



CARRERA DE ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS-PERSONAL

ELABORAR Y SOCIALIZAR UN PLAN DE CAPACITACION DE SALUD
OCUPACIONAL PARA PREVENIR ENFERMEDADES ERGONOMICAS EN
LA DIRECCION DE GESTION DE INFORMACION REGISTRAL DE LA
DIRECCION GENERAL DE REGISTRO CIVIL. DISTRITO METROPOLITANO
DE QUITO 2015-2016

Proyecto previo a la obtención del título de Tecnólogo en Administración de
Recursos Humanos-Personal.

Autora: Aguirre Fárez Diana Patricia

Tutor: Carlos Guzmán

Quito, Mayo 2016

DECLARATORIA DE AUTORIA DEL ESTUDIANTE

Declaro que la investigación es absolutamente original, auténtica, personal, que se ha citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos del autor vigentes. Las ideas, doctrinas, resultados y recomendaciones a los que he llegado son mi absoluta responsabilidad.

Diana Patricia Aguirre Fárez

C.I 1718878893

CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Yo, DIANA PATRICIA AGUIRRE FAREZ portador de la cédula de ciudadanía signada con el No. 1718878893 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: **“ELABORAR Y SOCIALIZAR UN PLAN DE CAPACITACION DE SALUD OCUPACIONAL PARA PREVENIR ENFERMEDADES ERGONOMICAS EN LA DIRECCION DE GESTION DE INFORMACION REGISTRAL DE LA DIRECCION GENERAL DE REGISTRO CIVIL. 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

DIANA PATRICIA AGUIRRE FAREZ

CEDULA

1718878893

AGRADECIMIENTO

A Dios por haberme dado sabiduría, ser quien ha guiado mis pasos llenando de felicidad y prosperidad mi vida.

A mis padres, esposo, hija y hermanos que con su amor han sabido darme las fuerzas para continuar en mis estudios y no decaer, motivándome hacer perseverante para el cumplimiento de mis objetivos aportando con su apoyo incondicional.

DEDICATORIA

Este proyecto se lo dedico a Dios quien me ha dado la fortaleza para seguir adelante, llenando mi vida de bendiciones y enseñándome cada día a levantarme frente a los obstáculos que se me han presentado.

A mi familia que con su amor ha estado junto a mí en los buenos y malos momentos.

A mi esposo e hija, que han sido mi fuente de inspiración, motivación y felicidad de superarme día tras día, por quienes debo ser mejor.

A mis padres que a través de su amor, paciencia y apoyo incondicional han sabido apoyarme con la culminación de mi carrera, quienes han inculcado en mi valores, principios y empeño por conseguir las metas que he sabido proponerme.

A mis hermanos que con su ayuda, tiempo y colaboración han aportado de gran manera al obtener hoy mi título profesional.

INDICE GENERAL

ACTA DE APROBACION DEL PROYECTO DE GRADO.....	ii
DECLARATORIA DE AUTORIA DEL ESTUDIANTE.....	iii
CERTIFICADO DE CESION DE DERECHOS DE AUTOR.....	iv
AGRADECIMIENTO	vi
DEDICATORIA	vii
INDICE DE TABLAS.....	xii
INDICE DE GRÁFICOS	xiv
INDICE DE FIGURAS.....	xv
RESUMEN EJECUTIVO.....	xvi
ABSTRACT.....	xvii
INTRODUCCION.....	xviii
CAPITULO I.....	1
ANTECEDENTES.....	1
1.01 Contexto.....	1
1.02 Justificación.....	3
1.03 Definición del Problema	4
Matriz T.....	5
1.03.01 Análisis de la Matriz T.....	6
CAPITULO II	8
2.01 Mapeo de Involucrados	8
Mapeo de Involucrados	9
2.02 Análisis del Mapeo de Involucrados	13
CAPITULO III.....	18
3.01 Árbol de Problemas.....	18

3.01.01 Análisis del Árbol de Problemas.....	20
3.01.02 Análisis del Árbol de Objetivos	22
CAPITULO IV.....	23
4.01 Matriz de Análisis de Alternativas	23
Tabla 3 Matriz de Análisis de Alternativas.....	24
4.01.01 Análisis de Matriz de Alternativas.....	25
Tabla 4 Impacto de Objetivos	26
4.03 Diagrama de Estrategias.....	27
Figura 4 Diagrama de Estrategias	27
4.04 Matriz de Marco Lógico.....	28
CAPITULO V	30
PROPUESTA.....	30
5.01 Antecedentes	30
5.01.01 Misión	32
5.01.02 Visión	32
5.01.03 Valores	32
5.01.04 Políticas de Calidad.....	33
5.01.05 Organigrama estructural de la Dirección de Gestión de Información Registral.	33
5.01.06 Flujograma	35
5.01.07 Análisis Matriz FODA de la Dirección de Gestión de Información Registral	36
Análisis FODA.....	36
5.02 Descripción de la herramienta metodológica.....	38
5.02.01 Enfoque de la investigación	38
5.02.02 Modalidad básica de la investigación	38
5.02.03 Tipo de investigación a realizar	38
5.02.04 Enfoque de la investigación	39
5.02.05 Población y muestra	39
5.02.06 Recolección de la información.....	40
5.02.07 Técnica de recolección de datos.....	41
5.02.07 Modelo de la encuesta.....	41
5.02.08 Análisis de Resultados	43
5.03 Marco Teórico	54
5.03.01 Capacitación.....	54

5.03.02 Modalidades de Impartir una Capacitación.....	54
5.03.03 Socialización	55
5.03.03.01 Etapas de la socialización.....	55
5.03.04 Salud Ocupacional	56
5.03.05 Puesto de Trabajo	56
5.03.06 Riesgo Laboral	56
5.03.06.01 Clasificación de los riesgos laborales	57
5.03.06.02 Efectos del Riesgo Laboral	57
5.03.07 Condiciones de trabajo	58
5.03.08 Accidente de trabajo.....	58
5.03.08.01 Causas de Accidentes de Trabajo.....	59
5.03.08.02 Clasificación de accidentes de Trabajo	59
5.03.09 Enfermedad Laboral.....	61
5.03.10 Características de las enfermedades laborales	62
5.03.10.01 Clasificación de las enfermedades laborales:.....	62
5.03.11 Ergonomía	63
5.03.11.01 Objetivos de la Ergonomía.....	64
5.03.11.02 Ámbitos de la ergonomía	64
5.03.11.03 Clasificación de la Ergonomía	65
5.03.11.04 Factores de Riesgo Ergonómico.....	66
5.03.11.05 Enfermedades Ergonómicas.....	67
5.03.11.06 Clasificación de las Enfermedades Ergonómicas	67
5.03.12 Equipos de Protección Individual	69
5.03.12.01 Clasificación de los Equipos de Protección Individual.....	69
5.04 Flujo grama de Actividades en la Dirección de Gestión de Información Registral.	71
5.04.01 Desarrollo de Actividades primera semana.....	73
5.04.01.01 Elaborar una Guía del Plan de Capacitación de Salud Ocupacional.....	73
5.04.01.02 Logística.....	73
Fines del Plan de Capacitación	84
Objetivo General	85
Objetivos Específicos.....	85
Metas	86
Estrategias	86

Clasificación de los riesgos laborales	89
Clasificación de accidentes de Trabajo	92
Características de las enfermedades laborales	96
Clasificación de las enfermedades laborales:.....	97
Ergonomía	98
Objetivos de la Ergonomía.....	98
Ámbitos de la ergonomía	99
Clasificación de la Ergonomía	100
Factores de Riesgo Ergonómico.....	102
Enfermedades Ergonómicas.....	102
Clasificación de las Enfermedades Ergonómicas	103
CAPITULO VI.....	125
6.01 Recursos y Presupuesto.....	125
6.01 Recursos	125
6.01.01 Recursos	126
6.01.01.01 Recursos Humano	126
6.01.01.02 Recursos Materiales	126
6.01.01.03 Recursos Tecnológicos	126
6.01.02 Presupuestos.....	127
6.02 Cronograma.....	129
CAPITULO VII	130
7.01 Conclusiones	130
7.02 Recomendaciones.....	131
Bibliografía	132
Anexos	135

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Matriz T.....	5
Tabla 2 Matriz de Análisis de Involucrados	10
Tabla 3 Matriz de Análisis de Alternativas.....	24
Tabla 4 Impacto de Objetivos	26
Tabla 5 Matriz de Marco Lógico	28
Tabla 6 Flujograma	35
Tabla 7 Matriz FODA	36
Tabla 8 Pregunta 1	43
Tabla 9 Pregunta 2	44
Tabla 10 Pregunta 3	45
Tabla 11 Pregunta 4	46
Tabla 12 Pregunta 5	47
Tabla 13 Pregunta 6	48
Tabla 14 Pregunta 7	49
Tabla 15 Pregunta 8	50
Tabla 16 Pregunta 9	51
Tabla 17 Pregunta 10	52
Tabla 18 Pregunta 11	53
Tabla 19 Pago Capacitador	74

Tabla 20 Materiales y Equipos.....	75
Tabla 21 Presupuesto del Plan de Capacitación.....	75
Tabla 22 Tema 1.....	77
Tabla 23 Tema 2.....	78
Tabla 24 Tema 3.....	79
Tabla 25 Recursos Humano	126
Tabla 26 Recursos Materiales	126
Tabla 27 Recursos Tecnológicos	126
Tabla 28 Presupuestos.....	127
Tabla 29 Cronograma.....	129

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Pregunta 1	43
Gráfico 2 Pregunta 2	44
Gráfico 3 Pregunta 3	45
Gráfico 4 Pregunta 4	46
Gráfico 5 Pregunta 5	47
Gráfico 6 Pregunta 6	48
Gráfico 7 Pregunta 7	49
Gráfico 8 Pregunta 8	50
Gráfico 9 Pregunta 9	51
Gráfico 10 Pregunta 10	52
Gráfico 11 Pregunta 11	53

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Mapeo de Involucrados.....	9
Figura 2 Arbol de Problemas	19
Figura 3 Arbol de Objetivos.....	21
Figura 4 Diagrama de Estrategias	27

RESUMEN EJECUTIVO

La Dirección General de Registro Civil Identificación y Cedulación es una institución pública que presta servicios a la ciudadanía registrando hechos y actos civiles así como también de identificación a través de medios físicos y electrónicos que cuenta con varias agencias a nivel nacional con la finalidad de proporcionar calidad, transparencia y seguridad.

La Dirección de Gestión de Información Registral forma parte de la institución teniendo como objetivo proporcionar de manera oportuna información física así como digital a través de la conservación y garantizando integridad que cuenta con cien trabajadores, se encuentra ubicado en el parque Bicentenario.

A través de la investigación realizada en la Dirección de Gestión de Información Registral de la Dirección General de Registro Civil por medio de encuestas se pudo determinar el desconocimiento que tienen los trabajadores acerca de la importancia del cuidado de su salud; se desarrollará de esta manera un plan de capacitación de salud ocupacional que permita proporcionar conocimientos, habilidades y destrezas acorde a las actividades que desempeñan tomando en cuenta que esto beneficiará a los trabajadores para prevenir enfermedades laborales a futuro, de igual manera servirá como aporte positivo mejorando la calidad del desempeño del personal así como el clima laboral siendo este último un factor importante dentro de la institución.

ABSTRACT

The Directorate General of Civil Registry Identification and Certification is a public institution serving the public recording facts and civil actions as well as identification through physical and electronic media has several agencies nationwide in order to provide quality , transparency and security.

The Management Division Registration Information part of the institution aiming to provide timely information as well as digital physical through conservation and ensuring integrity that has a hundred workers, encuetra located at Bicentennial Park. Through research in the Department of Management Information Registry General Directorate of Civil Registry through surveys could be determined unfamiliarity with workers about the importance of health care; It will develop this way a training plan for occupational health that will permit to provide knowledge and skills according to the activities carried out taking into account that this will benefit the workers to prevent future labor diseases, likewise serve as a positive contribution to improving the quality of staff performance as well as the working environment latter being an important factor within the institution.

