organización ya que habría más información

mejor herramientas para los trabajadores con las aplicaciones del código laboral según lo indique las mismas, frente a los riesgos laborales.

Con la elaborar y socializar una guía de comunicación asertiva, y mayor interés por parte de los altos jefes de la organización y mayor apoyo a una comunicación entre jefes y colaboradores.

Realización de un test para todos los trabajadores de la organización y así ver que capacidades de aplicación de las nuevas normativas de la empresa en la que laboran.

4.04. Matriz de Marco Lógico

Esta matriz nos permite la verificación del propósito establecido en los objetivos establecidos en la propuesta del proyecto ya que en la misma nos podemos dar cuenta que clase de indicadores hemos utilizado para la realización con la verificación de los indicadores y supuestos ya sean estos positivos o negativos poniendo en conocimiento toda las actividades a realizar en la empresa con el apoyo de los dueños de la organización y los trabajadores de la misma, y llegar a la finalidad propuesta en este manual.

MARCO LOGICO

Tabla # 5

FINALIDAD	INDICADORES	MEDIOS VERIFICADORES	SUPUESTOS (+) (-)
Obtener que se termine el estrés laboral y riesgos psicosociales.	50% mas de estabilidad emocional	Encuestas a los trabajadores	Prestigio a la empresa
PROPOSITO			
Realizar un Manual de Riesgos y enfermedades laborales.	100 % Efectividad	Manual impreso	Que se demore la entrega de Información.
COMPONENTES			
1.- Nivel de interés por parte de Gerencia.	Cambia de actitud al 90%	Cambia de actitud y escrita por la jefatura.	Se reusaban al cambio.
2.- Lecturas y capacitaciones sobre los riesgos y accidentes laborales.	Efectividad al 90%	Cambia de actitud y escrita por la jefatura.	Cambia de actitud y escrita por la jefatura.
ACTIVIDADES			
1.01.- Encuestas a los empleados.	Se aplica al 100%	Instrumentos entregados.	No respondieron adecuadamente.
1.02.- Entrevistas a los trabajadores.	Se entiende al 100%	Hojas de Asistencia.	No captaron el problema.
2.01 Entrega de folletos para que el persona se informe.	Se entiende al 100%	Instrumentos entregados.	No respondieron adecuadamente.
2.02.- Fueron aprobadas las encuestas por el departamento de RR HH.	Se entiende al 100%	Hojas de Asistencia.	No captaron el problema.

Fuente: Investigación Propia

Autor: Erika Páliz

4.04.01 Conceptualización del Marco Lógico

La finalidad de la Matriz de Marco Lógico sería obtener y que se termine el estrés laboral y riesgos psicosociales en los trabajadores de la organización tomando en cuenta que casi el 50% de los trabajadores presentan fatiga, cansancio y estabilidad emocional en las encuestas realizadas a los mismos, poniendo en peligro el prestigio de la organización.

El propósito es realizar el Manual de riesgos y enfermedades laborales con un cien por ciento de efectividad (100%), para así reducir el índice de riesgos laborales y entregar un Manual impreso a cada uno de los trabajadores de la empresa.

El primer componente de la matriz quedaría de la siguiente manera:

Nivel de interés por parte de la Gerencia, con un cambio de actitud por parte de los altos mandos y esta quede por escrito ya que al momento que se les presento el manual se reusaron a compartir este tipo de información con los trabajadores.

Lecturas y capacitaciones sobre los riesgos y accidentes laborales, con una efectividad del 90% ya que con el cambio de actitud por parte de los altos mandos ya habría mayor acogida para la organización.

Las actividades fueron las siguientes:

Se encuestaron a los empleados al 100% de ellos, se les entrego instrumentos para las encuestas como cuadernos y esferos al mismo tiempo no respondieron de una manera adecuada ya que pesaban que no se tomaría en cuenta y no habría cambio alguno en la organización.

También hubo entrevistas con los trabajadores todos los trabajadores que laboran en la organización con las hojas de asistencia verificamos que todos estén presentes ya que es para ellos un gran beneficio que estábamos presentado y así evitar los riesgos y enfermedades laborales.

Se les entrego folletos para que se informen sobre los riesgos y clases de riesgos que hay ya sea en la organización a la que prestan sus servicios y a cual son propensos se les entrego al 100% los folletos al cual no supieron dar la acogida que se esperaba.

Encuesta

La presente encuesta tiene como objetivo, recabar información relacionada con los riesgos laborales, el uso de la información será empelada solo para efectos académicos (tesis de grado), por favor no firme ni coloque datos personales en la misma

Sexo: M _____ F _____

Tiempo de trabajo en la empresa: _____

A continuación se le presentan una serie de preguntas, responde según su propio criterio

1.- Tiene usted información sobre el tema de Riesgos laborales.

SI NO

2.- Ha oído hablar sobre salud ocupacional

SI NO

3.- Existen en su lugar de trabajo algún tipo de riesgo laboral

SI NO

4.- Necesita usted información sobre el tema de riesgo laboral

SI NO

5.-En qué condiciones cree usted que se encuentra la señalita dentro de lugar de trabajo

BUENO REGULAR MALO

6.- Existe en su empresa mapa de riesgo

SI NO

7.- Sabe usted manipular los extintores de fuego

SI NO

8.- Ha sufrido estrés laboral

SI NO

9.- Conoce sobre las consecuencias del estrés laboral

SI NO

10.- Cuenta usted con los equipos necesarios para su protección personal dentro de la empresa

SI NO

11.- Hace usted uso de los equipos de protección

SI NO

12.- Considera usted que sus equipos de oficina son cómodos

SI NO

13.- Los equipos de oficina le permiten mantener una postura correcta

SI NO

14.- La iluminación en su puesto de trabajo es suficiente

SI NO

15.- Posee su lugar de trabajo desniveles

SI NO

16.- Cuenta usted con tiempo dentro de su horario para descansar luego de esfuerzos prolongados

SI NO

17.- Cree usted que los trabajadores comprenden la importancia de evitar riesgos laborales

SI NO

18.- Señale cuales de las enfermedades laborales ha sufrido usted

Fatiga Visual

Dolor de Espalda constante

Problemas Gástricos y de Obesidad

Túnel carpiano, tendinitis, puede causar molestias en manos y muñecas, mientras se manipula el mouse

Estrés, que son dos tipos, trastornos mentales y psicosomáticos, están relacionadas con problemas como colitis, gastritis o cardiovasculares que sí se ocasionan por el trabajo

19.- Considera usted que es necesario realizar talleres de capacitación relacionado con riesgo laboral

SI NO

20.- Estaría usted dispuesto a asistir a los talleres de capacitación laboral

SI NO

21.- Conoce como está organizada la prevención de riesgos en la empresa.

SI NO

22.- Conoce usted las leyes relacionadas con la seguridad laboral

SI NO

4.04.02. Análisis de las encuestas realizadas a los empleados de la Empresa

1.- Tiene usted información sobre el tema de riesgos laborales

Tabla #6 Conocimiento sobre riesgos laborales

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Si	12	57%
No	9	43%
Total	21	100%

Fuente: Investigación Propia
Autor: Erika Páliz

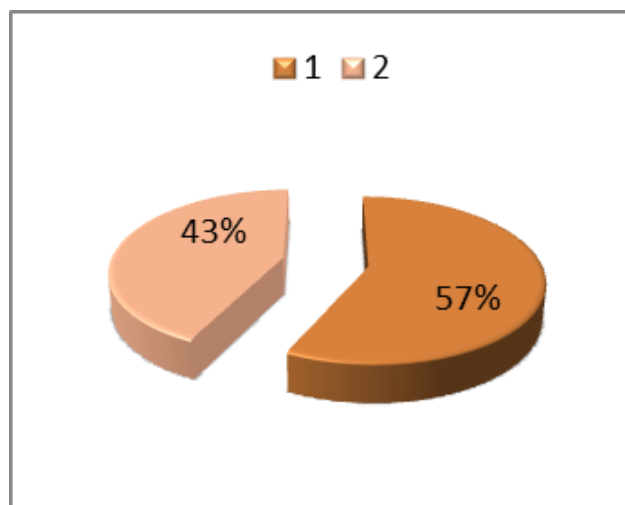


Gráfico # 1 Conocimiento sobre riesgos laborales

Como se puede apreciar, el 57% de los encuestados dijo que si tienen información sobre riesgos laborales, mientras el 43 % dice no tener. Estos resultados concuerdan con lo planteado por Azansa (2013) cuando expresa la necesidad de que los trabajadores.

2.- Ha oído hablar sobre salud ocupacional

Tabla #7 Salud Ocupacional

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Si	20	95%
No	1	5%
Total	21	100%

Fuente: Investigación Propia

Autor: Erika Páliz

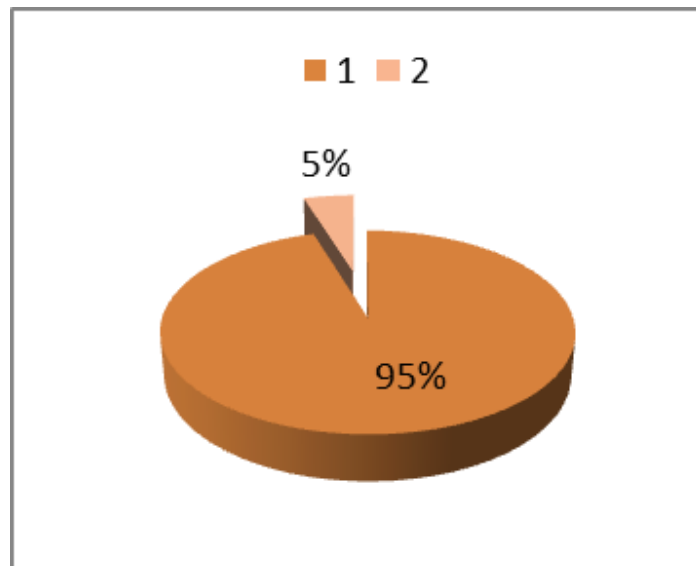


Gráfico # 2 Salud Ocupacional

Como se puede apreciar, el 95% de los encuestados dijo que si tienen información sobre riesgos laborales, mientras el 5 % dice no tener. Estos resultados concuerdan con lo planteado por Azansa (2013) cuando expresa la necesidad de que los trabajadores.

3.- Existen en su lugar de trabajo algún tipo de riesgo laboral

Tabla #8 Existen algún tipo de Riesgos Laborales

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Si	14	67%
No	7	33%
Total	21	100%

Fuente: Investigación Propia
 Autor: Erika Páliz

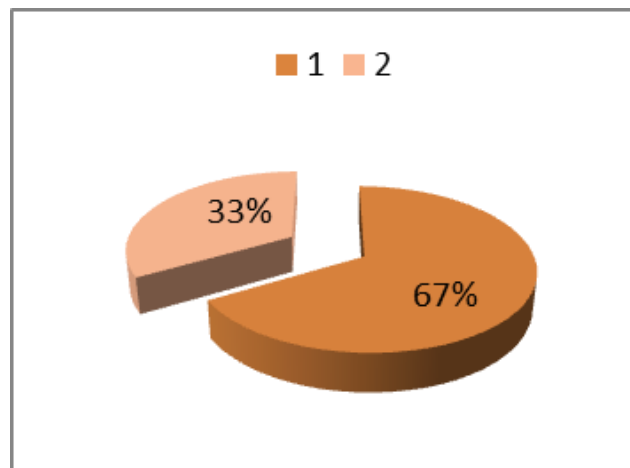


Gráfico # 3 Existen algún tipo de Riesgo Laboral

Como se puede apreciar, el 67% de los encuestados se informa que en sus lugares de trabajo si existe algún tipo de riesgos laborales, mientras el 33% dice no tener. Estos resultados concuerdan con lo planteado por Azansa (2013) cuando expresa la necesidad de que los trabajadores.