INTRODUCCION

En las empresas el talento humano es el eje fundamental en el crecimiento, desarrollo y productividad por esta razón es primordial el cuidado de la salud y seguridad del trabajador adecuando así el espacio acorde a las actividades que realiza como la dotación de equipos de protección.

El presente proyecto busca proporcionar conocimientos, habilidades, destrezas acerca de salud ocupacional a los trabajadores de la Dirección de Gestión de Información Registral a través de la capacitación siendo esta una herramienta muy útil y de gran beneficio para las empresas que la emplean. Se proporcionará información necesaria que de a conocer las malas posturas que realiza el personal en el desempeño de sus actividades y que equipos de protección deberán utilizar con la finalidad de prevenir enfermedades ergonómicas que pueden perjudicar a largo plazo teniendo graves consecuencias sino se controlan a tiempo.

La capacitación aportará de manera positiva a los trabajadores y a la vez a la institución mejorando el desempeño del personal, el clima laboral y permitiendo de esta manera el cumplimiento de objetivos que se han planteado buscando así brindar un servicios de calidad con un tiempo óptimo de respuesta a los demás procesos que dependen de la Dirección de Gestión de Información Registral y por ende a los ciudadanos.

CAPITULO I

ANTECEDENTES

Las enfermedades musculo esqueléticas son aquellas lesiones o inflamaciones en nervios, músculos del cuello, hombros, columna, manos, puños debido a las malas posturas que se realizan en el desempeño de las funciones de trabajo.

Se define como riesgo laboral a todo peligro físico, psicológico que puede sufrir una persona en su lugar de trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo indica que cada año 2 millones de personas mueren a causa de accidentes y enfermedades ocasionados en el trabajo, el desinterés que se ha percibido por parte de las autoridades no solamente ha afectado a los trabajadores sino también a las empresas.

1.01 Contexto

En Ecuador se produce 2 mil muertes por año, el 86% representa que son originadas por enfermedades profesionales, siendo este un alto indicador donde radica el desconocimiento de los trabajadores acerca de las consecuencias que podría

tener su salud por no usar los equipos de protección, afectando de manera significativa al sector empresarial.

En Quito las enfermedades musculo esqueléticas han generado en los trabajadores incapacidad temporal incluso perdidas económicas en las empresas debido a las fuertes cantidades de dinero por pagos de indemnización así como también la baja productividad.

En la Dirección de Gestión de Información Registral de la Dirección General de Registro Civil cuenta con 100 trabajadores donde se ven inmersos a sufrir siniestros laborales a causa de la carencia de conocimiento sobre el cuidado de su salud así como también del uso de equipos de protección lo que ha generado enfermedades musculo esqueléticas siendo un impedimento para desarrollar sus funciones de manera óptima ocasionando incumplimiento en la tarea que es asignada y por ende un retraso en los distintos procesos ;debido a este problema existe ausencia de los trabajadores con mayor frecuencia por su estado de salud teniendo como efecto la rotación de personal para cubrir funciones que temporalmente no tiene quien los ejecute. La Dirección de Gestión de Información Registral cuenta con dos áreas específicas que son validación y conferimiento en donde debido a su puesto de trabajo y a las actividades que realizan son vulnerables a que se desarrollen enfermedades musculo esqueléticas debido a las malas posturas que realizan generando así dolores lumbares acompañada de la baja productividad.

1.02 Justificación

La salud ocupacional es importante dentro de una empresa ya que está enfocada en la protección y seguridad del trabajador siendo primordial la capacitación que se dé al personal dando a conocer los beneficios que tiene a futuro no solamente para el trabajador sino también para el empleador siendo un punto estratégico que genere mayor rentabilidad disminuyendo de manera significativa pérdidas para la empresa y evitando enfermedades.

La Dirección General de Registro Civil es una institución que proporciona un servicio a la sociedad por ende el cuidar el bienestar de su personal permitirá que desempeñen sus actividades laborales de manera adecuada y cumplir con los estándares establecidos, además la capacitación que se les proporcione a los trabajadores permitirá disminuir los niveles de siniestros ergonómicos y será un gran beneficio para el área productiva cumpliendo así el trabajo a realizar, brindando un servicio de calidad a la sociedad. El proyecto tiene un impacto positivo hacia la institución, prevenir pérdidas económicas por causa de pagos de indemnizaciones incluso problemas legales, así mismo reducirá el ausentismo en las áreas de trabajo y evitará la rotación de personal, teniendo procesos más efectivos.

Conforme al Plan Nacional del Buen Vivir tomando en cuenta el objetivo 10 que hace mención a Impulsar la transformación de la matriz productiva que tiene como propósito de desarrollar una nueva forma de producción con calidad que

genere crecimiento económico así como también dignificar a los trabajadores ofreciéndoles un trato justo donde se cuide su integridad.

1.03 Definición del Problema

En esta matriz se puede identificar de forma más detallada la situación actual en la Dirección de Gestión de Información Registral de la Dirección General de Registro Civil Identificación y Cedulación en base al problema establecido que son niveles elevados de probabilidades de siniestros ergonómicos, causas que permitirán la implementación de la mejora, para ello hemos establecido un rango de calificación tanto para la Innovación (I) como el Problema Central (P).

Según (Morales, 2014, pág. 10) se considerara las siguientes ponderaciones:

1	Bajo
2	Medio bajo
3	Medio
4	Medio alto
5	Alto

Tabla 1 Matriz T

Situación Empeorada	Situación Actual				Situación Mejorada
Un alto índice de trabajadores con enfermedades profesionales y ausentismo del personal.	Niveles elevados de probabilidades de siniestros ergonómicos.				Trabajadores con buen estado de salud y niveles bajos de enfermedades ergonómicas.
Fuerzas Impulsadoras	I	PC	I	PC	Fuerzas Bloqueadoras
Identificar puntos críticos en donde se puede desarrollar enfermedades ergonómicas.	1	4	4	2	Desinterés por parte de los directivos.
Elaborar una guía de salud ocupacional.	2	4	4	1	Impedimento por parte de la institución.
Socializar una guía de salud ocupacional.	2	4	5	2	Desinterés por parte de los trabajadores.
Evaluar el estado de salud de los trabajadores.	2	5	4	1	Colaboración deficiente del departamento de Recursos Humanos y médico.
Definir las características necesarias de los equipos de protección personal.	2	5	4	1	Escasos recursos económicos.

Fuente: Estudio de Campo

Elaborado por: Diana Aguirre

1.03.01 Análisis de la Matriz T

En el análisis de las fuerzas T se tiene una situación actual en la Dirección de Gestión de Información Registral de la Dirección de Registro Civil de niveles elevados de probabilidades de siniestros ergonómicos sino se busca una solución se tendrá una situación empeorada de un alto índice de trabajadores con enfermedades profesionales y ausentismo de personal, con el proyecto se pretende tener trabajadores con buen estado de salud y niveles bajos de enfermedades ergonómicas. Teniendo las siguientes ponderaciones donde uno es bajo y cinco es alto.

Se utilizara como primera fuerza impulsadora identificar puntos críticos en donde se puede desarrollar enfermedades ergonómicas que en lo real es uno se pretende tener un potencial de cambio cuatro, fuerza bloqueadora será el desinterés por parte de los directivos que en lo real es cuatro y se busca obtener un potencial de cambio dos.

La segunda fuerza impulsadora es elaborar una guía de salud ocupacional con una intensidad de dos y se desea tener cuatro, como fuerza bloqueadora que es el impedimento por parte de la institución que es cuatro en lo real buscando conseguir una ponderación de uno.

Como tercera fuerza impulsadora se tiene socializar una guía de salud ocupacional que tiene una ponderación de dos en lo real con el proyecto se busca obtener cuatro,

la fuerza bloqueadora es el desinterés por parte de los trabajadores que representa una intensidad de cinco buscando una intensidad de cambio de dos.

Otra fuerza impulsadora es evaluar el estado de salud de los trabajadores que en lo real es dos buscando tener una ponderación de cinco, la fuerza bloqueadora es la colaboración deficiente del departamento de Recursos Humanos y médico que en lo real es cuatro con el proyecto se busca conseguir uno.

La última fuerza impulsadora es definir las características necesarias de los equipos de protección personal que en lo real es dos se busca obtener un potencial de cambio de cinco como fuerza bloqueadora escaso recursos económicos que lo real es cuatro y con la implementación del proyecto se busca tener un cambio a uno.

CAPITULO II

2.01 Mapeo de Involucrados

Según (proyectos, 2011, pág. 7) establece que

El análisis de involucrados es una herramienta que permite identificar los actores sociales más importantes, que puedan ser la base para la implementación de una intervención. Así mismo permite conocer el rol de los actores sociales, las funciones, actividades y responsabilidades e influencia en la implementación del proyecto.

Mapeo de Involucrados

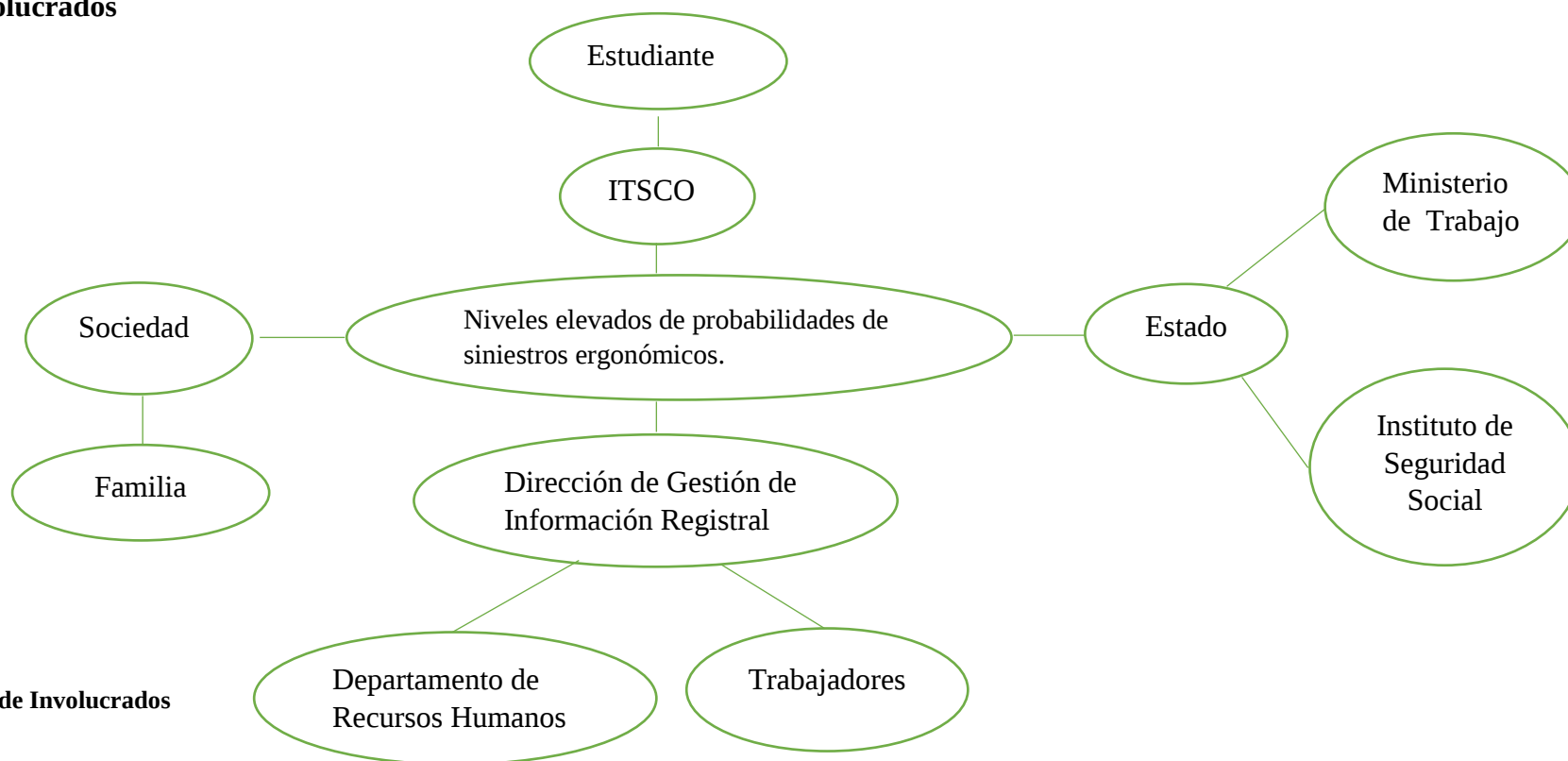


Figura 1 Mapeo de Involucrados

Fuente: Estudio de Campo

Realizado por: Diana Aguirre

Tabla 2 Matriz de Análisis de Involucrados

Actores Involucrados	Interés sobre el problema central	Problemas Percibidos	Recursos Mandatos Capacidades	Interés sobre el Proyecto	Conflicto Potenciales
Estado	Cumplimiento de las disposiciones legales de riesgos laborales.	Incumplimiento de las disposiciones legales.	-Ministerio de Trabajo. -Art 3 numeral 1 de la Constitución, manifiesta que uno de los deberes primordiales del Estado es garantizar sin discriminación alguna la salud.	Cumplimiento y aplicación de las disposiciones legales.	Elevado nivel de riesgos laborales y elevado índice de enfermedades ergonómicas.
Ministerio de Trabajo	Emisión de normas de trabajo.	Incumplimiento de las disposiciones.	-Inspectores de trabajo - Art. 326 numeral 5 de la Constitución consagra, que como principio del derecho al trabajo, que toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice sus salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.	Cumplimiento de las disposiciones en las empresas.	Desinterés por parte de la Institución.
Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social	Brindar un servicio médico adecuado para el trabajador.	Despreocupación de los trabajadores y desinterés de las autoridades.	-Dispensarios Médicos -Sistema de Auditorias de Riesgos del Trabajo (SART). -La ley de Seguridad Social en el Art.155 Señala que “ El Seguro General de Riesgos de Trabajo protege al empleado y al empleador mediante programas de prevención de riesgos derivados del trabajo, y acción de reparación de los daños derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, incluida la rehabilitación física ,mental y la reinserción laboral.	Regular riesgos de trabajo.	Desvinculación de Registro Civil.

Actores Involucrados	Interés sobre el problema central	Problemas Percibidos	Recursos Mandatos Capacidades	Interés sobre el Proyecto	Conflicto Potenciales
Dirección de Gestión de Información Registral	Disminuir los niveles de siniestros ergonómicos.	Desconocimiento de los trabajadores acerca de la salud ocupacional.	-Departamento de Recursos Humanos. -El Código del Trabajo en su artículo 410 dispone que los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones laborales que no presenten peligro para su salud o vida; y a su vez, que los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y facilitadas por el empleador. Su omisión constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo.-	Bienestar físico de los trabajadores para un buen desempeño.	Desinterés del personal.
Departamento de Recursos Humanos	Identificar puntos críticos en donde se puede desarrollar enfermedades ergonómicas.	Despreocupación por parte de los trabajadores.	-IESS - Decreto 2393 Art. 11 numeral 2, Adoptar medidas necesarias para la prevención de riesgos que puedan afectar a la salud y bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo de sus responsabilidad. -Capacitaciones.	Dotar de equipo de protección personal a los trabajadores.	Desinterés por parte de las autoridades
Trabajadores	Tener conocimiento sobre salud ocupacional	Escasas capacitaciones sobre enfermedades profesionales.	-IESS -Departamento de Recursos Humanos -Plan Nacional del Buen Vivir Objetivo 6: Garantizar el trabajo estable, justo, digno en su diversidad de formas.	Socializar un plan de capacitación de salud ocupacional.	Desinterés de las autoridades.
Sociedad	Brindar al personal instalaciones adecuadas en la empresa.	Desinformación de los efectos a largo plazo de siniestros ergonómicos.	-Ministerio de Trabajo. - Asignación de Partida presupuestaria de por parte, del estado.	Crear una guía de salud ocupacional.	Indiferencia por parte de la sociedad.

Actores Involucrados	Interés sobre el problema central	Problemas Percibidos	Recursos Mandatos Capacidades	Interés sobre el Proyecto	Conflicto Potenciales
Familia	Garantice la seguridad de los trabajadores en las empresas.	La condicionada entrega de equipos de protección personal.	-IESS -Plan Nacional del Buen Vivir objetivo 3 Mejorar la calidad de vida de la población.	Disminuir el riesgos de enfermedades ergonómicas	Malas relaciones intrafamiliares.
ITSCO	Implementación de proyectos realizados por los estudiantes que aporten a la sociedad.	Escasas practicas pre profesionales.	-Ministerio de Educación -Capitulo 12 prácticas pre profesionales y vinculación con la colectividad Art 73. El estudiante tendrá 3 formas de desarrollar el trabajo de titulación, investigación científica, I+D+i e incubadora de negocios.	Práctica del conocimiento que se imparte en las aulas.	Reprobar el sexto semestre.
Estudiante	Desarrollar un proyecto que aporte a la solución de problemas en la sociedad.	Desaprobación por parte de la institución en la que se va a desarrollar la propuesta.	-Ministerio de Educación -ITSCO --Capítulo 12 prácticas pre profesionales y vinculación con la colectividad Art 73. El estudiante tendrá 3 formas de desarrollar el trabajo de titulación, investigación científica, I+D+i e incubadora de negocios.	Desarrollar una propuesta sustentable.	Falta de recursos económico

Fuente: Estudio de Campo

Realizado por: Diana Aguirre

2.02 Análisis del Mapeo de Involucrados

Se tiene como actor involucrado al Estado que tiene un interés sobre el problema central siendo el cumplimiento de las disposiciones legales de riesgos laborales percibiendo como problema el incumplimiento de las disposiciones legales, tiene como recurso el Ministerio de Trabajo y como mandato el Art 3 numeral 1 de la Constitución, manifiesta que uno de los deberes primordiales del Estado es garantizar sin discriminación alguna, el interés sobre el proyecto es el cumplimiento y aplicación de las disposiciones legales, tiene un conflicto potencial el elevado nivel de riesgos laborales y elevado índice de enfermedades ergonómicas..

Se tiene como actor involucrado el Ministerio de Trabajo teniendo un interés sobre el problema central la emisión de normas de trabajo., siendo un problema percibido el incumplimiento de las disposiciones legales, tiene como recurso inspectores de trabajo y mandato Art. 326 numeral 5 de la Constitución consagra, que como principio del derecho al trabajo, que toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice sus salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar, el interés sobre el proyecto es el cumplimiento de las disposiciones en las empresas y como conflicto potencial tenemos desinterés por parte de la Institución.

Se tiene como actor involucrado el Instituto de Seguridad Social que tiene un interés sobre el problema central brindar un servicio médico adecuado para el trabajador percibiendo como problema la despreocupación de los trabajadores y desinterés de las

autoridades cuenta como recurso los dispensarios médicos y el Sistemas de Auditorías de Riesgos de Trabajo como mandato se tiene la ley de Seguridad Social en el Art.155 Señala que “ El Seguro General de Riesgos de Trabajo protege al empleado y al empleador mediante programas de prevención de riesgos derivados del trabajo, y acción de reparación de los daños derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, incluida la rehabilitación física, mental y la reinserción laboral, su interés sobre el proyecto regular riesgos de trabajo teniendo como conflicto potencial podría ser la desvinculación de Registro Civil.

Se tiene como actor involucrado directo la Dirección de Gestión de Información Registral teniendo un interés sobre el problema central el disminuir los niveles de siniestros ergonómicos donde se percibe un problema que es el desconocimiento de loa trabajadores acerca de salud ocupacional, tiene como recurso el departamento de Recursos Humanos y como mandato el Código del Trabajo en su artículo 410 dispone que los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones laborales que no presenten peligro para su salud o vida; y a su vez, que los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y facilitadas por el empleador. Su omisión constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo, el interés sobre el proyecto es el bienestar físico de los trabajadores para un buen desempeño como conflicto potencial el desinterés del personal.

Se tiene como actor involucrado el departamento de Recursos Humanos que tiene un interés sobre el problema central identificar puntos críticos en donde se puede desarrollar enfermedades ergonómicas percibiendo como problema la despreocupación

por parte de los trabajadores, como recursos se tiene al IESS, como mandato el Decreto 2393 Art. 11 numeral 2, Adoptar medidas necesarias para la prevención de riesgos que puedan afectar a la salud y bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo de sus responsabilidad y como capacidades las capacitaciones, tiene un interés sobre el proyecto es dotar de equipo de protección personal a los trabajadores y como conflicto potencial desinterés por parte de las autoridades

Se tiene como actor involucrado los trabajadores que tienen un interés sobre el problema central que es tener conocimiento sobre salud ocupacional se percibe como problema escasas capacitaciones sobre enfermedades profesionales, como recursos se tiene al departamento de Recursos Humanos, IESS y como mandato Plan Nacional del Buen Vivir Objetivo 6: Garantizar el trabajo estable, justo, digno en su diversidad de formas, el interés sobre el proyecto es socializar un plan de capacitación de salud ocupacional como conflicto potencial se presenta el desinterés de las autoridades.

Se tiene como actor involucrado a la sociedad tiene un interés sobre el problema central que es brindar al personal instalaciones adecuadas para desarrollar sus labores por parte de las empresas, se percibe como problemas la desinformación de los efectos a largo plazo de siniestros ergonómicos, como recursos tenemos al Ministerio de Trabajo y partida presupuestaria asignada por parte del estado, tiene un interés sobre el proyecto crear una guía de salud y como conflicto potencial puede ser la indiferencia por parte de la sociedad.

Se tiene como actor involucrado a la familia que su interés sobre el problema es que se garantice la seguridad de los trabajadores en las empresas percibiendo como problema condicionada entrega de equipos de protección personal teniendo como recurso el IESS y como mandato Plan Nacional del Buen Vivir objetivo 3 Mejorar la calidad de vida de la población, tiene como interés sobre el proyecto disminuir el riesgos de enfermedades ergonómicas teniendo como conflicto potencial malas relaciones intrafamiliar.

Se tiene como actor involucrado ITSCO su interés sobre el problema central es la implementación de proyectos realizados por los estudiantes que aporten a la sociedad, se percibe como problema escasas prácticas pre profesionales, teniendo como recursos el Ministerio de Educación y como mandato Capítulo 12 prácticas pre profesionales y vinculación con la colectividad Art 73. El estudiante tendrá 3 formas de desarrollar el trabajo de titulación, investigación científica, I+D+i e incubadora de negocios, el interés sobre el proyecto es práctica del conocimiento que se imparte en las aulas, el interés que tiene sobre el proyecto es la práctica del conocimiento que se imparte en las aulas siendo un conflicto potencial reprobar el sexto semestre.

Se tiene como actor involucrado a los estudiantes, el interés sobre el problema central desarrollar un proyecto que aporte a la solución de problemas en la sociedad. es beneficiar a la institución, percibe como problema la desaprobación por parte de la institución en la que se va a desarrollar la propuesta como recurso se tiene el ITSCO y como mandato capítulo 12 prácticas pre profesionales y vinculación con la

colectividad Art 73. El estudiante tendrá 3 formas de desarrollar el trabajo de titulación, investigación científica, I+D+i e incubadora de negocios, su interés sobre el proyecto es desarrollar una propuesta sustentable y como conflicto potencial es la falta de recursos económico.