4.- Necesita usted información sobre el tema de riesgo laboral

Tabla # 9 Información sobre Riesgos Laborales

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Si	16	76%
No	5	24%
Total	21	100%

Fuente: Investigación Propia
Autor: Erika Páliz

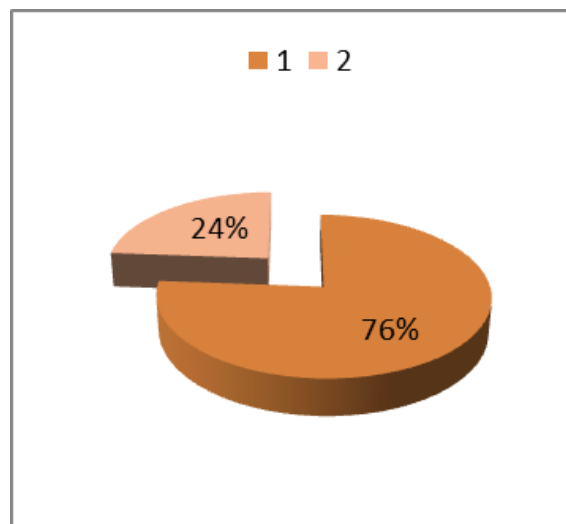


Gráfico # 4 Información sobre Riesgos Laborales

Como se puede apreciar, el 76% de los encuestados dicen que si necesitan información sobre riesgos laborales, mientras el 24% dice no necesitar ya que tienen pocos conocimientos sobre el tema. Estos resultados concuerdan con lo planteado por Azansa (2013) cuando expresa la necesidad de que los trabajadores.

5.-En qué condiciones cree usted que se encuentra la señalética dentro de su lugar de trabajo.

Tabla # 10 Señaléticas dentro de su lugar de trabajo

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	8	38%
Regular	11	52%
Malo	2	10%
Total	21	100%

Fuente: Investigación Propia

Autor: Erika Páliz

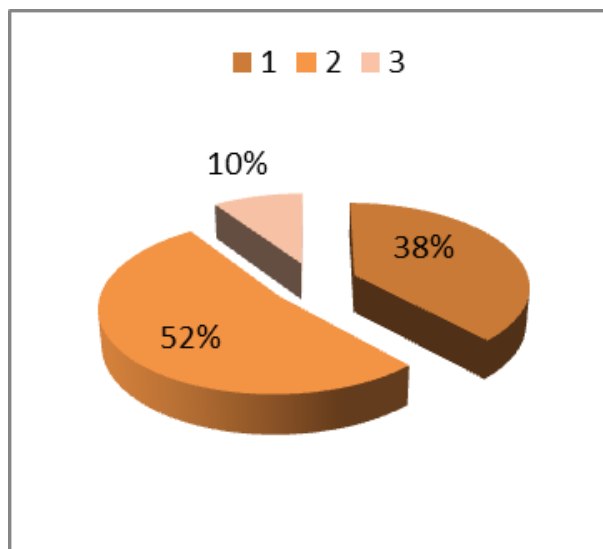


Gráfico #5 Señaléticas dentro de su lugar de trabajo

Como se puede apreciar, el 52% de los encuestados dicen que las señaléticas no están en lugares visibles o de fácil comunicación el 38% dice que es buena la señalización, y el 10% dice no estar de acuerdo que es mala a señalización. Estos resultados concuerdan con lo planteado por Romero (2013) cuando expresa la necesidad de que los trabajadores sobre la Seguridad Laboral.

6.- Existe en su empresa mapa de riesgo

Tabla # 11 Existe un Mapa de Riesgos

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Si	2	10%
No	19	90%
Total	21	100%

Fuente: Investigación Propia

Autor: Erika Páliz

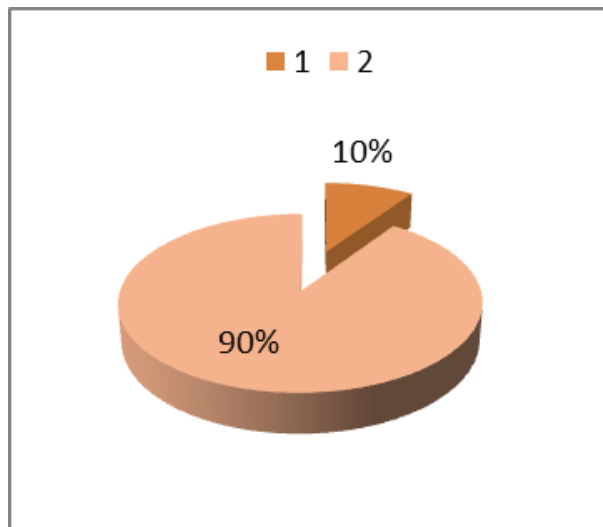


Gráfico # 6 Existe un Mapa de Riesgos

Como se puede apreciar, el 90% de los encuestados dicen que en la empresa no existe ninguna clase de Mapa de Riesgos, mientras el 10 % dicen si tener. Estos resultados concuerdan con lo planteado por Romero (2013) cuando expresa la necesidad de que los trabajadores.

7.-Sabe usted manipular los extintores de fuego

Tabla # 12 Manipula Extintores de Fuego

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Si	12	57%
No	9	43%
Total	21	100%

Fuente: Investigación Propia

Autor: Erika Páliz

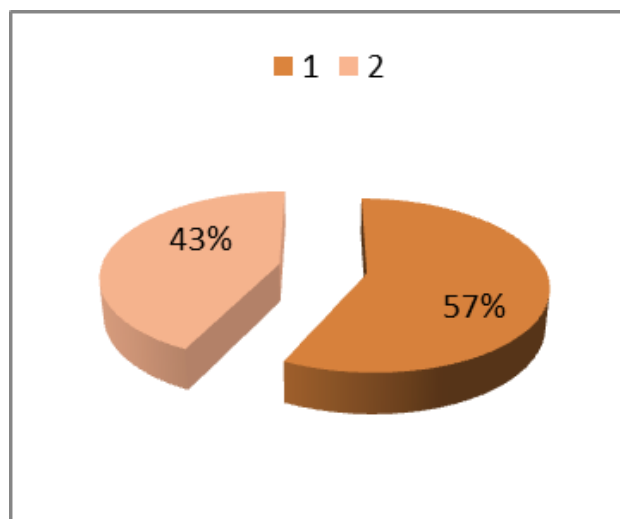


Gráfico # 7 Manipula Extintores de Fuego

Como se puede apreciar, el 57% de los encuestados dicen que si saben manipular los extintores en caso de incendios, mientras el 43% dice no saber el funcionamiento del mismo. Estos resultados concuerdan con lo planteado por Romero (2013) cuando expresa la necesidad de que los trabajadores.

8.- Ha sufrido estrés laboral

Tabla # 13 Estrés Laboral

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Si	17	81%
No	4	19%
Total	21	100%

Fuente: Investigación Propia

Autor: Erika Páliz

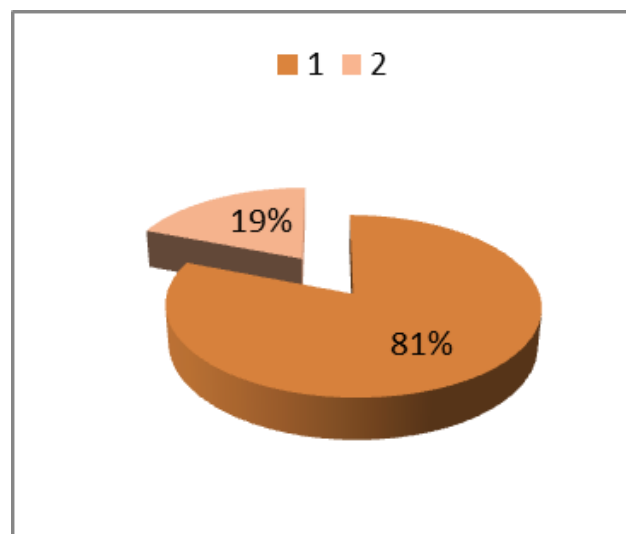


Gráfico # 8 Estrés Laboral

Como se puede apreciar, el 81% de los encuestados informan que si han sufrido de estrés laboral, mientras el 19% dice no haber sufrido ningún problema por el estrés. Estos resultados concuerdan con lo planteado por Romero (2013) cuando expresa la necesidad de que los trabajadores.

9.- Conoce sobre las consecuencias del estrés laboral

Tabla # 14 Consecuencias del Estrés Laboral

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Si	11	52%
No	10	48%
Total	21	100%

Fuente: Investigación Propia

Autor: Erika Páliz

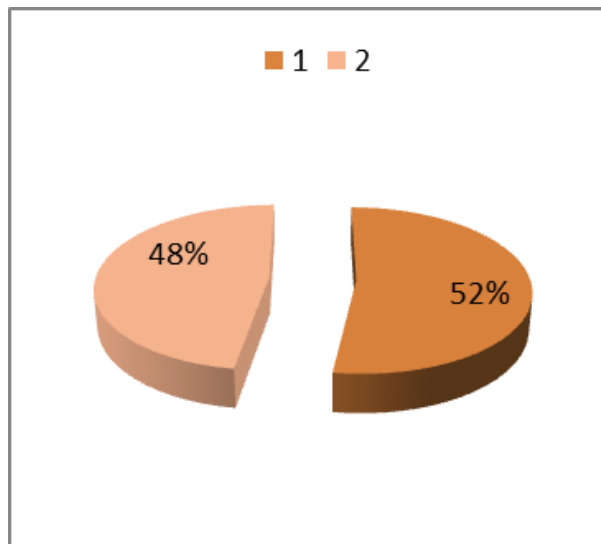


Gráfico # 9 Consecuencias del Estrés Laboral

Como se puede apreciar, el 52% de los encuestados mencionan haber tenido consecuencias por el estrés laboral, mientras el 48% dicen no tener ninguna secuela. Estos resultados concuerdan con lo planteado por Romero (2013) cuando expresa la necesidad de que los trabajadores.

10.- Cuenta usted con los equipos necesarios para su protección personal dentro de la empresa.

Tabla # 15 Equipos necesarios para su protección Personal

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Si	14	67%
No	7	33%
Total	21	100%

Fuente: Investigación Propia
 Autor: Erika Páliz

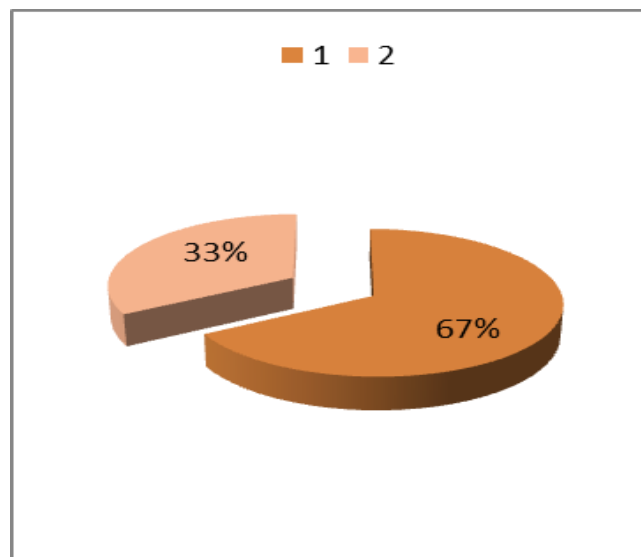


Gráfico # 10 Equipos necesarios para su protección Personal

Como se puede apreciar, el 67% de los encuestados informan que si cuentan con las protecciones personales, mientras el 33 % dice no tener ninguna. Estos resultados concuerdan con lo planteado por Azansa (2013) cuando expresa la necesidad de que los trabajadores.