CAPITULO III

3.01 Árbol de Problemas

De acuerdo con (proyectos, 2011, pág. 9)“El análisis de problemas permite determinar las causa que originan el problema central previamente identificado. Este análisis constituye un paso necesario para la determinación de las alternativas de solución”.

Arbol de Problemas

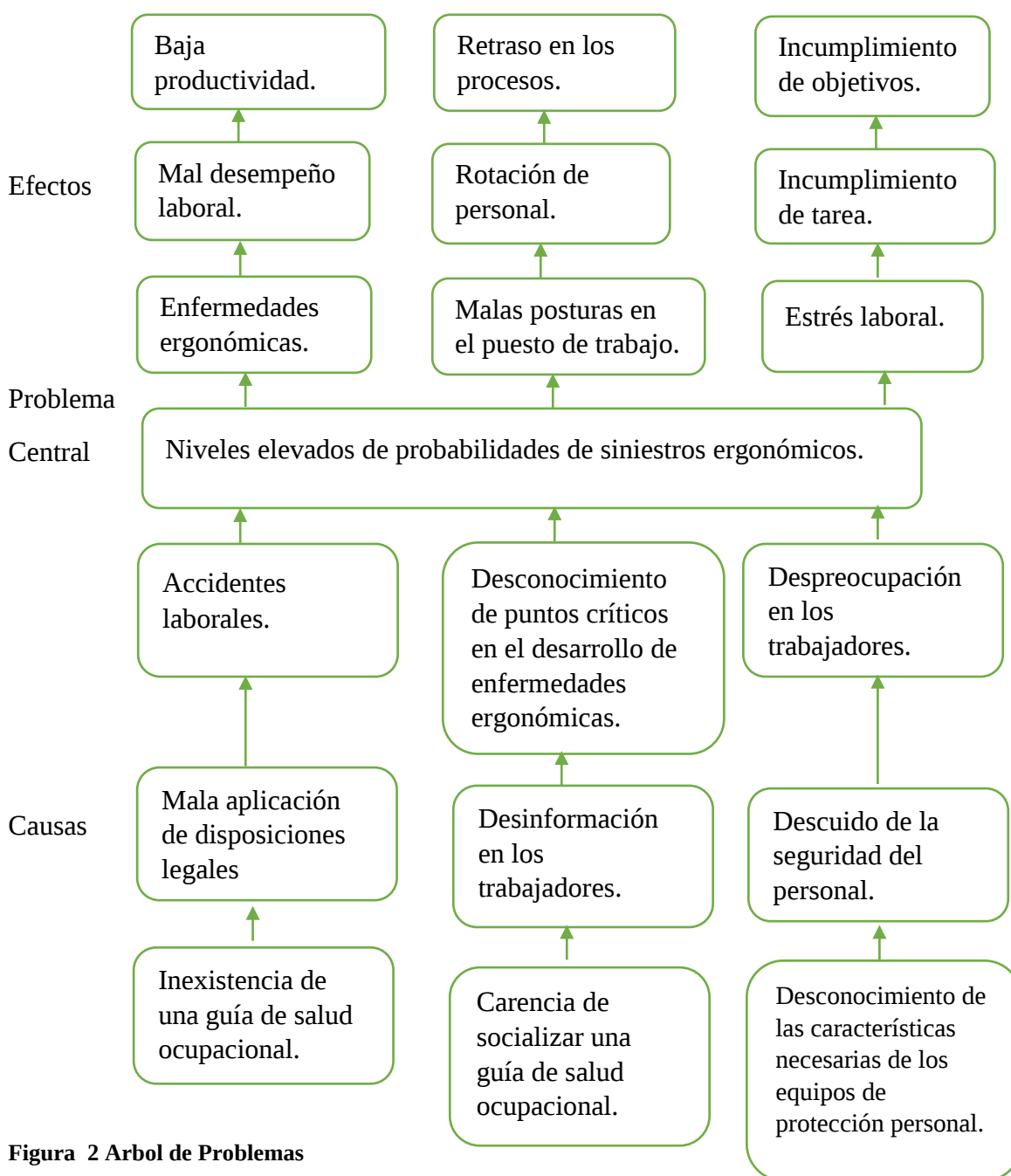


Figura 2 Arbol de Problemas

Fuente: Estudio de Campo

Realizado por: Diana Aguirre

3.01.01 Análisis del Árbol de Problemas

El problema central son los niveles elevados de probabilidades de siniestros ergonómicos este está determinado por las siguientes causas la inexistencia de una guía de salud ocupacional, mala aplicación de disposiciones legales lo que genera accidentes. Carencia de socializar una guía de salud ocupacional y desinformación en los trabajadores lo que con lleva a el desconocimiento de puntos críticos en desarrollar enfermedades ergonómicas. Desconocimiento de las características necesarias de los equipos de protección personal y descuido de la seguridad de los trabajadores genera preocupación en el personal, se tiene como efectos enfermedades ergonómicas y mal desempeño laboral generando baja productividad. Malas posturas en el puesto de trabajo y la rotación de personal ocasionando un retraso en los procesos. Estrés laboral y el incumplimiento de tarea no permite cumplir los objetivos planteados.

Arbol de Objetivos

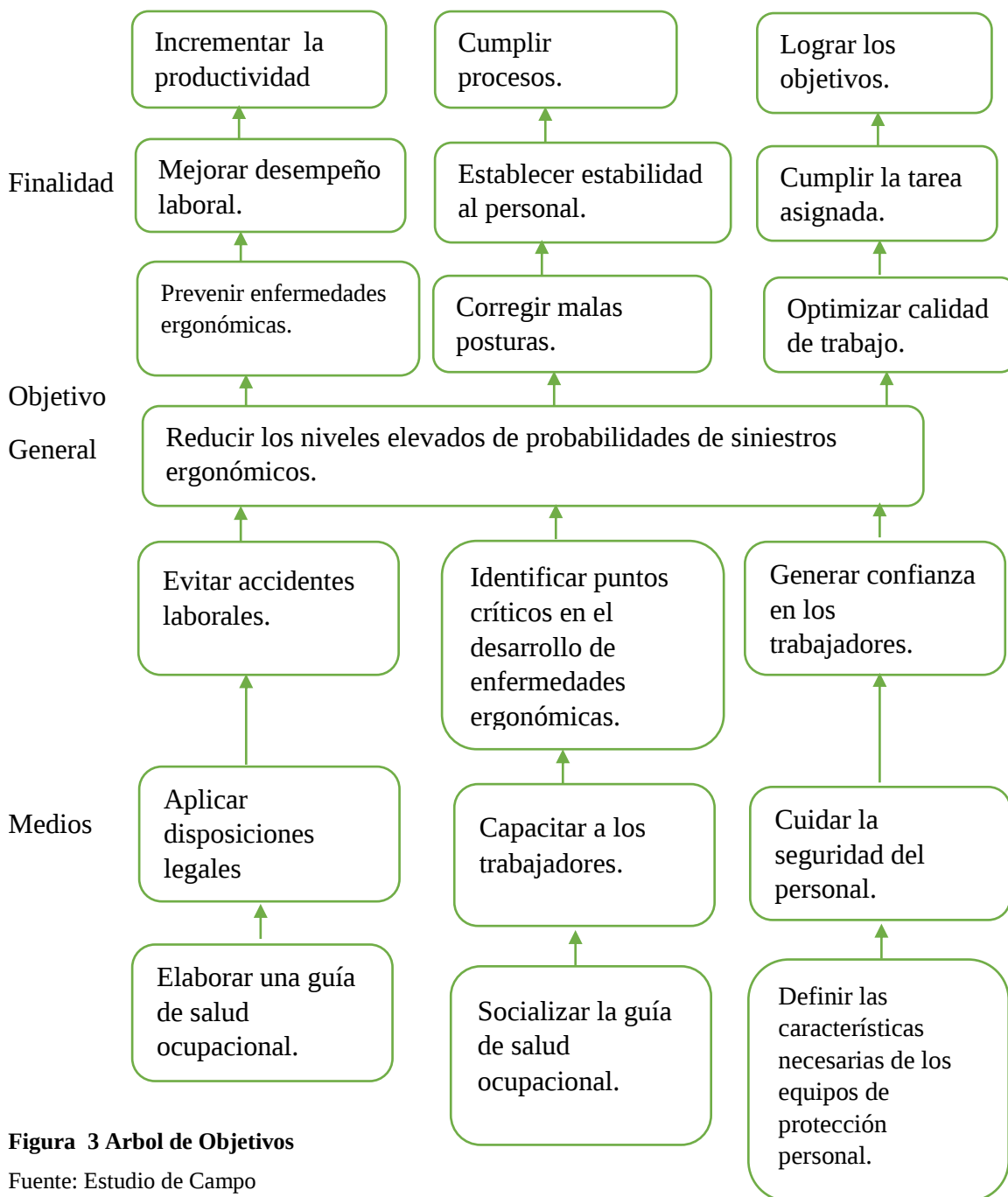


Figura 3 Arbol de Objetivos

Fuente: Estudio de Campo

Realizado por: Diana Aguirre

3.01.02 Análisis del Árbol de Objetivos

El árbol de objetivos está determinado por los siguientes medios elaborar una guía de salud ocupacional y aplicar disposiciones legales lo que con lleva evitar accidentes laborales. Socializar una guía de salud ocupacional y capacitar a los trabajadores permite identificar puntos críticos en el desarrollo de enfermedades ergonómicas. Definir las características necesarias de los equipos de protección personal y cuidar la seguridad de los trabajadores generara confianza. Como efectos tenemos Prevenir enfermedades ergonómicas y mejorar el desempeño laboral permite aumentar la productividad. Corregir malas posturas y establecer estabilidad a los trabajadores más el identificar puntos críticos en donde se puede desarrollar enfermedades ergonómicas y corregir posturas en el desempeño de las actividades lo que genera cumplir con los procesos. Optimizar la calidad de trabajo y el cumplir la tarea permite lograr los objetivos.

CAPITULO IV

4.01 Matriz de Análisis de Alternativas

Según (Caro, Scribd, 2010) establece que el análisis de alternativas consiste en identificar estrategias alternativas a partir del árbol de objetivos, que si son ejecutadas, podrían promover el cambio de la situación actual a la situación deseada. El rango de ponderación es representado por 1 bajo, 2 medio bajo, 3 medio, 4 medio alto y 5 alto.



Fuente: Estudio de Campo

Realizado por: Diana Aguirre

Tabla 3 Matriz de Análisis de Alternativas

Objetivos	Impacto sobre el problema	Factibilidad Técnica	Factibilidad Financiera	Factibilidad Social	Factibilidad Política	Total	Categoría
Elaborar una guía de salud ocupacional.	4	4	4	4	4	20	MA
Aplicar disposiciones legales	4	5	4	4	4	22	MA
Evitar accidentes laborales	4	4	4	4	4	22	MA
Socializar la guía de salud ocupacional.	5	5	4	4	4	23	MA
Capacitar a los trabajadores	4	4	5	4	4	21	MA
Identificar puntos críticos en el desarrollo de enfermedades ergonómicas	4	4	4	4	4	20	MA
Definir las características necesarias de los equipos de protección personal.	4	4	4	4	4	20	MA
Cuidar la seguridad del personal	4	4	4	4	4	20	MA
Generar confianza en los trabajadores	4	4	4	4	4	20	MA
Reducir los niveles elevados de probabilidades de siniestros ergonómicos.	4	4	4	4	4	20	MA
Total	41	43	41	41	40	210	

Fuente: Estudio de Campo

Realizado por: Diana Aguirre

4.01.01 Análisis de Matriz de Alternativas

En la matriz de análisis de involucrados se tiene como objetivo específico aplicar disposiciones legales donde en la factibilidad de técnica se asigna una ponderación de 5 obteniendo un total de 20 que representa una categoría medio alta.

El cuarto objetivo específico es socializar la guía de salud ocupacional donde el impacto sobre el problema y factibilidad de técnica es 5 tomando en consideración que la capacitación impartida al personal generara conocimiento.

El quinto objetivo específico es capacitar a los trabajadores donde la factibilidad financiera tiene una ponderación de 5 ya que se cuenta con el presupuesto necesario para la realización de esa actividad.

Tabla 4 Impacto de Objetivos

Objetivos	Factibilidad de Logros	Impacto de Género	Impacto Ambiental	Reñevancia	Sostenibilidad	Total	Categoría
Elaborar una guía de salud ocupacional regida a las disposiciones legales.	Cumplimiento con disposiciones legales y apoyo de las autoridades (4)	Mejora en los derechos del personal(4)	Promueve el bienestar del personal.(4)	Beneficia al clima organizacional(4)	Incrementa el desarrollo de los trabajadores en la institución(4)	22	Medio Alto
Socializar la guía de salud ocupacional.	El Registro Civil cuenta con el presupuesto apropiado (4)	Genera conocimiento en los trabajadores(5)	Favorece el entorno social(4)	Incrementa el compromiso trabajador y empresa(4)	Cumplimiento de objetivos establecidos en la institución(4)	21	Medio Alto
Definir las características necesarias de los equipos de protección personal.	La adquisición de equipos cuenta con el financiamiento necesario (4)	Proporciona seguridad al personal(4)	Protege el capital humano(4)	Aporta al bienestar del personal(4)	Previene enfermedades profesionales(4)	20	Medio Alto
Reducir los niveles elevados de probabilidades de siniestros ergonómicos.	Se cuenta con el apoyo de la institución (4)	Contribuye a la confianza que le brinde la institución.(4)	Mejora el desempeño del personal (4)	Beneficia a la productividad de la institución (4)	Mejora en los procesos que brinda a la sociedad(4)	20	Medio Alto

Fuente: Estudio de Campo

Realizado por: Diana Aguirre

4.03 Diagrama de Estrategias

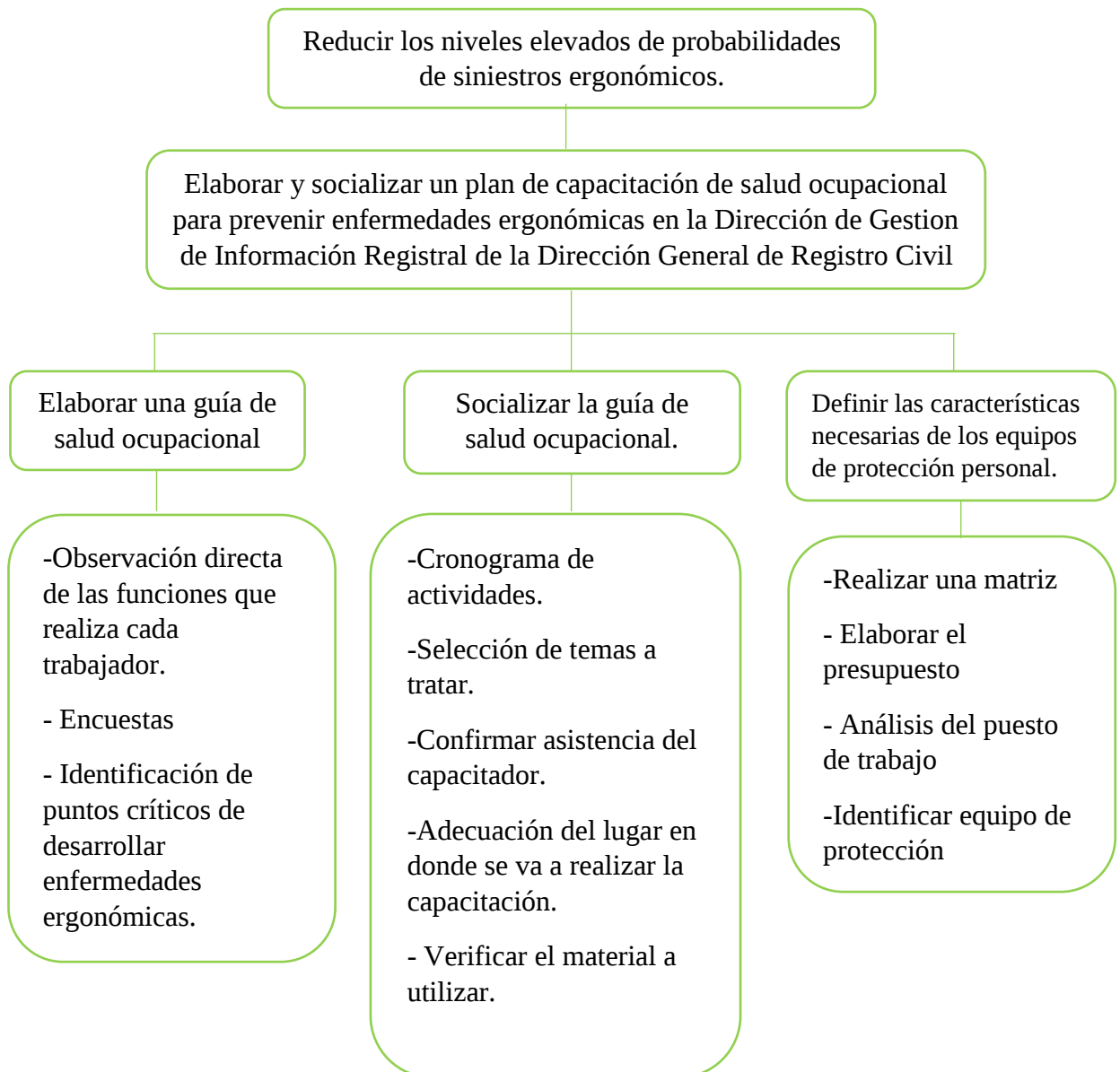


Figura 4 Diagrama de Estrategias

Fuente: Estudio de campo

Elaborado por: Diana Aguirre

4.04 Matriz de Marco Lógico

Tabla 5 Matriz de Marco Lógico

Finalidad	Indicadores	Medios de verificación	Supuestos
Reducir los niveles elevados de probabilidades de siniestros ergonómicos.	Prevenir el 75% de siniestros ergonómicos.	Datos estadísticos de trabajadores con enfermedades profesionales.	Desinterés por parte del departamento de talento humano
Propósito	Indicadores	Medios de verificación	Supuestos
Elaborar y socializar un plan de capacitación de salud ocupacional para prevenir enfermedades ergonómicas en la Dirección General de Registro Civil Identificación y Cedulación agencia Norte.	Realizar el 100% de encuestas al personal de Archivo Nacional.	Datos estadísticos del número de encuestas realizadas.	Falta de compromiso por parte de las autoridades
Componentes	Indicadores	Medios de verificación	Supuestos
Elaborar una guía de salud ocupacional	Entregar en un 100% la guía de salud ocupacional a Registro Civil Archivo Nacional.	Acta entrega recepción de la guía de salud ocupacional a los trabajadores.	Desaprobación de realizar el proyecto.
Socializar una guía de salud ocupacional	Capacitar en un 100% a los trabajadores de Registro Civil agencia norte Archivo Nacional.	Listado de asistencia del personal.	Desinterés por parte de los trabajadores
Definir las características necesarias de los equipos de protección personal.	Identificar en un 75% los equipos de protección que se debe utilizar de acuerdo al puesto de trabajo.	Acta entrega de equipos de protección personal	Incorrecta asignación de presupuesto.

Actividades	Indicadores	Medios de verificación
1.1 Observación directa de las funciones que realiza cada trabajador. 1.2 Desarrollar encuestas. 1.3 Identificación de puntos críticos de desarrollar enfermedades ergonómicas.	• Verificar en un 85% el desempeño de cada trabajador. • Realizar 85 encuestas. • Analizar un 90% vulnerabilidad de desarrollar enfermedades ergonómicas.	• Informe de la observación realizada. • Encuestas realizadas. • Reporte de malas posturas.
2.1 Cronograma de actividades. 2.2 Selección de temas a tratar. 2.3 Confirmar asistencia del capacitador. 2.4 Adecuación del lugar en donde se va a realizar la capacitación. 2.5 Verificar el material a utilizar.	• Verificar en un 95% las actividades a realizar. • Capacitar el 100% los temas a tratar. • Arreglar el lugar de la capacitación. • Controlar el 90% del material a utilizar.	• Cronograma de actividades. • Informe del presupuesto a utilizar. • Factura de pago al capacitador. • Inventario de material a utilizar.
3.1 Realizar una matriz 3.2 Elaborar el presupuesto 3.3 Análisis del puesto de trabajo 3.4 Identificar equipo de protección	• Identificar en un 90% los EPP a requerir. • Presentar el 100% de los gastos dentro de la capacitación	• Informe de la matriz. • Documentación de EPP a utilizar.

Fuente: Estudio de campo

Realizado por: Diana Aguirre

CAPITULO V

PROPUESTA

5.01 Antecedentes

La propuesta de Ley de Registro Civil fue planteada por expresidente General Eloy Alfaro Delgado al Congreso Nacional siendo aprobado y publicada en el Registro Oficial N. 1252 el 29 de Octubre de 1900.

La Dirección General de Registro Civil, Identificación y Cedulación es una institución pública que conforme ha transcurrido el tiempo ha tenido que asumir nuevas competencias actualmente brinda los servicios de inscripción de hechos y actos civiles de nacimiento, matrimonio y defunción así como también cedulación a nivel nacional; entrega de partidas al usuario de acuerdo a su requerimiento.

En el Distrito Metropolitano de Quito cuenta con 3 agencias Sur, Centro y Norte además con el Archivo Nacional donde se encuentra partidas de nacimiento, matrimonio y defunción de todas las provincias desde el año 1900 hasta del año 2015.

La Dirección General de Información Registral tiene como áreas validación, depuración y conferimiento que tiene un total de 100 trabajadores distribuidos en cada área de acuerdo a los requerimientos de los procesos que se manejan.

Esta dirección tiene como problemática la vulnerabilidad de que los trabajadores desarrollen enfermedades ergonómicas por las malas posturas que realizan en el desempeño de sus funciones debido al desconocimiento que tienen lo que puede generar la alta rotación del personal teniendo así como efecto un retraso en los procesos, el incumplimiento de objetivos y metas que se ha establecido, así como también el no brindar un servicio de calidad a los ciudadanos.

Este proyecto está encaminado a la capacitación de los trabajadores apegándose a la disposiciones legales de acuerdo al Código de trabajo: Art. 434, Reglamento de higiene y seguridad enuncia: “En todo medio colectivo y permanente de trabajo que cuente con más de diez trabajadores. Los empleadores están obligados a elaborar y someter a la aprobación del Ministerio de Relaciones Laborales por medio de la Dirección Regional del Trabajo, un reglamento de higiene y seguridad, el mismo que será renovado cada dos años”.

Filosofía Corporativa

5.01.01 Misión

Somos la entidad del estado que presta servicio de identificación integral de personas y de registro de hechos y actos civiles a través de medios físicos y electrónicos, garantizando calidad, seguridad, transparencia y uso oportuno de la información; contribuyendo así a la sociedad de la información.

5.01.02 Visión

Somos la mejor institución pública del país en la prestación de servicios electrónicos y presenciales, garantizamos la satisfacción del usuario y aportando activamente al Gobierno inteligente.