11.- Hace usted uso de los equipos de protección

Tabla # 16 Uso de Equipos de Protección

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Si	10	48%
No	11	52%
Total	21	100%

Fuente: Investigación Propia

Autor: Erika Páliz

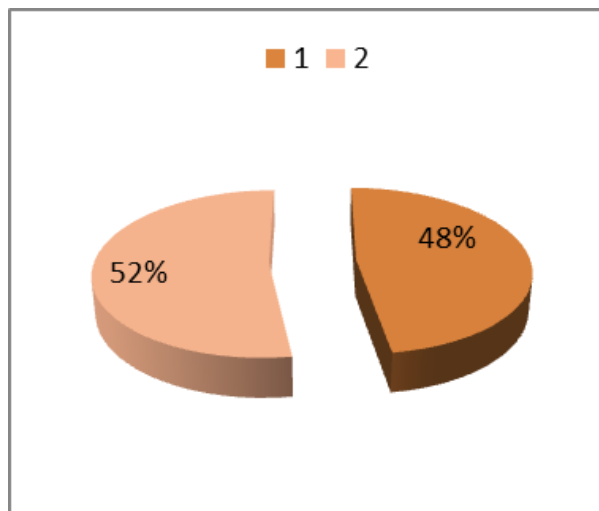


Gráfico # 11 Uso de Equipos de Protección

Como se puede apreciar, el 48% de los encuestados informan si utilizar las herramientas necesarias entregadas por la empresa, mientras que el 52 % dice no utilizar las herramientas. Estos resultados concuerdan con lo planteado por Azansa (2013) cuando expresa la necesidad de que los trabajadores.

12.- Considera usted que sus equipos de oficina son cómodos

Tabla # 17 Equipos de Oficina son Cómodos

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Si	18	86%
No	3	14%
Total	21	100%

Fuente: Investigación Propia

Autor: Erika Páliz

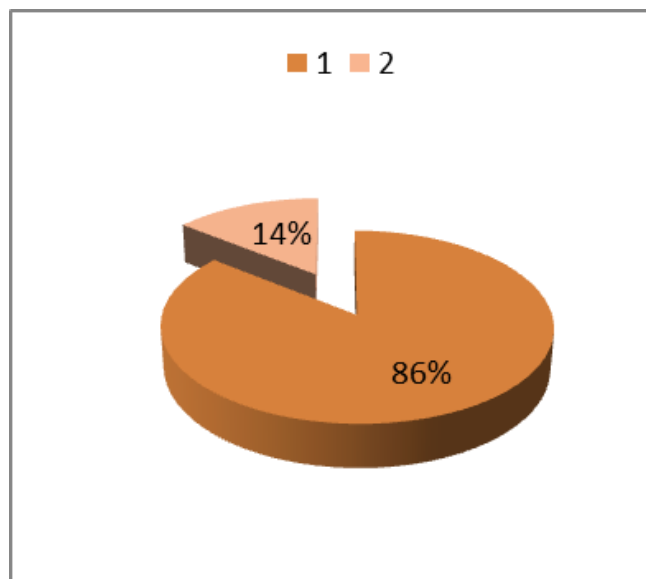


Gráfico # 12 Equipos de Oficina Cómodos

Como se puede apreciar, el 86% de los encuestados dicen que si tienen equipos de oficina cómodos, mientras el 14 % dice no tener equipos de oficina cómodos. Estos resultados concuerdan con lo planteado por Iliana (2013) cuando expresa la necesidad de los trabajadores por la seguridad laboral.

13.- Los equipos de oficina le permiten mantener una postura correcta

Tabla # 18 Permiten mantener una Postura correcta

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Si	16	76%
No	5	24%
Total	21	100%

Fuente: Investigación Propia

Autor: Erika Páliz

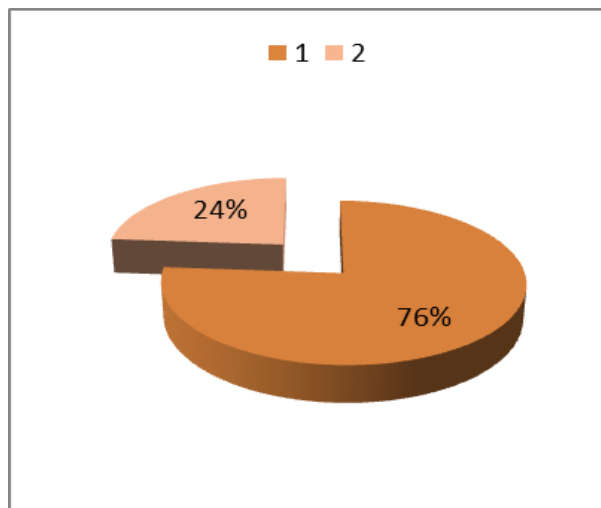


Gráfico # 13 Permiten Mantener una Postura correcta

Como se puede apreciar, el 76% de los encuestados dicen que si mantienen una postura correcta, mientras el 24 % dice no tener. Estos resultados concuerdan con lo planteado por Azansa (2013) cuando expresa la necesidad de que los trabajadores.

14.- La iluminación en su puesto de trabajo es suficiente

Tabla # 19 Iluminación suficiente en tu puesto de trabajo

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Si	21	100%
No	0	0%
Total	21	100%

Fuente: Investigación Propia
 Autor: Erika Páliz

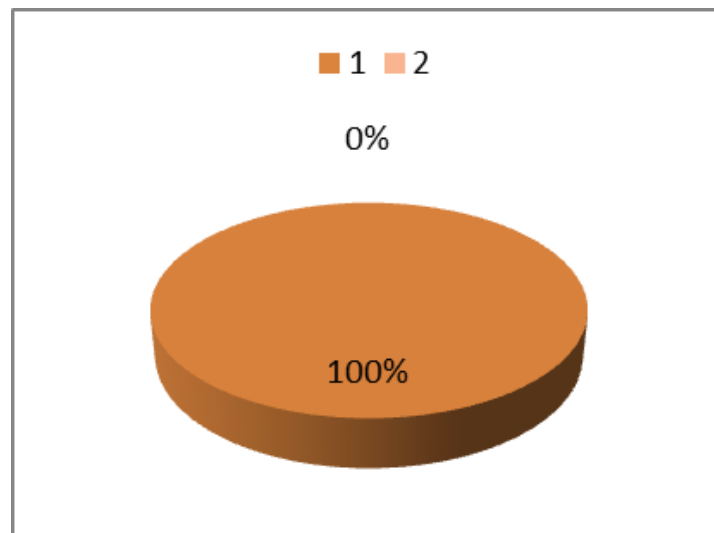


Gráfico # 14 Iluminación suficiente en tu puesto de Trabajo

Como se puede apreciar, el 100% de los encuestados dicen tener la iluminación suficiente para realizar sus labores cotidianas. Estos resultados concuerdan con lo planteado por Pérez (2010) cuando expresa la necesidad de que los trabajadores.

15.- Posee su lugar de trabajo desniveles

Tabla # 20 Lugar de trabajo con desniveles

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Si	2	10%
No	19	90%
Total	21	100%

Fuente: Investigación Propia

Autor: Erika Páliz

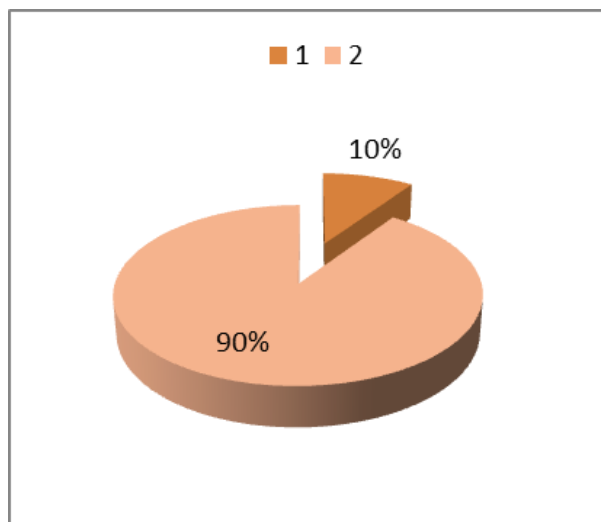


Gráfico # 15 Lugar de Trabajo con desniveles

Como se puede apreciar, el 10% de los encuestados dijo que si tienen lugares con desniveles, mientras el 90 % dice no tenerlos. Estos resultados concuerdan con lo planteado por Azansa (2013) cuando expresa la necesidad de que los trabajadores.

16.- Cuenta usted con tiempo dentro de su horario para descansar luego de esfuerzos prolongados

Tabla # 21 Descanso luego de esfuerzos prolongados

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Si	11	52%
No	10	48%
Total	21	100%

Fuente: Investigación Propia

Autor: Erika Páliz

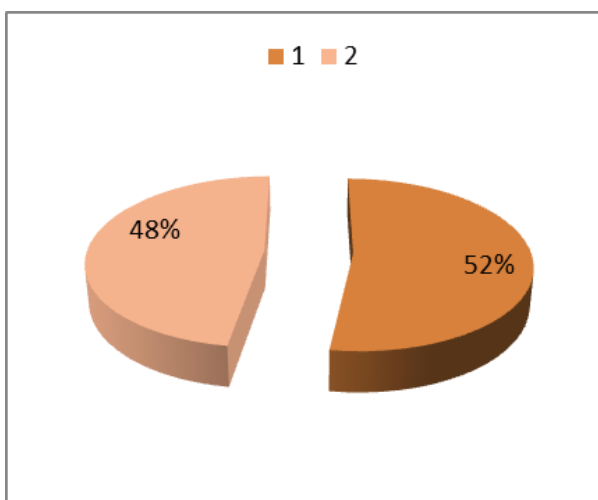


Gráfico # 16 Descansos luego de esfuerzos prolongados

Como se puede apreciar, el 52% de los encuestados dijo si tener descanso luego de esfuerzos prolongados, mientras el 48 % dice no tener. Estos resultados concuerdan con lo planteado por Azansa (2013) cuando expresa la necesidad de que los trabajadores por un manual de seguridad laboral.

17.- Cree usted que los trabajadores comprenden la importancia de evitar riesgos laborales.

Tabla # 22 Comprende la importancia de evitar riesgos laborales

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Si	10	48%
No	11	52%
Total	21	100%

Fuente: Investigación Propia

Autor: Erika Páliz

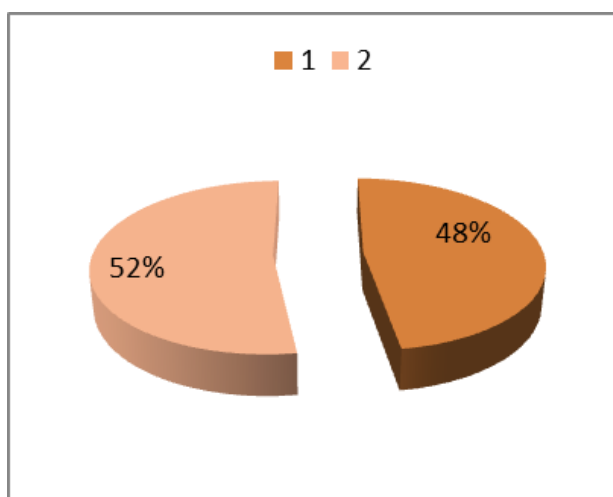


Gráfico # 17 Comprende la importancia de evitar riesgos laborales

Como se puede apreciar, el 48% de los encuestados dicen que si comprenden la importancia de evitar riesgos laborales, mientras el 52 % dice no comprenderla. Estos resultados concuerdan con lo planteado por Azansa (2013) cuando expresa la necesidad de que los trabajadores por un manual de seguridad laboral.

18.- Señale cuales de las enfermedades laborales ha sufrido usted

Tabla # 23 Cuál de estas enfermedades laborales ha sufrido

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Personal que no ha sufrido de ningún trastorno	4	9%
Fatiga Visual	12	27%
Dolor de Espalda constante	7	16%
Problemas Gástricos y de Obesidad	7	16%
Túnel carpiano, tendinitis, puede causar molestias en manos y muñecas, mientras se manipula el mouse	4	9%
Estrés, que son dos tipos, trastornos mentales y psicosomáticos, están relacionadas con problemas como colitis, gastritis o cardiovasculares que sí se ocasionan por el trabajo	10	23%
Total	44	100%

Fuente: Investigación Propia

Autor: Erika Páliz

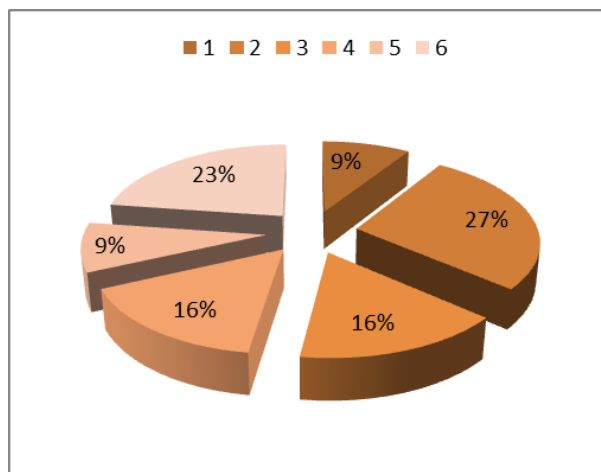


Gráfico # 18 Cuál de estas enfermedades laborales ha sufrido

Como se puede apreciar, la mayoría del personal ha sufrido de una u otra manera trastornos o enfermedades laborales causadas por la fatiga visual 27% seguido por el estrés cansancio trastornos relacionados con enfermedades estomacales. Estos resultados concuerdan con lo planteado por Azansa (2013) cuando expresa la necesidad de que los trabajadores por un manual de seguridad laboral.

19.- Considera usted que es necesario realizar talleres de capacitación relacionado con riesgo laboral.

Tabla # 24 Talleres de capacitación relacionados con Riesgos laborales

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Si	20	95%
No	1	5%
Total	21	100%

Fuente: Investigación Propia

Autor: Erika Páliz

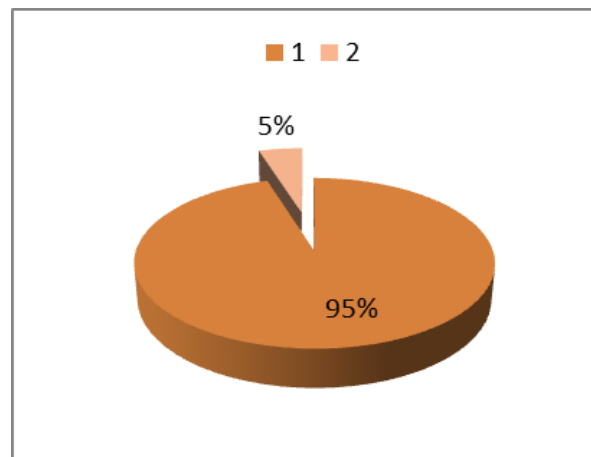


Gráfico # 19 Talleres de Capacitación relacionados con Riesgos Laborales

Como se puede apreciar, el 95% de los encuestados dijo que si sería interesante un taller de capacitación, mientras el 5 % dice no. Estos resultados concuerdan con lo planteado por Azansa (2013) cuando expresa la necesidad de que los trabajadores por un manual de seguridad laboral.

20.- Estaría usted dispuesto a asistir a los talleres de capacitación laboral

Tabla # 25 Asistiría a talleres de Capacitación

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Si	20	95%
No	1	5%
Total	21	100%

Fuente: Investigación Propia
 Autor: Erika Páliz

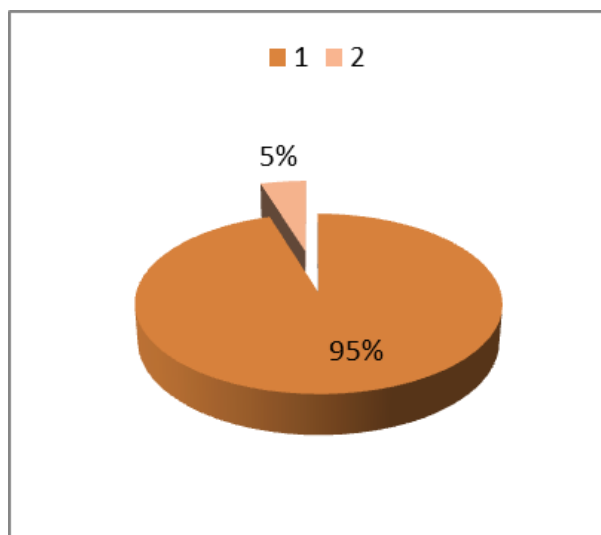


Gráfico # 20 Asistiría a talleres de Capacitación

Como se puede apreciar, el 95% de los encuestados dijo que si asistirían a un taller de capacitación, mientras el 5 % dice no estar de acuerdo con asistir a dicho taller. Estos resultados concuerdan con lo planteado por Azansa (2013) cuando expresa la necesidad de que los trabajadores por un manual de seguridad laboral.

21.- Conoce como está organizada la prevención de riesgos en la empresa.

Tabla # 26 Como está organizada la prevención de Riesgos en la empresa

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Si	2	10%
No	19	90%
Total	21	100%

Fuente: Investigación Propia

Autor: Erika Páliz

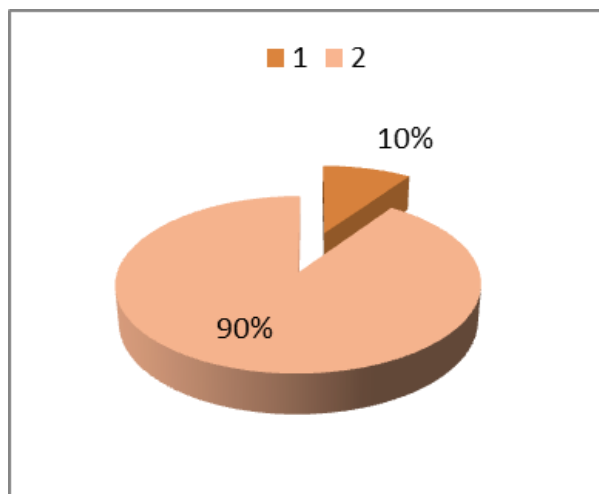


Gráfico # 21 Como está organizada la prevención de Riesgos en la empresa

Como se puede apreciar, el 90% de los encuestados dijo que la empresa no cuenta con ninguna clase de prevención de riesgos, mientras el 10 % dice si tener. Estos resultados concuerdan con lo planteado por Azansa (2013) cuando expresa la necesidad de que los trabajadores por un manual de seguridad laboral.

22.- Conoce usted las leyes relacionadas con la seguridad laboral

Tabla # 27 Conoce leyes relacionadas con la seguridad laboral

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Si	5	24%
No	16	76%
Total	21	100%

Fuente: Investigación Propia

Autor: Erika Páliz

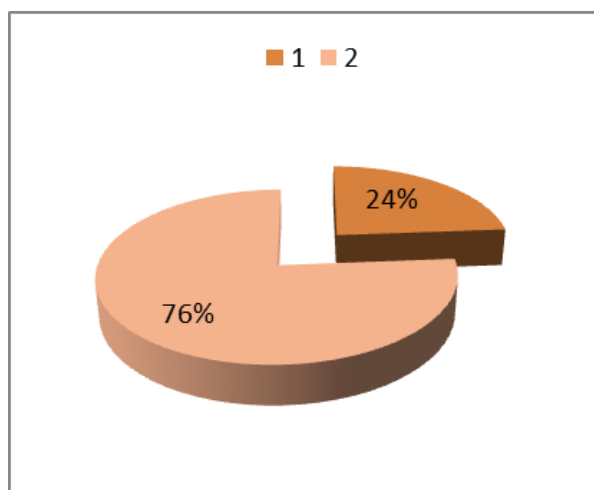


Gráfico # 22 Conoce leyes relacionadas con la seguridad laboral

Como se puede apreciar, el 76% de los encuestados dijo que no tienen información sobre la seguridad laboral, mientras el 24 % dice si tener. Estos resultados concuerdan con lo planteado por Azansa (2013) cuando expresa la necesidad de que los trabajadores por un manual de seguridad laboral.

Diagnostico que sustenta la propuesta

Según la información recopilada en las encuestas adjuntas podemos decir que se puede socializar el Manual de Riesgo Laborales que se está proponiendo por la poca información que tienen los trabajadores, no ha sido dada por la empresa, por tal motivo es productivo la socialización para mejorar el rendimiento de los trabajadores ya sea por falta de protección como del tan mencionado estrés laboral la cual ha causado enfermedades a los trabajadores.

Tomando en cuenta que los mismos no poseen conocimiento suficiente sobre las leyes mencionadas en el código laboral del Ministerio de Trabajo, las causas que puede generar que el personal de la organización no es la insatisfacción laboral sobre el poco empeño por facilitarle el trabajo no brindándoles seguridad y salud ocupacional, sobre todo si la persona insatisfecha constituye un recurso humano altamente demandado, estableciéndose una competencia entre oferta y demanda donde ellos toman la decisión final requiere de profesionales con sólida formación académica, habilidades y destrezas actualizadas en seguridad industrial y salud en el trabajo.

Muchos de los trabajadores han sufrido alguna clase de problemas con respecto al lugar de trabajo ya sea este que no tienen conocimiento sobre los riesgos laborales, enfermedades como estrés laboral, mala posición del cuerpo, falta de protección, falta de mapa de Riesgos laborales, teniendo en cuenta con dicha información podemos corroborar que el personal está dispuesto a un taller de capacitación sobre todo lo relacionado con los riesgos laborales, estrés laboral

y las enfermedades que acarrea dicha enfermedad y sea por falta de conocimiento o porque no estamos conscientes de cómo manejar este tipo de riesgo, ya que no tienen conocimiento de las leyes del código laboral relacionadas con los Riesgos laborales de cada empresa. Como se puede apreciar, la mayoría del personal ha sufrido de una u otra manera trastornos o enfermedades laborales causadas por la fatiga visual, seguido por el estrés cansancio trastornos relacionados con enfermedades estomacales.

CAPITULO V

Índice

Índice	76
PROPUESTA	77
Estructura.....	77
1.- Antecedentes de la propuesta	77
2.- Justificación de la Propuesta	78
3.- Objetivo General	79
3.01 Manual de Riesgos Laborales.....	81
4.- Orientación para el Estudio	105
5.- Relación de contenidos.....	114
6.- Metodología Utilizada.....	115
7.- Taller	116
7.01. Video de Bienvenida	116
7.02 Reglas de Oro	116
7.03 Video o Actividad para iniciar la charla	117
7.03.01 Tema 1	117
7.03.02 Tema 2	117
7.03.03 Tema 3	117
7.03.04 Tema 4	117
7.03.05 Tema 5	117

PROPUESTA

Estructura

1.- Antecedentes de la propuesta

La frecuencia que se nos presenta en algunos sectores de nuestra economía, son los riesgos laborales o enfermedades ocupacionales tales como, cansancio físico, mental, emocional con respecto o producidos por el efecto del trabajo que realizan los trabajadores, aspecto que genera consecuencias negativas para cualquier organización y que posteriormente se agudiza cuando resulta accidentes graves o hasta fatales, cuando los trabajadores llegan a morir por causa de la falta de seguridad y salud que brinda la organización como la falta de capacitaciones y equipos de seguridad dependiendo el lugar o puesto de trabajo que realizan los trabajadores.

En Pichincha, el inconveniente con respecto a la inseguridad social es la distancia que cada trabajador para llegar a sus lugares de trabajo ya sea por el tráfico o por lograr conseguir empleo no siempre cerca de su lugar de residencia, siendo así que su llegada a la misma sea más dificultosa que si logran conseguir cerca de sus propios domicilios, entre los factores más importantes que hacen que un trabajador se sienta satisfecho se encuentran; trabajos interesantes, recompensas justas y equitativas, condiciones laborales adecuadas y no buenos

compañeros de trabajo, sin tomar en cuenta que los riesgos laborales por falta de protección para las labores que desempeñan en sus lugares de trabajo.

Lo más frecuente de manifestar la insatisfacción consiste en el abandono de la organización que se comienza por la inseguridad laboral y enfermedades por el trabajo, con la búsqueda de otro empleo que culmina con la renuncia cuando aparece lo que el trabajador está buscando.