5.01.03 Valores

- Honestidad y transparencia
- Compromiso
- Responsabilidad
- Apertura al cambio
- Actitud positiva
- Compañerismo y respeto
- Trabajo en equipo y Comunicación. (Dirección de Registro Civil , 2013)

5.01.04 Políticas de Calidad

La Dirección General de Registro Civil Identificación y Cedulación con la finalidad de brindar un servicio de calidad a la sociedad en el registro de hechos y actos civiles así como la identificación integral de las personas ha definido dentro de su estructura los procesos que proporcionen normas para el cumplimiento de objetivos, planes estratégicos, procesos encaminados en cumplir la misión de la institución y procesos que permitan el cumplimiento de los anteriores.

5.01.05 Organigrama estructural de la Dirección de Gestión de Información

Registral.

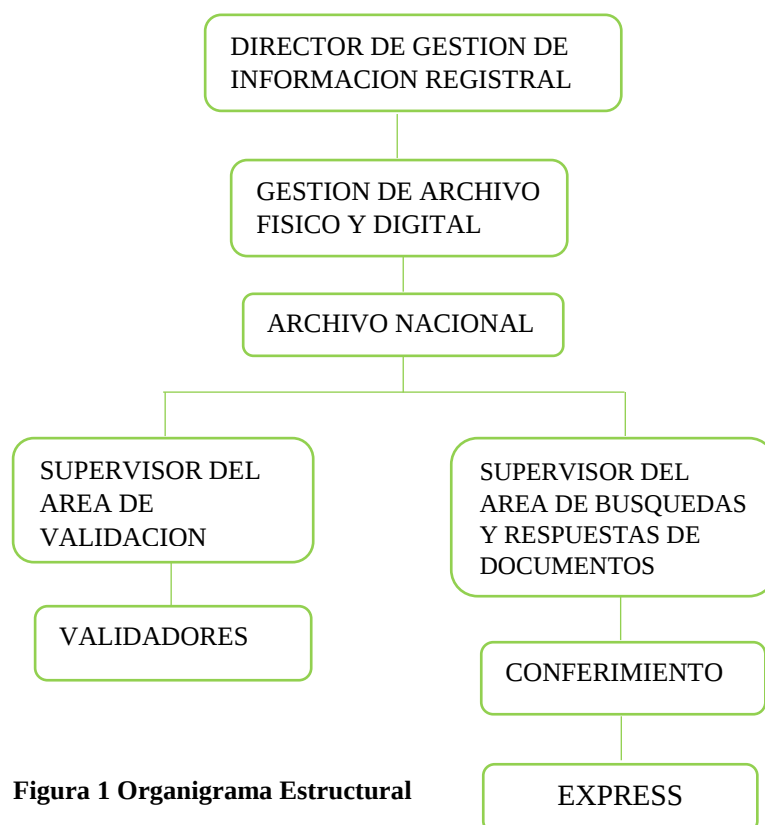


Figura 1 Organigrama Estructural

Fuente: Dirección de Gestión de Información Registral
Realizado por: Diana Aguirre

Director: lidera y dirige cada una de las áreas y procesos que forman parte del Archivo Nacional.

Gestión de Archivo físico y digital: controla y desarrolla procesos para digitalización de los hechos y actos civiles.

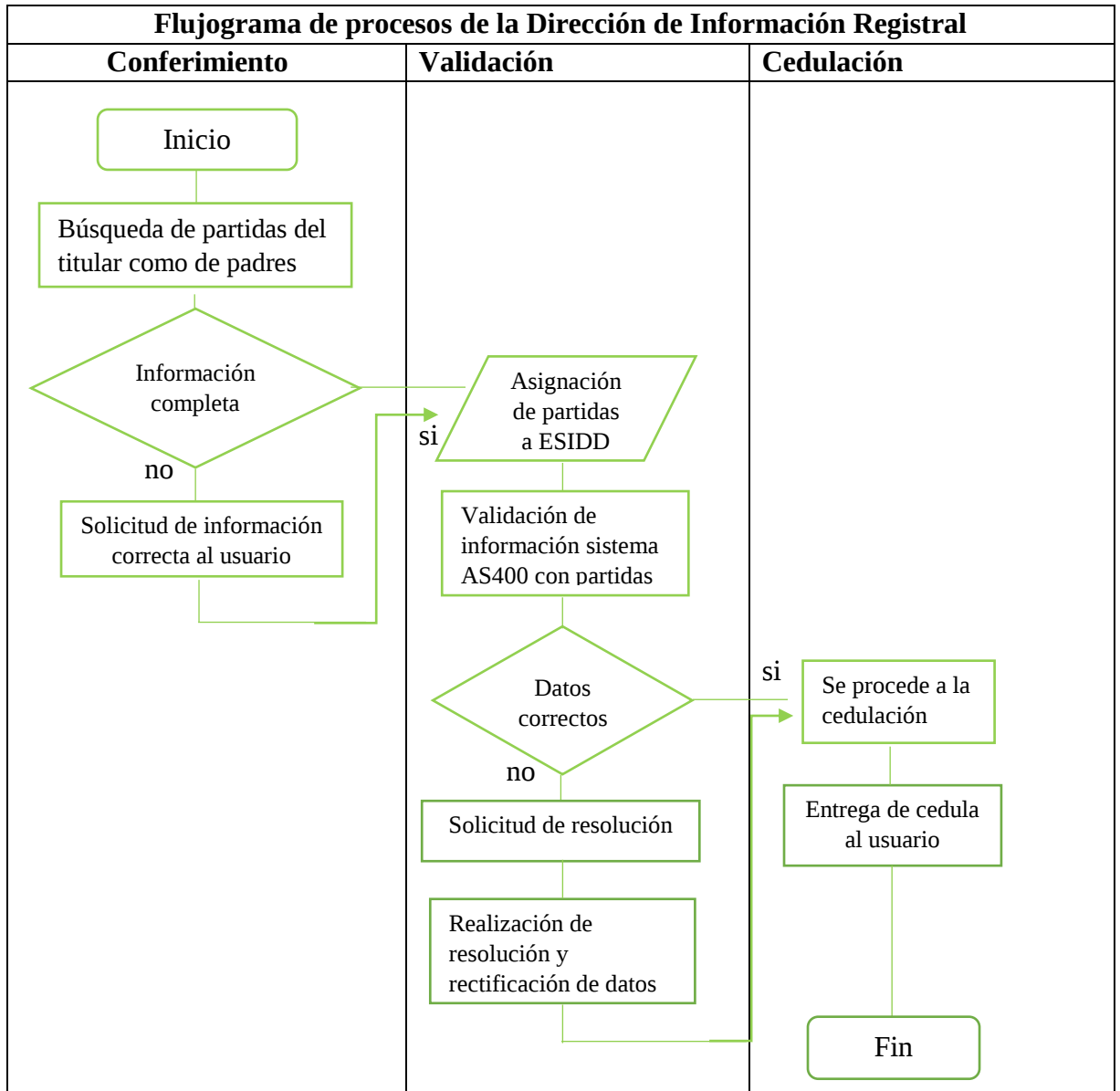
Archivo Nacional: archivo físico donde se encuentran partidas de nacimiento, matrimonio y defunción así como registros del exterior.

Supervisor del área de validación: controla y asigna casos a cada validadores a través de datos estadísticos, seguimiento de tarea pendiente.

Supervisor del área de búsqueda y respuesta de documentos: controla y asigna tarea a conferidores como express y aprobación de razones en casos de no encontrar partidas.

5.01.06 Flujograma

Tabla 6 Flujograma



Fuente: Dirección de Información Registral

Realizado por: Diana Aguirre

5.01.07 Análisis Matriz FODA de la Dirección de Gestión de Información Registral

Tabla 7 Matriz FODA

Matriz FODA	
Fortalezas	Debilidades
Interés por parte de las autoridades	Inadecuada estructura
Existencia del departamento de salud y seguridad ocupacional.	Mala distribución del puesto de trabajo
	Falta de una guía de salud ocupacional
	Falta de capacitación al personal
Oportunidades	Amenazas
Apertura al cambio e innovación	Estado económico del país
Búsqueda de mejora la calidad laboral	Falta de asignación de presupuesto

Fuente: Dirección General de Registro Civil

Elaborado por: Diana Aguirre

Análisis FODA

En la matriz FODA podemos determinar cuáles son las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas que tiene la Dirección de Gestión de Información Registral de la Dirección General de Registro Civil.

Fortalezas: Se tiene como fortalezas el interés por parte de las autoridades así como la existencia de un departamento de salud y seguridad ocupacional que trabajan conjuntamente con la finalidad de mejorar un servicio de calidad así como el cuidado de sus trabajadores.

Oportunidades: Dentro de las oportunidades tenemos la apertura al cambio e innovación y búsqueda de mejora la calidad laboral tomando en cuenta que el recurso humano la parte fundamental de la institución por lo que es importante implementar estrategias que permitan obtener un clima organizacional adecuado.

Debilidades: Las debilidades que se presentan es la falta de una guía de salud ocupacional así como la falta de capacitación al personal teniendo así un alto porcentaje en que los trabajadores puedan desarrollar enfermedades laborales por desconocimiento ocasionando un mal desempeño laboral y por ende que no se cumplan los objetivos establecidos.

Amenazas: Dentro de las amenazas que se presentan son el estado económico del país y la falta de asignación de presupuesto una de las causas que ha generado un déficit económico es la caída del precio del petróleo lo que ha generado un ajuste en el presupuesto que es designado en las diferentes instituciones públicas.

5.02 Descripción de la herramienta metodológica

5.02.01 Enfoque de la investigación

El tipo de proyecto que se realizara es I+D+I que significa Investigación, desarrollo e innovación basado en el estudio de la ciencia, tecnología y sociedad, a través de este tipo de proyecto se busca desarrollar una guía de salud ocupacional en beneficio de los trabajadores de la Dirección de Registro Civil.

5.02.02 Modalidad básica de la investigación

La investigación está dirigida específicamente a los trabajadores mediante la elaboración y socialización de un plan de capacitación de salud ocupacional para prevenir enfermedades ergonómicas se lograra bajo el modelo de investigación de campo que dará respuestas para la toma de decisiones.

5.02.03 Tipo de investigación a realizar

El tipo de investigación a utilizar es exploratoria permitiendo determinar la necesidad de una guía de salud ocupacional debido a la carencia que tiene la Dirección de Gestión de Información Registral de la Dirección General de Registro Civil.

Descriptiva detallando la carencia de una guía de salud ocupacional en el Registro Civil teniendo como problema la rotación de personal ocasionando incumplimiento de la tarea que se asigna por ende genera un retraso en los procesos.

Documental tomando en consideración que se realizara encuestas a cada uno de los trabajadores con la finalidad de determinar la necesidad de un plan de capacitación de salud ocupacional.

5.02.04 Enfoque de la investigación

El elaborar y socializar un plan de capacitación de salud ocupacional permitirá prevenir enfermedades musculo esqueléticas en el personal, identificando puntos críticos donde se tenga un alto índice de vulnerabilidad de siniestros, proporcionado información a cada trabajador de posturas correctivas así como también el uso de equipos de protección personal.

5.02.05 Población y muestra

Según (Sampieri, 2003,pág(s/p)) dijo que “La población es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio”.

De acuerdo con (Tamayo, 1997,pág 3) establece que “La muestra es una representación significativa de las características de una población, que bajo, la

asunción de un error (generalmente no superior al 5%) estudiamos las características de un conjunto poblacional mucho menor que la población global”.

La fórmula que se aplica para la obtención de la muestra es:

$$n = \frac{N \cdot P \cdot Q \cdot Z^2}{(N - 1)E^2 + P \cdot Q \cdot Z^2}$$

Es importante acotar que en la Dirección de Gestión de Información Registral trabajan únicamente 100 trabajadores por ende se realizará la encuesta a todo el personal.

5.02.06 Recolección de la información

Para poder realizar el estudio se realizará encuestas a todos los trabajadores de la Dirección de Gestión de Información Registral de donde se obtendrá información que proporcione la necesidad que existe.

Historiales de tesis que sirvan de apoyo para la elaboración del plan de capacitación de salud ocupacional así como también documentos e instructivos que permitan orientar hacia la elaboración de la guía que se pretende implementar en la institución. Se utilizará también como fuente de investigación las consultas realizadas en internet que aporte al desarrollo del proyecto.

5.02.07 Técnica de recolección de datos

Según (Ferrando, 1992, pág. 4), dijo que la Encuesta es la investigación realizada sobre una muestra de sujetos representativa de una población más amplia, que se lleva a cabo en el contexto de la vida cotidiana, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación, con el fin de obtener mediciones cuantitativas de una gran variedad de características objetivas y subjetivas de la población.

Se realizará una encuesta a cada trabajador que permita determinar el nivel de desconocimiento acorde con el tema a tratar en el plan de capacitación para así obtener datos concretos.

5.02.07 Modelo de la encuesta

Se debe tomar en consideración que la encuesta debe tener instrucciones así como también el agradecimiento al final, cada una de las preguntas realizadas son cerradas y direccionadas hacia la obtención de información en la Dirección de Gestión de Información Registral de la Dirección General de Registro Civil.

Instrucciones: Marque con una X según su criterio

1. Sexo Femenino ☐ Masculino ☐

2. ¿Conoce si la Dirección de Registro Civil cuenta con una guía de salud ocupacional?

Sí ☐ No ☐

3. ¿Ha recibido alguna capacitación sobre salud ocupacional?

Si ☐ No ☐

4. ¿Conoce el significado de salud ocupacional?

Si ☐ No ☐

5. ¿Conoce que es un siniestro laboral?

Si ☐ No ☐

6. ¿Conoce que es una enfermedad ergonómica?

Si ☐ No ☐

7. ¿Sabe que es un equipo de protección personal?

Si ☐ No ☐

8. ¿Usted utiliza gafas, faja, guantes o algún tipo de equipo de protección para el desempeño de sus labores?

Si ☐ No ☐

9. ¿Considera que el espacio de su lugar de trabajo es el adecuado?

Si ☐ No ☐

10. ¿Le gustaría recibir una capacitación sobre salud ocupacional?

Si ☐ No ☐

11. ¿Le gustaría que la Dirección de Registro Civil cuente con una guía de salud ocupacional?

Si ☐ No ☐

Por su colaboración gracias.

5.02.08 Análisis de Resultados

1. Sexo

Tabla 8 Pregunta 1

Población	100 Personas	100%
Masculino	42	42%
Femenino	58	58%

Fuente: Investigación Propia

Realizado por: Diana Aguirre

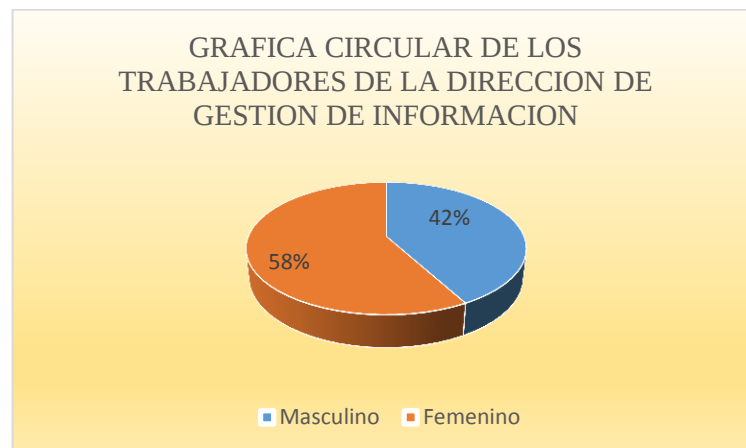


Gráfico 1 Pregunta 1

Fuente: Investigación Propia

Realizado por: Diana Aguirre

En base a la pregunta 1 en la Dirección de Gestión de Información Registral se obtuvo de sexo masculino el 58% y 42% de sexo femenino.

2. ¿Conoce si la Dirección de Registro Civil cuenta con una guía de salud ocupacional?

Tabla 9 Pregunta 2

Población	100	100%
Personas		
Si	2	2%
No	98	98%

Fuente: Investigación Propia

Realizado por: Diana Aguirre



Gráfico 2 Pregunta 2

Fuente: Investigación Propia

Realizado por: Diana Aguirre

En base a la pregunta ¿Conoce si la Dirección de Registro Civil cuenta con una guía de salud ocupacional? el 2% de 100 personas encuestadas dijeron que si y el 98% dijo que no.

3. ¿Ha recibido alguna capacitación sobre salud ocupacional?

Tabla 10 Pregunta 3

Población	100	100%
	Personas	
Si	0	0%
No	100	100%

Fuente: Investigación Propia

Realizado por: Diana Aguirre



Gráfico 3 Pregunta 3

Fuente: Investigación Propia

Realizado por: Diana Aguirre

En base a la pregunta ¿Ha recibido alguna capacitación sobre salud ocupacional? de las 100 personas encuestadas el 0% dijo que no y el 100% dijo que sí.

4. ¿Conoce el significado de salud ocupacional?

Tabla 11 Pregunta 4

Población	100	100%
Personas		
Si	26	26%
No	74	74%

Fuente: Investigación Propia

Realizado por: Diana Aguirre

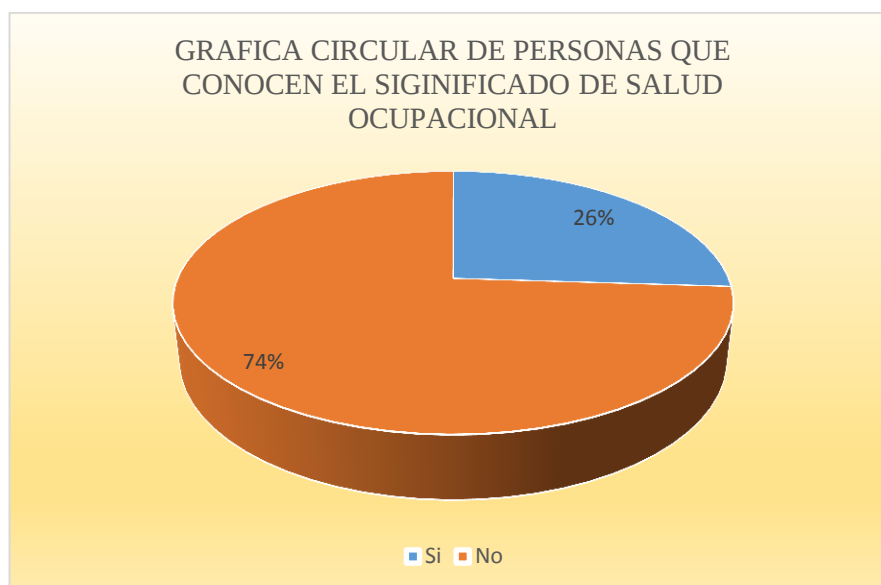


Gráfico 4 Pregunta 4

Fuente: Investigación Propia

Realizado por: Diana Aguirre

En base a la pregunta ¿Conoce el significado de salud ocupacional? de 100 personas encuestadas el 26% dijo que si mientras que el 74% dijo que no.

5. ¿Conoce que es un siniestro laboral?

Tabla 12 Pregunta 5

Población	100	100%
Personas		
Si	31	31%
No	69	69%

Fuente: Investigación Propia

Realizado por: Diana Aguirre

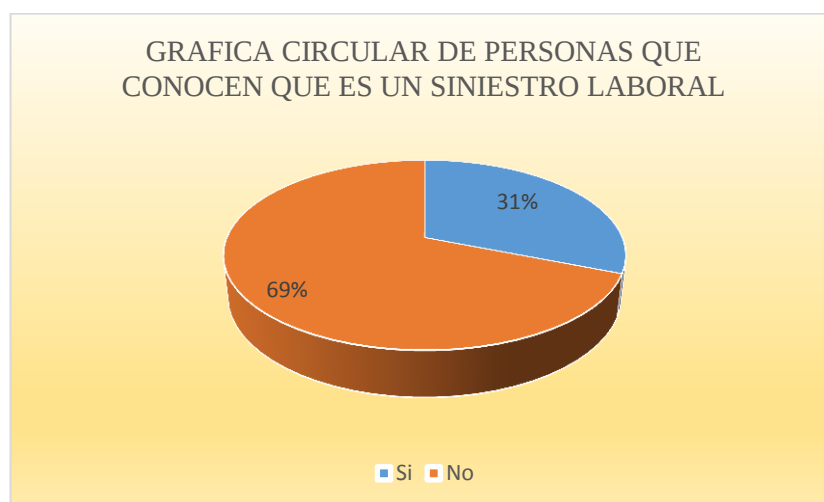


Gráfico 5 Pregunta 5

Fuente: Investigación Propia

Realizado por: Diana Aguirre

En base a la pregunta ¿Conoce que es un siniestro laboral? el 31% dijo que si y el 69% dijo que no de un total de 100 personas encuestadas.

6. ¿Conoce que es una enfermedad ergonómica?

Tabla 13 Pregunta 6

Población	100	100%
	Personas	
Si	3	3%
No	97	97%

Fuente: Investigación Propia

Realizado por: Diana Aguirre



Gráfico 6 Pregunta 6

Fuente: Investigación Propia

Realizado por: Diana Aguirre

En base a la pregunta ¿Conoce que es una enfermedad ergonómica? El 3 % dijo que si y el 97% dijo que no de un total de 100 personas encuestadas.

7. ¿Sabe que es un equipo de protección personal?

Tabla 14 Pregunta 7

Población	100	100%
Personas		
Si	11	11%
No	89	89%

Fuente: Investigación Propia

Realizado por: Diana Aguirre

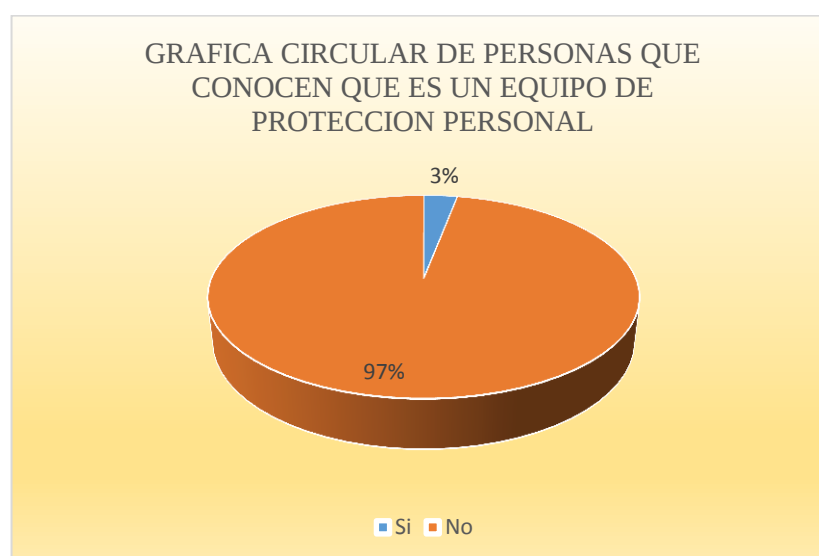


Gráfico 7 Pregunta 7

Fuente: Investigación Propia

Realizado por: Diana Aguirre

En base a la pregunta ¿Sabe que es un equipo de protección personal? de un total de 100 personas encuestadas el 11% dijo que si mientras que el 89% dijo que no.

8. ¿Usted utiliza gafas, faja, guantes o algún tipo de equipo de protección para el desempeño de sus labores?