Los riesgos de los trabajadores vista por el ámbito laboral se han ido aumentando ya sea por riesgos de salud, ergonómico, un cambio en nuestra organización en los últimos años es la relacionada con el contenido del trabajo, cuando esta relación no se corresponde el trabajador tratará de buscar una solución a esta situación dentro o fuera de su centro laboral, según sea posible aunque en la organización existe un sistema de tarifas que establecen que trabajos están escasos ya sea por la situación económica del país o porque los empresarios no creen necesario dar dicha dotación de herramientas y estabilidad para economizar gastos, salarios, decimos capacitaciones y motivaciones a los trabajadores.

2.- Justificación de la Propuesta

Viendo la necesidad de los cambios en las organizaciones se ha optado por tomar en cuenta la utilización de las herramientas y enfermedades laborales en las organizaciones, para ver la posibilidad de mejorar los factores de riesgos de riesgos ya sean estos psicológicos, psicosociales, ergonómicos, de seguridad física o de

salud ocupacional, por otro lado las condiciones laborales que afectan a la seguridad psicosocial es el tiempo que pasan relativamente en sus lugares de trabajo ya que para el hombre que trabaja es fuente de felicidad y bienestar, aunque en algunos casos puede ser causa de enfermedades, accidentes, de invalidez y aun algo peor que sería la muerte de los trabajadores.

Es ahí cuando el trabajador empieza a buscar organizaciones que le llenen sus expectativas y así conseguir sus metas, objetivos, y no les permita arriesgar su salud por eso este tema es para tratar de hablar con los altos mandos de las organizaciones he informar a los jefes sobre un manual de riesgos laborales y así acabar con las enfermedades laborales y su manera de contratar trabajadores, antes de que los envíen a sus puestos de trabajo, para ver sus capacidades, que piensan de la organización que clase de personalidades tienen si pueden trabajar bajo presión, y tratar con las personas con clientes internos y externos.

La propuesta sería que con el Manual de Riesgos mejorar la capacitación e implementar las herramientas y equipos de trabajo, para tener en la organización trabajadores seguros sin estrés laboral y una buena salud ocupacional, que se pongan la camiseta de la empresa y no trabajen solo por trabajar, tratar de que ellos logren sus metas y objetivos ahí, encontrar tratar de llegar a un objetivo en común tanto para el empresario como para el trabajador.

3.- Objetivo General

La finalidad de esta propuesta es dar información práctica y recomendaciones útiles sobre los aspectos educativos de la seguridad, salud

ocupacional, que con el Manual de Riesgos, sería mejorar la implementación de las normativas y herramientas como equipos de trabajo, para poder impedir accidentes laborales y protegerlos tomando en consideración que en las organizaciones, los trabajadores seguros de estrés laboral, salud ocupacional, salud psicosocial, serán empleados seguros y con ganas de lograr un objetivo común.

Por lo tanto el objetivo general es tratar de capacitar e informar a los trabajadores de las organizaciones para controlar y evitar toda clase de riesgos y las enfermedades ocupacionales, tomando en cuenta que todos deberían capacitarse y saber qué clase de riesgos existen en la organización sin excepción alguna, para prevenir toda clase de accidentes y riesgos laborales, sabiendo que hay mucho personal vulnerable que podría tener cualquier clase de inconveniente al presentarse cualquier tipo de accidente.

A continuación esta adjunto el Manual de Riesgos laborales que se presentara en la defensa:

MANUAL DE RIESGOS LABORALES



ELABORAR Y SOCIALIZAR UN MANUAL DE RIESGOS LABORALES, CON EL OBJETIVO DE PREVENIR ACCIDENTES EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DESCASERV S.A. DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2015 – 2016.

Índice General

Introducción	84
Misión	85
Visión	85
CAPITULO I.....	86
Presentación	86
¿Qué es la prevención de Riesgos laborales?	86
Para que nos sirve el Manual de Riesgos Laborales en la empresa?	86
Para que nos sirve la Prevención de Riesgos Laborales.....	86
A que normativa se acogería con la implementación del Manual?	87
CAPITULO II.....	87
Objetivos Generales.....	87
Objetivos Específicos	88
Planificar actividades de capacitación y socialización del Manual	88
CAPITULO III	90
Prevención al personal Vulnerable	90
Riesgos del trabajo propios de la Empresa	91
Factores Mecánicos.....	91
Factores Físicos no mecánicos	92
Radiación no ionizante	93
Electricidad	94
Factores Químicos	95
Medidas específicas.....	96
Factores Psicosociales.....	97
Factores Biológicos	98
CAPITULO VI.....	99
Prevención de Fuego.....	99
Preparación para la emergencia	99
Extintores.	99

Mantenimiento.	99
Instrucción y capacitación.	100
Plan de Emergencia	100
Plan de Evacuación.....	100
Plan de Contingencia.....	101
CAPITULO V	102
Señalización de Seguridad	102
CAPITULO VI.....	104
Información y capacitación en Riesgos Laborales.....	104

Introducción

Este Manual tiene por objetivo brindar la información necesaria para que los trabajadores puedan realizar sus labores cotidianas sin afectar su integridad física, ya que todas las empresas tienen de una u otra manera riesgos laborales, tomando en cuenta esta clase de riesgos vamos a poner a su consideración los siguientes conceptos y la clase de riesgo laborales para evitar la accidentabilidad de los mismos.

Los Riesgos Laborales, pueden presentarse de varias maneras pueden ser, riesgos biológicos, psicológicos, psicosociales, ergonómicos, en los mismos que deberán tomar medidas pertinentes para disminuirlos, en relación con los sistemas de seguridad laboral en su entorno y como responsabilidad social y empresarial, tratando de identificar y evaluar los riesgos evidenciados en la actividad laboral de la organización, tomando en cuenta que se estarían tomando las medidas necesarias para tratar de evitar esta clase de accidentes con los trabajadores y recuperar el valor humano de los mismos.

La formulación de las políticas empresariales hacen conocer a todo el personal de la organización como prever los objetivo, los recursos, responsabilidades y herramientas necesarias en lo que se refiere a evitar los riesgos que se originen en la empresa teniendo en cuenta que si no los utilizan podría ocasionarles daños físico a los mismos trabajadores.

Misión

Nuestra misión es conseguir que los trabajadores cumplan con las metas establecidas por la empresa, con calidad y calidez con el constante perfeccionamiento mediante la aplicación de este Manual y conocimientos de nuestros trabajadores.

Visión

Nuestra visión es alcanzar nuestras metas, bajando continuamente el índice de accidentes y procurar un excelente estándar de vida de nuestros trabajadores.

CAPITULO I

Presentación

El presente manual es para uso empresarial teniendo en cuenta la clase de riesgos que tiene cada empresa, poniendo a conocimiento las siguientes normativas para prevenir los riesgos y accidentes laborales en todas las empresas.

¿Qué es la prevención de Riesgos laborales?

Se denomina riesgo laboral a los peligros existentes en nuestra tarea laboral o en nuestro propio entorno o lugar de trabajo, que puede provocar accidentes o cualquier tipo de siniestros que, a su vez, sean factores que puedan provocarnos heridas, daños físicos o psicológicos, traumatismos, etc. Sea cual sea su posible efecto, siempre es negativo para nuestra salud.

No todos los trabajos presentan los mismos factores de riesgo para el trabajador, ni estos factores pueden provocar daños de la misma magnitud. Todo depende del lugar y de la tarea que nosotros desempeñemos en el trabajo que realizamos.

Para que nos sirve el Manual de Riesgos Laborales en la empresa?

El Manual nos permite tratar de prevenir futuros accidentes en la empresa por falta de capacitación del personal.

Para que nos sirve la Prevención de Riesgos Laborales

- Esta nos ayuda a la mejora de rendimiento por parte de los trabajadores de la empresa ya que nos permite prevenir la accidentabilidad.

- Evitar los accidentes y enfermedades profesionales.
- Trabajar en condiciones seguras para los trabajadores y dueños de la empresa.
- Difundir información a los trabajadores sobre la prevención de Riesgos.
- Para cumplir las exigencias legales del Ministerio de Trabajo.
- Evitar sanciones a la empresa, por incumplimiento de reglas de seguridad.
- Mejorar en funcionamiento de la empresa como tal.
- Para mejorar el desenvolvimiento de los trabajadores y mejorar la productividad empresarial.

A que normativa se acogería con la implementación del Manual?

Se acogería a la implementada por el gobierno como una ley de acuerdo a un convenio responde al artículo 326 numeral 5 de la constitución de la Republica que como principio del derecho al trabajador consagra que: **toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene, y bienestar**, la empresa que no cumpla con dicho artículo se dará a lugar las sanciones administrativas que dista la ley.

CAPITULO II

Objetivos Generales

Se requiere adoptar medidas necesarias para la prevención de riesgos de trabajo que puedan afectar la salud y el bienestar de sus empleados, facilitar a los empleados y gocen de condiciones de trabajos adecuadas para evitar el

ausentismo laboral y que todos cumplan con sus objetivos en sus puestos de trabajo.

Siendo capaces de implementar estas herramientas, minimizar los riesgos y proteger el capital humano que labora en todo tipo de industria, por otro lado las condiciones laborales que afectan a la seguridad es el tiempo que pasan relativamente en sus lugares de trabajo, para el hombre que trabaja es fuente de bienestar, aunque en algunos casos puede ser causa de enfermedades, accidentes a los trabajadores.

Objetivos Específicos

Planificar actividades de capacitación y socialización del Manual

Relacionado con todo lo que significa Riesgos laborales, teniendo en cuenta las siguientes condiciones:

- La prevención de Riesgos para personas Vulnerables.
- Personal femenino de la Empresa.
- Personas con discapacidades especiales si fuere el caso.
- Por seguridad no se contrata personal menor de edad.
- Manejo de Máquinas y herramientas.
- Factores físicos no Mecánicos.
- Electricidad.
- Prevención del Fuego.
- Zona de peligro o lugares peligrosos.

- Difundir información y material sobre los riesgos laborales.
 - Se les hace entrega del manual.
 - Se entrega trípticos relacionados al tema.
 - Se entrega formularios en caso de accidentes impresos de la página del IESS.
- Identificar zonas de Riesgo laboral.
 - Revisar las señaléticas de prevención antes de la colocación.
 - Identificar bien las zonas de peligro con su respectiva señalización.
 - Preparación para una Evacuación de una Emergencia.
 - Clasificar las señalizaciones de seguridad.
- Aplicaciones del código laboral, frente a los riesgos.
 - Según el código de trabajo se les orienta a los trabajadores al IESS, al departamento de Salud Ocupacional, para la revisión del riesgo presentado en la empresa.
 - Se puede basar en el código con el artículo 326 numeral 5 de la constitución de la Republica que como principio del derecho al trabajador consagra que:
toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene, y bienestar
- Proporcionar información a los empleados sobre el código de trabajo

- Se les entrega un código de trabajo a cada empleado.
- Apoyo a una comunicación entre jefes y colaboradores sobre el uso de EPP
 - Inducción y capacitación para todos los trabajadores

CAPITULO III

Prevención al personal Vulnerable

- Se contrata personal del género femenino dando cumplimiento a la legislación vigente; evitando la exposición a factores de riesgos que puedan afectar a su salud reproductiva y se pondrá especial atención a la mujer en estado de gestación y lactancia.
- Personas con discapacidad estaría dependiendo del puesto requerido, la empresa podrá contratar, controlando los riesgos a los que estén expuestos de acuerdo a la ley vigente.
- Personal extranjero podrá realizar actividades requeridas por la empresa siempre y cuando cumplan estrictamente con las disposiciones emitidas por el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Relaciones Exteriores.

Riesgos del trabajo propios de la Empresa



Se realizara la evaluación de riesgo inicial y se identificara para adoptar medidas preventivas con la finalidad de encontrar soluciones a corto, mediano y a largo plazo.

Factores Mecánicos



Hacer conocer a los trabajadores desde su ingreso a las actividades laborales sobre los riesgos mecánicos, el uso de máquinas y herramientas.

- Capacitar a todos los trabajadores de los procesos de montajes sobre la utilización de equipos de trabajo, y equipos de protección necesarios para dicha actividad.
- Someter a los equipos, máquinas y herramientas de montaje a un programa de mantenimiento preventivo y correctivo.
- Contar con los equipos de protección personal para el manejo de máquinas y herramientas que representen un riesgo para los trabajadores.
- La joyería, relojes anteojos de filo metálico, brazaletes, objetos metálicos deberán quitarse ante o durante la actividad con máquinas eléctricas, sueldas.
- Las maquinas estarían situadas en lugares con suficiente amplitud para que se puedan utilizar correctamente.

Factores Físicos no mecánicos



- Ruido



- Evitar la exposición a ruido en la medida de lo posible sobre todo cuando trabaje en procesos de instalaciones eléctricas.
- Hacer uso de los equipos de protección personal necesarios como tapones auditivos u orejeras cuando fuese necesario.
- Someterse a controles médicos de ingreso y de salida con el fin de evaluar, diagnosticar y prevenir patología auditiva.
- Realizar a los trabajadores expuestos, dentro de su programa de medicina preventiva estudios a través de audiometrías periódicas.

Radiación no ionizante

La radiación ionizante es un tipo de energía liberada por los átomos en forma de ondas electromagnéticas o partículas. Las personas están expuestas a fuentes naturales de radiación ionizante, como el suelo, el agua o la vegetación, y a fuentes artificiales, tales como los rayos X y algunos dispositivos médicos.

- En los procesos de montaje de proyectos de instalaciones de telefonía, aislar los procesos con plantillas para evitar la radiación.
- Recomendar el uso de lentes antirreflejo al personal que labore con ordenadores con el fin de brindar protección visual.

Electricidad



- Instruir a los trabajadores que se expongan a riesgos eléctricos.
- Utilizar herramientas y equipos de protección con aislamiento, para evitar la tensión de servicio de a instalación en la que van a intervenir.
- Contar con cintas aislantes para evitar descargas eléctricas.
- Evitar laborar cerca de equipos que generen alto voltaje.
- Hacer uso de los multímetros en las tomas eléctricas para verificar las tierras presentes, y comenzar a realizar las tareas de mantenimiento en los ordenadores y equipos de las instalaciones realizadas.
- Identificar los aparatos y circuitos que componen una instalación eléctrica con etiquetas y rótulos, para evitar operaciones equivocadas que puedan provocar accidentes.
- Prever que toda persona que intervengan en operaciones o mantenimiento de instalaciones eléctricas deban tener:

- a) Una credencial que acredite su conocimiento técnico y de seguridad industrial y la licencia de prevención de riesgos eléctricos.
- b) Estar autorizado por la empresa o institución a la cual presta sus servicios para ejecutar el trabajo asignado.
- c) Estar formado en la aplicación correcta de primeros auxilios, especialmente en la técnica de RCP o Resucitación.

Factores Químicos



- Optar medidas pertinentes al almacenamiento adecuado, identificando perfectamente los envases que contienen químicos y colocar alertas informativas, características físicas y recomendaciones del fabricante, para el conocimiento de los trabajadores.
- Capacitar a los trabajadores respecto al manejo de químicos que se utilicen en la actividad laboral.

- Usar equipos de protección personal si se expone a contaminantes químicos durante su actividad ocupacional.
- Realizar pruebas diagnósticas de prevención de la salud a todos los trabajadores expuestos al químico.
- Dar pleno cumplimiento a la norma técnica Ecuatoriana NTE INEN 2266:2000 en lo que refiere a Transporte, almacenamiento y manejo de productos químicos.

Medidas específicas



- Considerar como material peligroso a las baterías de equipos portables o UPS.
- El manejo de estos productos deberá tomar las consideraciones necesarias para evitar corto circuitos o contactos en los polos debiéndose tomar la precauciones necesarias que apliquen sellar o cubrir los mismos para evitar accidentes.
- Evitar empacar elementos que contengan baterías junto con los químicos o material inflamable.
- Contar con extractores localizados para los trabajadores que se expongan a humos y vapores con el fin de evitar la exposición a estos elementos.

- Para el manejo de soldaduras de trabajadores serán instruidos en la actividad laboral se les dotara de los equipos de protección necesarios.

Factores Psicosociales



Para estos factores se debe considerar lo siguiente:

- Disponer de procedimientos de evaluación y programas de integración para el grupo laboral con el fin de contra restar los efectos de la monotonía, el aburrimiento, jornadas de trabajo largas.
- Proporcionar programas organizacionales para mantener las buenas relaciones entre los trabajadores y la administración de la empresa.
- Contrarrestar los efectos de la monotonía, el aburrimiento, jornadas de trabajo largas, a través de procedimientos evaluatorios psicométricos, en base de los cuales se tomaran las medidas preventivas adecuadas.

Factores Biológicos

- Incorporar un programa de inmunización contra la influenza o gripe y otras enfermedades de transmisión que pueden ser controladas por vacunación.
- Dotar de agua de consumo humano a los trabajadores de la empresa, llevando un control de su composición química.
- Dotar de un número adecuado de baterías sanitarias, tanto como para hombres como para mujeres.
- Mantener un programa de erradicación de vectores y roedores que puedan afectar el desarrollo de la actividad laboral a los trabajadores.
- Mantener en adecuado control los comedores donde los trabajadores ingieren sus alimentos.
- Orientación a los trabajadores en cuanto a los buenos hábitos alimentarios y consumo de alimentos saludables para su mejor salud.

CAPITULO VI

Prevención de Fuego

Lugares peligrosos hay que tomar medidas tendientes a evitar incendios y explosiones, con este fin todo el personal deberá informarse y ser informados donde existe almacenamiento de líquidos inflamables, materiales de auto ignición, evacuación de desperdicios y basura, instalaciones eléctricas.

A menos que sea parte de su recorrido o lugar de servicio, queda estrictamente prohibido a todo el personal acercarse a cualquiera de los lugares que puedan presentar un peligro de incendio, menos aún encender fuego y respetar las restricciones de fumar, así como no manipular frascos u otros contenedores de material inflamable o de las instalaciones eléctricas.

Preparación para la emergencia

Extintores. Tener instalados estrictamente en las oficinas y los lugares que están bajo su control, extintores de diferentes componentes según las especificaciones técnicas. Los extintores deben estar siempre ubicados en lugares de fácil acceso e identificación y en buenas condiciones de funcionamiento, dando cumplimiento a la norma establecida.

Mantenimiento. Tener un mantenimiento periódico y someter a comprobaciones trimestrales de funcionamiento de lo cual se deberá dejar una constancia de una etiqueta especial, establecido en el procedimiento de prevención y control de fuego.

Instrucción y capacitación. Capacitar a su ingreso y permanentemente sobre los accidentes mayores, fenómenos naturales y otros.

Plan de Emergencia

- Contar con un buen plan de emergencias y de contingencia para evacuación del edificio en caso de presentarse desastres mayores como terremotos, incendios, volcanes en erupción.
- Los empleados que prestan servicios en las instalaciones de nuestros clientes deben seguir las normas de seguridad que en cada empresa dispongan, por lo cual será su responsabilidad tener acceso y conocimientos a esta información.

Plan de Evacuación

El plan del edificio donde mantienen las actividades la empresa tengan establecidas normas propias de edificación, sin embargo se debe considerar las siguientes normas:

- a) Atender al aviso de la alarma, sin averiguar si se trata de un simulacro o un evento real.
- b) Abandonar su sitio de trabajo con lo mínimo indispensable.
- c) Salir de manera ordenada sin atropellar a sus compañeros.
- d) Evitar gritar y perder el control.
- e) no utilizar el ascensor.
- f) Bajar las escaleras pegado a la pared.
- g) No intentar hacer llamadas telefónicas a otros compañeros.

- h) Verificar por parte del responsable del piso que no se quede nadie en las oficinas.
- i) Notificar cuando se deba retornar a los sitios de trabajo será responsabilidad del oficial de evacuación.
- j) Determinar cómo sitio de reunión de evacuación, un área frente al edificio, sin perturbar el tráfico.
- k) El tiempo máximo establecido para evacuar el edificio será de 5 min.
- l) Efectuar simulacros de manera permanente y sin aviso previo, estos simulacros de evacuación permitirán certificar la validez y vigencia del plan.
- m) El oficial del plan de Evacuación se encargará de elaborar el correspondiente informe con los respectivos aspectos positivos y negativos del simulacro efectuado y aprender las acciones para optimizar el resultado.

Plan de Contingencia

Una vez superada la emergencia adoptara las siguientes medidas:

- a) Determinar que los trabajadores vuelvas a la actividad laboral o abandonan el punto de reunión hacia sus causas.
- b) Determinar que trabajadores estarán a cargo de recopilación información, equipos y maquinas que contengan la información de la empresa, con el fin de reiniciar las actividades en las mejores condiciones.
- c) Se entregara un informe de los hechos ocurridos, a través del responsable de seguridad y salud de la empresa.

CAPITULO V

Señalización de Seguridad

- Adoptar la señalización en el trabajo de acuerdo a las normas establecidas tanto Nacionales como Internacionales.
- Expresar las señaléticas de seguridad en idioma Inglés y español, todo trabajador debe recibir una inducción respecto a la señalización de la empresa donde presta los servicios.
- El experto o responsable de la prevención de Riesgos de la empresa, se encargara de buscar asesoría para documentar, informar. Adiestrar y capacitar a todo el personal de la empresa en temas de señalización Industrial, considerando las diferentes normas Nacionales e Internacionales de señalización tanto de peligro (ROJO), informativo (AMARILLO), obligación (AZUL), prevención y seguridad (VERDE).

a) Señales de prohibición (S.P.) color Rojo.



b) Señales de obligación



c) Señales de Prevención o advertencias



d) Señales de Información



e) Señales contra incendios.



- Se cumplirá con la información descrita en la señalización de la empresa, informaran sobre su representación a los visitantes y cuidara de la señalización colocada en las instalaciones de manera permanente.
- Se determinara en la señalización de seguridad de la empresa un orden a indicar la existencia de riesgos y medidas a adoptar ente los mismos y determinar el emplazamiento de dispositivos y equipos de seguridad y demás medios de protección.

CAPITULO VI

Información y capacitación en Riesgos Laborales

La inducción de la información y la capacitación a los trabajadores representa un importante componente en el programa de seguridad y Salud Ocupacional.

La empresa debe implementar un programa de capacitación para sus empleados, el mismo que se ajustara a un cronograma de actividades a realizarse cada año, los empleados deben recibir información precisa y clara referente a los riesgos que pueden encontrar en el curso de su trabajo y las acciones necesarias para resolverlos.

- Lograr que la capacitación en prevención de riesgos este dirigida a cubrir los riesgos más sobresalientes de la actividad laboral.
- Promover que para la realización de sus actividades y con el fin de minimizar los riesgos a los cuales se enfrentan diariamente sus empleados desarrollar procedimientos, los mismos que serán impartidos a todos los empleados de acuerdo a la necesidad de su puesto de trabajo.
- Someter a un programa de inducción a su ingreso a las actividades laborales al inicio de sus funciones.
- Recibirá periódicamente una inducción al cargo y sobre los riesgos laborales de la actividad que va a realizar en su actividad laboral.
- Las normas e instrucciones sobre seguridad en el trabajo, deberán ser consideradas por todo el personal como parte de sus obligaciones de trabajo y no como una función adicional.

4.- Orientación para el Estudio

RIESGO Y ENFERMEDADES LABORALES. Riesgo laboral

El Riesgo Laboral, es un riesgo existente en el área laboral que puede resultar en una enfermedad laboral o en un accidente laboral.

Los factores de riesgos laborales son aquellos que se relacionan directamente con la actividad ejercida en el lugar de trabajo y mediante esta información clasificar cual fue la razón del accidente mediante trabajo multidisciplinario de distintos profesionales en materia de; Higiene, Medicina del trabajo, Ergonomía y la Psicología, con el objeto de poder mitigar a estos en el lugar de trabajo favoreciendo la seguridad en este.

Existen varios tipos de Riesgos dependiendo el lugar de trabajo y del tipo de actividad ejercida en estos, se clasifican en:

Seguridad: Dónde se estudian e intentan reducir los riesgos de tipo físico.

Factor de origen: El cual se determina por medio agentes encontrados en el ambiente de trabajo los cuales son; Agentes físicos, Agentes Químicos, Agentes Biológicos. Características del Trabajo: Clasificados los factores de tipo ergonómicos. Organización del Trabajo: Los cuales se estudian los riesgos de tipo psicológicos.

Descripción del puesto de trabajo. El ambiente de trabajo se caracteriza por la interacción entre los siguientes elementos:

El trabajador con los atributos de estatura, anchuras, fuerza, rangos de movimiento, intelecto, educación, expectativas y otras características físicas y mentales. El puesto de trabajo que comprende: las herramientas, mobiliario, paneles de indicadores y controles y otros objetos de trabajo.

El ambiente de trabajo que comprende la temperatura, iluminación, ruido, vibraciones y otras cualidades atmosféricas.

La interacción de estos aspectos determina la manera por la cual se desempeña una tarea y de sus demandas físicas. Por ejemplo, una carga de 72.5 Kg. a 1.77 m, el trabajador masculino carga 15.9 Kg. desde el piso generando 272 Kg. de fuerza de los músculos de la espalda baja.

Cuando la demanda física de las tareas aumenta, el riesgo de lesión también, cuando la demanda física de una tarea excede las capacidades de un trabajador puede ocurrir una lesión.

Factores del riesgo de trabajo.

Ciertas características del ambiente de trabajo se han asociado con lesiones, estas características se le llaman factores de riesgo de trabajo e incluyen:

- Características físicas de la tarea (la interacción primaria entre el trabajador y el ambiente laboral).

Posturas.

Fuerza.

Repeticiones.

Velocidad/aceleración.

Duración.

Tiempo de recuperación.

Carga dinámica.

Vibración por segmentos.

- Características ambientales (la interacción primaria entre el trabajador y el ambiente laboral).

Estrés por el calor.

Estrés por el frío.

Vibración hacia el cuerpo.

Iluminación.

Ruido.

La Postura.

Es la posición que el cuerpo adopta al desempeñar un trabajo. La postura agachada se asocia con un aumento en el riesgo de lesiones. Generalmente se considera que más de una articulación que se desvía de la posición neutral produce altos riesgos de lesiones.

Posturas específicas que se asocian con lesiones. Ejemplos:

En la muñeca:

La posición de extensión y flexión se asocian con el síndrome del túnel del carpo. Desviación alunar mayor de 20 grados se asocia con un aumento del dolor y de datos patológicos.

En el hombro:

Abducción o flexión mayor de 60 grados que se mantiene por más de una hora/día, se relaciona con dolor agudo de cuello.

Las manos arriba o a la altura del hombro se relacionan con tendinitis y varias patologías del hombro.

En la columna cervical:

Una posición de flexión de 30 grados toma 300 minutos para producir síntomas de dolor agudo, con una flexión de 60 grados toma 120 minutos para producir los mismos síntomas.

La extensión con el brazo levantado se ha relacionado con dolor y adormecimiento cuello-hombro, el dolor en los músculos de los hombros disminuye el movimiento del cuello.

En la espalda baja:

El ángulo sagital en el tronco se ha asociado con alteraciones ocupacionales en la espalda baja.

La postura puede ser el resultado de los métodos de trabajo (agacharse y girar para levantar una caja, doblar la muñeca para ensamblar una parte) o las dimensiones del puesto de trabajo (estirarse para alcanzar y obtener una pieza en una mesa de trabajo de una localización alta; arrodillarse en el almacén en un espacio confinado).

Se han estudiado tres condiciones comunes de las dimensiones del espacio de trabajo como las estaciones de trabajo con vídeo, estaciones de trabajo de pie y estaciones de microscopía electrónica.

Estaciones de trabajo de computación.

Se ha desarrollado guías de posturas para estaciones de trabajo de computadoras o de estaciones de trabajo de computación, que entre otras cosas sugiere:

El ángulo entre el brazo y antebrazo debe estar entre 70 a 135 grados.

El ángulo entre el tronco y el muslo debe ser de al menos de 50 a 100 grados.

El ángulo entre el muslo y la pierna debe ser de 60 a 100 grados.

El pie debe estar plano al piso. (Andrade, 2014)

RIESGOS PSICOSOCIALES.

Los factores de riesgo psicosociales deben ser entendidos como toda condición que experimenta el hombre en cuanto se relaciona con su medio circundante y con la sociedad que le rodea, por lo tanto no se constituye en un riesgo sino hasta el momento en que se convierte en algo nocivo para el bienestar del individuo o cuando desequilibran su relación con el trabajo o con el entorno.

1) Delimitación conceptual del estrés.

Hans Selye, uno de los autores más citados por los especialistas del tema, plantea la idea del "síndrome general de adaptación" para referirse al estrés, definiéndolo como "la respuesta no específica del organismo frente a toda demanda a la cual se encuentre sometido". En 1936 Selye utiliza el término inglés stress (que significa esfuerzo, tensión) para cualificar al conjunto de reacciones de adaptación que manifiesta el organismo, las cuales pueden tener consecuencias positivas (como mantenernos vivos), o negativas si nuestra reacción demasiado intensa o prolongada en tiempo, resulta nociva para nuestra salud.

Como ya se mencionó anteriormente la enfermedad ocupacional más representativa en nuestros días es el estrés ocupacional; Diversos estudios nacionales e internacionales muestran que en los países desarrollados parece estar

dándose un relativo estancamiento de la incidencia de riesgos laborales tradicionales (accidentes de trabajo y enfermedades específicas o mono causales), mientras que asciende la prevalencia de enfermedades multa causales, relacionadas con el trabajo, y en particular los síntomas asociados al estrés.

En este sentido, las situaciones que se dan en cualquier sistema de trabajo, entendido éste como un conjunto de eficacia y elementos y variables interdependientes dirigidas a alcanzar un fin común, interactuando e influyéndose mutuamente, abarcan los siguientes elementos:

Las personas.

El trabajo a realizar.

Los resultados esperados en términos de calidad y cantidad.

Los efectos sobre la personas, tanto positivos como negativos y en términos de salud física, psíquica, accidentabilidad.

Las adaptaciones a los efectos y a resultados ocurridos. No obstante, desarrollar una adecuada gestión preventiva supone de forma necesaria establecer un sistema productivo que garantiza una serie de medidas y estrategias de actuación en el propio funcionamiento de la empresa.

El estrés es entonces una respuesta general adaptativa del organismo ante las diferentes demandas del medio cuando estas son percibidas como excesivas o amenazantes para el bienestar e integridad del individuo.

El estudio del estrés ocupacional ha cobrado gran auge dadas sus implicaciones en la salud de los trabajadores y trabajadoras y en el desempeño

laboral, es por ello que muchos autores han formulado diversos modelos para lograr una aproximación objetiva a este fenómeno tan generalizado en nuestros días.

El modelo de ajuste entre individuo y ambiente laboral formulado por Harrison en 1978 propone que lo que produce el estrés es un desajuste entre las demandas del entorno y los recursos de las personas para afrontarlas, es decir por una falta de ajuste entre las habilidades y capacidades disponibles por la persona y las exigencias y demandas del trabajo a desempeñar, y también entre las necesidades de los individuos y los recursos del ambiente disponibles para satisfacerlas.

El proceso de estrés se inicia a partir de la existencia de un desajuste percibido.

La falta de ajuste entre la persona y el entorno puede conducir a diversos tipos de respuestas en los sujetos. A nivel psicológico, pueden suponer insatisfacción laboral, ansiedad, quejas o insomnio. A nivel fisiológico, pueden implicar una presión sanguínea elevada o incremento del colesterol; y a nivel comportamental pueden implicar incrementos en la conducta vinculadas con fumar, comer, ingerir bebidas alcohólicas o mayor número de visitas al médico. Por el contrario un buen ajuste tendrá resultados positivos en relación al bienestar y de desarrollo personal.

Esta primera aproximación nos permite identificar tres factores importantes en la generación del estrés ocupacional: 1) los recursos con los que cuentan las personas para hacerle frente a las demandas y requisiciones del medio, 2) la

percepción de dichas demandas por parte del sujeto, 3) las demandas en sí mismas. Estos elementos continúan siendo factores indispensables para comprender la dinámica de estrés ocupacional.

En este aspecto es necesario enfatizar que el estrés como tal es una fuerza que condiciona el comportamiento de cada persona, es el motor adaptativo para responder a las exigencias del entorno cuando estas se perciben con continuidad en el tiempo y su intensidad y duración exceden el umbral de tolerancia de la persona, comienzan a ser dañinas para el estado de salud y calidad de vida del sujeto.

Niveles muy bajos de estrés están relacionados con desmotivación, conformismo y desinterés; toda persona requiere de niveles moderados de estrés para responder satisfactoriamente no solo ante sus propias necesidades o expectativas, sino de igual forma frente a las exigencias del entorno.

La percepción del estrés en el trabajo es un fenómeno que refleja la experiencia mediada por las relaciones entre las condiciones objetivas y subjetivas. Los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender dado que representan el conjunto de percepciones y experiencias del trabajador, suscitando muchas consideraciones. Algunas de estas consideraciones se refieren al trabajador individual, mientras otras están ligadas a las condiciones y medio ambiente de trabajo.

Los trabajadores mencionan sobre todo: estresores físicos y ambientales, diseño del puesto, falta de control sobre el contenido y proceso de trabajo, falta de compensación del supervisor o jefes, y falta de seguridad en el empleo futuro.

Entre los modelos conceptuales de respuesta, el de Matteson e Ivancevich trata de clasificar de forma más específica los tipos de respuesta ofrecidos por los individuos ante situaciones de estrés.

Este modelo pretende sintetizar los elementos relevantes del estrés de forma que resulten útiles para la dirección de las empresas, en vistas a intervenir sobre ellas. Distingue cuatro componentes: 1) los estresores, entre los que incluyen no sólo factores internos a la organización -del puesto, de la estructura organizacional, de los sistemas de recompensas, de los sistemas de recursos humanos y de liderazgo- sino también externos -relaciones familiares, problemas económicos, etc.-; estos estresores inciden sobre, 2) la apreciación de la situación por el individuo; esta, a su vez, incide sobre, 3) los resultados de esa apreciación -a nivel fisiológico, psicológico y comportamental-; y éstos, a su vez, sobre 4) las consecuencias, tanto las referidas a la salud del individuo como las referidas a su desempeño en la organización. (Iliana, 2013)

5.- Relación de contenidos

Análisis sobre los temas estudiados y relacionados con los temas de riesgo y enfermedades laborales.

El estudio para llegar a un objetivo en común y relacionarlo con la problemática existente en la empresa o en entidades públicas y privadas, normas y

procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes ya que les puede ocurrir dentro o fuera del lugar de trabajo en ocasiones o como consecuencia del trabajo que realizan cada uno de ellos.

Las normativas vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de riesgos y accidentes en sus lugares de trabajo tratar de dar un mejoramiento de las condiciones del trabajo, y hacer parte primordial de la seguridad integral de los mismos.

Con respecto a la Salud Ocupacional y enfermedades ocupacionales nos ayuda a prevenir lesiones causadas por las condiciones del trabajo ya sean estas lesiones graves o leves dependiendo el trabajo que realicen en ese momento, tratar de mejorar el ambiente laboral con respecto a la buena iluminación de la empresa.

6.- Metodología Utilizada

La metodología utilizada en este proyecto a los 21 trabajadores de DESCASERV que laboran en Quito y se les realizó:

Encuestas, con preguntas cerradas.

Entrevistas de igual manera.

En relación con las tablas y gráficos se utilizó el método deductivo ya que para ello nos implicó realizar una ardua tarea para ver los conceptos de salud, enfermedades ocupacionales, riesgos psicosociales, estrés laboral a los que los trabajadores están expuestos y así determinar qué tipo de manual necesita realmente la organización tomando en cuenta la opinión de los trabajadores y los

altos mandos, con esto determinar la calidad de herramientas utilizadas por los mismos para su trabajo diario y si usan los mismos para evitar los riesgos y enfermedades laborales.

A las que están expuestos los trabajadores con el día a día en sus labores en la organización.

Se utilizó también el método inductivo, la cual nos permito revisar todas las herramientas y los puestos de trabajo y verificar la consistencia de las mismas

7.- Taller

7.01. Video de Bienvenida

<https://www.youtube.com/watch?v=Q5TJwk10PB4>



7.02 Reglas de Oro

- Apagar los celulares o ponerlos en silencio por favor.
- Realizarme las preguntas al acabar de explicar un tema.

- Dejar claro cuál es el objetivo, el esquema que seguiremos y qué beneficios obtendrán.
- Organicemos los mensajes y traslademos las razones por las que deben escuchar y aprender lo que les vamos a enseñar.
- Utilizar una buena comunicación y no la interrumpan.

7.03 Video o Actividad para iniciar la charla

Se presentara unas diapositivas con los siguientes temas relacionados con el tema en mención que son Riesgos y enfermedades laborales.

7.03.01 Tema 1 Conceptos y consecuencias sobre los riesgos y enfermedades Laborales.

7.03.02 Tema 2 Datos estadísticos sobre riesgos y enfermedades Laborales.

7.03.03 Tema 3 Consecuencias psicosociales sobre el estrés laboral y la postura.

7.03.04 Tema 4 Herramientas para una comunicación asertiva sobre el tema.

7.03.05 Tema 5 Como enfrentar la conducta inadecuada de los trabajadores.

CAPITULO VI

6. Aspectos Administrativos

Los recursos que se utilizara para establecer la elaboración y socialización de este proyecto se utilizaron muchos recursos, principalmente el recurso Humano ya que sin este no podríamos realizar este proyecto porque está basado con el trato a las personas especialmente a la salud de los trabajadores, luego se utilizó recurso físico ya que lo realice en la empresa donde se está realizando las practicas pre profesionales con el apoyo de las personas que laboran ahí, luego está el recurso económico no primordial pero si esencial ya que sin este recurso no podríamos trasladarnos a realizar las encuestas y las entrevistas que se realizó al personal, de tecnología puesto que esta es una herramienta muy útil y fácil de manipular que es el Internet sus componentes, las maquinarias utilizadas como herramientas como puede ser la portable que es más fácil de llevar y manipular.

Esto es cuanto puedo decir de los recursos utilizados en este proyecto.

6.01. Recursos Humanos

Se puede mencionar que los recursos Humanos que se utilizaron en la implementación de este proyecto fue la capacitación y el interés por parte de los trabajadores de la empresa ya que del poco conocimiento que tenían sobre los riesgos que afrontaban en la empresa fueron saneados y con mucho interés por parte de los altos mando de la misma, y su apoyo se pudo ofrecer charlas al respecto sobre los riesgos laborales, y el código del trabajo fue entregado a cada uno de los mismos.

6.02. Recursos Tecnológicos

Como la organización es una fuente importante de tecnología ellos nos permitieron utilizar todas las instalaciones y equipos que tenían para la implementación del Manual, tanto como para las capacitaciones que se realizaron en dicha organización.

6.03. Recursos Económicos

Se logró pedir ayuda al cuerpo de bomberos para la designación de los lugares de peligro de alto riesgo para los trabajadores como para la empresa y así verificar si las zonas de peligro estaba bien señalizadas, por el personal experto en el tema, por parte de ellos esto fue una ayuda sin costo ya que ellos no cobraron por la ayuda brindada, con respecto al personal que se contrató para la capacitación sobre los riesgos, y para la alimentación de personal que estuvo en la misma se detallara a continuación los implementos que fueron utilizados y comprados para dicha charlas.

Tabla # 28

Actividad	Presupuesto	Medios de Verificación	Supuestos
Planificar actividades de capacitación y socialización del Manual	Capacitador \$ 300 Coordinador \$ 250 Amplificador \$ 200	Facturas Recibos	Personal no actualizado
Difundir información y material sobre los riesgos laborales	Impresión del Manual \$ 150 Código de Trabajo \$ 200	Facturas Recibos	Jefes con falta de interés por enviarles a charla
Identificar zonas de Riesgo laboral	Capacitación con los bomberos \$ 0	Recibo	Información con reportes inadecuados
Aplicaciones del código laboral, frente a los riesgos.	Capacitador especializado en código del trabajo sobre Riesgos Laborales \$ 500 Alimentación para el personal \$ 200	Factura Recibos	Poco interés por parte de las autoridades de la empresa con la charla
Proporcionar información a los empleados sobre el código de trabajo	Compra de Proyector \$ 300 Capacitador \$250 Break para todo el personal \$ 200	Facturas Recibos	Se los capacito sin resultado alguno.
Apoyo a una comunicación entre jefes y colaboradores sobre el uso de EPP	Charlas Motivacionales \$ 350	Facturas	Escaso incentivo por parte de las autoridades de la empresa.

Fuente: Investigación Propia
Autor: Erika Páliz

6.04. Presupuesto del Estudiante

Tabla # 29

Numero	Detalle	Cantidad	Valor uni.	Valor Total	Descripción
1	Hojas de Papel Bond	100	0,01	1,00	Impresiones
2	Copias A Color	50	0,25	12,50	Impresiones
3	Copias a B/N	45	0,10	4,50	Impresiones
4	Impresiones de Borradores	2	10,00	20,00	Previsto por el Estudiante
5	Espira lados	4	10,00	40,00	Previsto por el Estudiante
6	Empastado	1	45,00	45,00	Previsto por el Estudiante
7	Internet	25	0,80	20,00	Obtención de Información
8	Movilización	50	1,50	75,00	Preparación y ejecución
9	Vasos * 50	4	8,00	32,00	Previsto por el Estudiante
10	Cafetera	1	25,00	25,00	Previsto por el Estudiante
11	Servilletas * 300	3	4,00	12,00	Previsto por el Estudiante
12	Cartulinas	1	1,55	1,55	Previsto por el Estudiante
13	Compra de Pen Drive	1	8,50	8,50	Previsto por el Estudiante
14	Cartulinas	1	1,55	1,55	Previsto por el Estudiante
			TOTAL	298,60	

Fuente: Investigación Propia
Autor: Erika Páliz

6.04.01 Presupuesto para la implementación del Manual a la Empresa

Tabla # 30

Numero	Detalle	Cantidad	Valor uni.	Valor Total	Descripción
1	Compra de Proyector	1	500,00	500,00	Previsto por la Empresa
2	Papelografo	1	150,00	150,00	Previsto por la Empresa
3	Pantalla	1	50,00	50,00	Previsto por la Empresa
4	Gigantografia	1	120,00	120,00	Previsto por la Empresa
5	Capacitador	3	350,00	1.050,00	Preparación y ejecución
6	Coordinador	2	600,00	1.200,00	Preparación y ejecución
7	Codigos de Trabajo	21	1,50	31,50	Preparación y ejecución
8	Impresión de Manuales	21	8,50	178,50	Preparación y ejecución
9	Alimentación	2	200,00	400,00	Previsto por la Empresa
10	Cuadernos	21	0,50	10,50	Previsto por la Empresa
11	Esferos	21	0,30	6,30	Previsto por la Empresa
12	Amplificador	1	200,00	200,00	Previsto por la Empresa
13	Compra de Proyector	1	300,00	300,00	Previsto por la Empresa
14	Charlas motivacionales	1	350,00	350,00	Preparación y ejecución
			TOTAL	4.546,80	

Fuente: Investigación Propia
Autor: Erika Páliz

6.03 Cronograma

Tabla # 29 Cronograma de Actividades

MES	SEPTIMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE				ENERO				FEBRERO			
SEMANA	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
ACTIVIDAD																								
Reunion con los altos mandos de la empresa y presentacion del proyecto																								
Elaboración del test para los empleados																								
Planificación de Estrategias																								
Confirmación de Horarios																								
Reservación de Local																								
Reservación de Sillas Mesas, Vajilla																								
Coordinación del refrigerio																								
Elaboración de materiales de apoyo Esferos, Cuadernos, gigantografías)																								
Entrega de Invitaciones																								
Reunion para la coordinacion del evento																								
Presentacion y revision de los																								
Ejecucion de los talleres																								
Aprobación del tema para la presentación.																								
Desarrollo del tema y presentación del mismo																								

Fuente: Investigación Propia

Autor: Erika Páliz

CAPITULO VII

7. Conclusiones y Recomendaciones

7.01. Conclusiones

La conclusión de este Manual de Riesgos y enfermedades Laborales, ha contribuido de manera muy favorable a los trabajadores de la empresa poder identificar las falencias, y llegar a informar los riesgos de los empleados con respecto a las enfermedades laborales deja mucha información para reflexionar y reforzar los implementos o herramientas que necesitan para lograr un trabajo exitoso, dentro de los puntos que consideramos tienen más importancia dentro de un proyecto de esta naturaleza es el detectar la inseguridad que presentaría esta organización sería mala para los trabajadores e insegura ya que por falta de capacitación en su puesto de trabajo y peor aún si los dueños de la organización no les da la facilidad de contar con los equipos necesarios para su desempeño en la organización, o que provoca en muchos casos se realice una selección incorrecta de la persona que debe ocupar dicho puesto, ya que no existen opciones, esto provoca que pasado cierto tiempo esa persona vuelva a tener un accidente laboral más grave del que ya ha ocurrido en la organización.

En el caso de este proyecto la información sobre los riesgos y enfermedades laborales no habían sido adquiridos lo que hizo que solo se enfocará en una exitosa implementación del manual, sin embargo de la experiencia adquirida podemos decir que siempre no es mucho mejor llevar a cabo un análisis de los

riesgos que ocasionan las distintas posibilidades para reducir el riesgo de que las cosas no salgan de la manera que se desea.

Lograr que los altos mandos de la importancia necesaria a lo que está ocurriendo en su organización y den el presupuesto necesario para poder realizar los cambios necesarios y así se logre el objetivo en común para todos.

7.02. Recomendaciones

Las principales recomendaciones serian realizar los siguientes:

- Necesario elaborar un marco legal con las nuevas normativas tanto del Ministerio de Relaciones laborales como las de la empresa.
- Tratar de involucrar a todos los miembros de la organización.
- Es necesario abordar los temas relacionados con los riesgos y enfermedades laborales ya sea por falta de las herramientas
- Empezar a obligarles a los trabajadores a utilizar las herramientas entregadas por la organización y que concienticen en ello.
- Crear y contribuir los ambientes de seguridad y confianza con los altos mandos.
- Capacitación de todo el personal para reducir el riesgo laboral.

Bibliografía

Andrade, B. (1 de Enero de 2014). *Clasificación de riesgos laborales*. Recuperado el 15 de 01 de 2016, de

http://www.aimecuador.org/capacitacion_archivos_pdf/Tipos%20de%20riesgos.pdf

Arque, M. (15 de Enero de 2016). *El Mañana*. Recuperado el 15 de Enero de 2016, de Noticias:

<http://www.elmanana.com/hablemosdelareformalaboral10ventajasyriesgosdeloutso-urcing-1801119.html>

IESS. (20 de Enero de 2015). *Seguro de Riesgos e Trabajo*. Recuperado el 15 de Enero de 2016, de <http://www.iesgob.ec/es/seguro-riesgos-de-trabajo>

Iliana, R. A. (01 de 01 de 2013). *MAESTRIA EN SEGURIDAD, HIGIENE INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL*. Obtenido de MAESTRIA EN SEGURIDAD, HIGIENE INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL:

<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/4494/1/TESIS%20ANGELITA%20ROMERO%20PDF.pdf>

Leyva, M. N., & Vila, L. M. (1 de Enero de 1990). *Monografias.com*. Recuperado el 1 de Junio de 2015, de <http://www.monografias.com/trabajos15/rotacion-personal/rotacion-personal.shtml>

Monografias.com. (10 de 07 de 2000). *J. Abrahan, Camilo*. . Recuperado el 14 de 08 de 2015, de J. Abrahan, Camilo.: <http://www.monografias.com/trabajos12/tipriesg/tipriesg.shtml>

Pereira, J. (30 de 07 de 2015). *J. Pereira*. Recuperado el 14 de 08 de 2015, de sitio web de J. Pereira: https://es.wikipedia.org/wiki/Riesgo_laboral