Tabla 15 Pregunta 8

Población	100	100%
Personas		
Si	5	5%
No	95	95%

Fuente: Investigación Propia

Realizado por: Diana Aguirre



Gráfico 8 Pregunta 8

Fuente: Investigación Propia

Realizado por: Diana Aguirre

En base a la pregunta ¿Usted utiliza gafas, faja, guantes o algún tipo de equipo de protección para el desempeño de sus labores? De un total de 100 personas encuestadas el 5% dijo que si y el 95% dijo que no.

9. ¿Considera que el espacio de su lugar de trabajo es el adecuado?

Tabla 16 Pregunta 9

Población	100	100%
Personas		
Si	12	12%
No	88	88%

Fuente: Investigación Propia

Realizado por: Diana Aguirre



Gráfico 9 Pregunta 9

Fuente: Investigación Propia

Realizado por: Diana Aguirre

En base a la pregunta ¿Considera que el espacio de su lugar de trabajo es el adecuado? De 100 personas encuestadas el 12% dijo que si y el 88% dijo que no.

10. ¿Le gustaría recibir una capacitación sobre salud ocupacional?

Tabla 17 Pregunta 10

Población	100 Personas	100%
Si	96	96%
No	4	4%

Fuente: Investigación Propia

Realizado por: Diana Aguirre

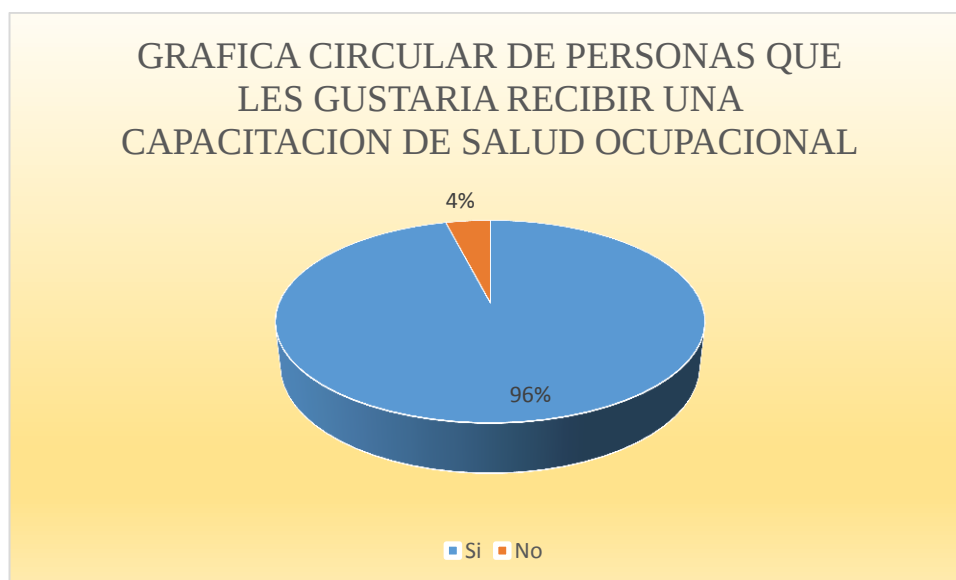


Gráfico 10 Pregunta 10

Fuente: Investigación Propia

Realizado por: Diana Aguirre

En base a la pregunta ¿Le gustaría recibir una capacitación sobre salud ocupacional? de 100% encuestadas el 96% dijo si y el 4% dijo que no.

11. ¿Le gustaría que la Dirección de Registro Civil cuente con una guía de salud ocupacional?

Tabla 18 Pregunta 11

Población	100	100%
Personas		
Si	96	96%
No	4	4%

Fuente: Investigación Propia

Realizado por: Diana Aguirre

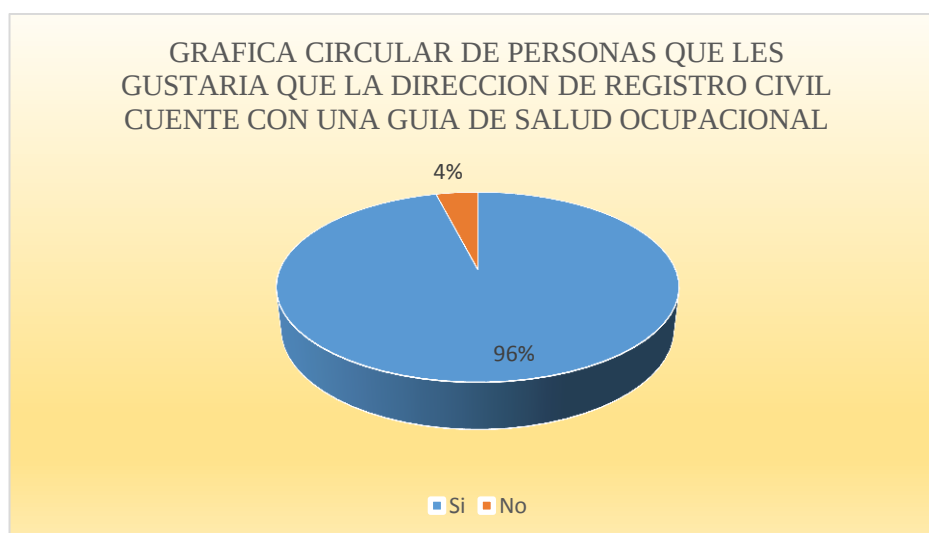


Gráfico 11 Pregunta 11

Fuente: Investigación Propia

Realizado por: Diana Aguirre

En base a la pregunta Le gustaría que la Dirección de Registro Civil cuente con una guía de salud ocupacional? de 100 personas encuestadas el 96% dijo que si y el 4% dijo que no.

5.03 Marco Teórico

5.03.01 Capacitación

La capacitación es una actividad organizada y planificada que se realiza de acuerdo a las necesidades determinadas en la empresa con la finalidad de proporcionar conocimientos generando así crecimiento personal y mejora en el desarrollo empresarial.

5.03.02 Modalidades de Impartir una Capacitación

Curso: es una capacitación que se prepara de acuerdo a las necesidades definidas teniendo una duración de 20 horas combinando la teoría con la práctica.

Taller: se basa en la práctica y se realiza en un tiempo estimado menor a 12 horas.

Seminario: se desarrolla más a fondo determinados temas con los asistentes formando así grupos donde se realicen debates con una duración de 2 a 4 horas diarias.

Conferencia: la persona a cargo de los temas requeridos debe tener la experiencia necesaria para impartir el conocimiento siendo este direccionado a los niveles directivos.

5.03.03 Socialización

De acuerdo a (Ruiz, pág. (s/p)) dijo que “La socialización es aquel proceso donde el individuo interactúa con otras personas de una sociedad adquiriendo de esta manera su cultura, valores, conocimientos”.

5.03.03.01 Etapas de la socialización

Socialización primaria: esta se desarrolla en la infancia siendo de gran importancia ya que adquieren su identidad de género, el lenguaje relacionándose principalmente con su familia y sus pares.

Socialización secundaria: es aquella se desarrolla en la escuela, medios de comunicación, en instituciones donde efectuamos varias actividades durante mucho tiempo como el trabajo, esta socialización permite que la persona se prepare para poder desempeñar distintos roles en el futuro.

5.03.04 Salud Ocupacional

La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha definido la salud como el bienestar que se proporciona en aspectos sociales, físicos, mentales, siendo un derecho de cada individuo a través de medidas sociales y sanitarias.

La salud ocupacional es una actividad que se encarga de promover el cuidado de la salud de los trabajadores mejorando el lugar de trabajo a través del control de factores físicos y psicológicos que pueden ocasionar accidentes y enfermedades.

5.03.05 Puesto de Trabajo

El puesto de trabajo se considera al espacio físico que tiene una persona para poder desempeñar sus labores.

5.03.06 Riesgo Laboral

Se considera a la probabilidad que puede afectar a la salud de una persona por causa de su trabajo.

5.03.06.01 Clasificación de los riesgos laborales

De acuerdo con (Gonzalez Floria Gonzalez, 2003, pág. 25) establece que los riesgos laborales se clasifican en:

- **Riesgos Físicos:** hacen referencia al calor, humedad, ruido, calor, etc.
- **Riesgos Químicos:** su origen se basa en agentes químicos que pueden producir en los trabajadores alergias, etc.
- **Riesgos Biológicos:** se desarrolla con la manipulación de agentes infecciosos como son hongos, bacterias entre otras que se pueden encontrar en hospitales, etc.
- **Riesgos Psicológicos:** se generan a través de la presión o tensión que tiene el trabajador.
- **Riesgos Ergonómicos:** estos se producen por las malas posturas que realiza una persona así como también las inadecuadas herramientas de trabajo.

5.03.06.02 Efectos del Riesgo Laboral

Según (Rivera, pág. (s/P)) dijo que “El riesgo que se produce en el trabajo puede tener como efectos”:

Incapacidad total permanente: causa en el trabajador un daño a su salud que prohíbe de por vida desarrollar tareas fundamentales en ámbito laboral.

Incapacidad parcial permanente: incapacita en el trabajador una parte del cuerpo de manera definitiva.

Incapacidad total temporal: prohíbe a una persona desempeñar sus actividades laborales en determinado periodo de tiempo debido a un accidente o enfermedad originado en su lugar de trabajo que requiera atención médica, hospitalización o rehabilitación.

Muerte: pérdida de la vida de un trabajador debido a un accidente o enfermedad laboral.

5.03.07 Condiciones de trabajo

Son aquellas que se presentan en las tareas que son asignadas al trabajador provocando así un deterioro en la salud o seguridad del mismo.

5.03.08 Accidente de trabajo

Según (SESMA, s.f., pág. (s/p)) dice que “Es el evento que se genera de manera inesperada ocasionando daño físico una persona en su lugar de trabajo produciendo muerte o incapacidad”. Se considera accidente de trabajo cuando sucede en el lugar de trabajo, realizando indicaciones por parte del patrono, dentro de la

jornada laboral, en el transcurso de entrada y salida del trabajador, aquel que se da por acciones de terceras personas.

5.03.08.01 Causas de Accidentes de Trabajo

Según (Temas de Derecho, 2012) dijo que las causas de los accidentes de trabajo son:

Factor Técnico: está relacionado con las situaciones que ocurren por fallos materiales también se lo conoce como condiciones peligrosa o inseguras.

Factor Humano: este se da por acciones indebidas del trabajador se lo conoce también como actos inseguros. Pág1.

5.03.08.02 Clasificación de accidentes de Trabajo

De acuerdo con (DIRECTAMAR, 2012) la clasificación de los accidentes de trabajo pueden ser:

Golpe con: es cuando el objeto material va direccionado hacia la persona provocando un accidente. Ejemplo: golpe con un martillo.

Golpeado contra: este se genera cuando una persona realiza un movimiento inadecuado hacia un objeto provocando así un accidente. Ejemplo un golpe contra un cajón de escritorio mal cerrado.

Contacto con: el accidente se produce cuando el trabajador tiene contacto objetos punzantes, electricidad o sustancias químicas.

Caída al mismo nivel: el accidente se genera cuando la persona es tropieza o resbala cayendo al mismo nivel de superficie.

Caída de diferente nivel: se produce cuando una persona cae de un nivel superior hacia un inferior.

Atrapamiento: este se da cuando el trabajador es oprimido por elementos materiales.

Sobre esfuerzo: está basado en la sobre carga de peso que puede cargar, halar, empujar una persona.

Expuesto a: cuando el trabajador tiene contacto con una cantidad excesiva sea de sustancias tóxicas o radiaciones.

Por inmersión: se da por asfixia provocando así un accidente.

5.03.09 Enfermedad Laboral

Se considera a toda aquella enfermedad que se desarrolla a causa de las actividades que realiza una persona en un su lugar de trabajo siendo las condiciones de trabajo uno de los factores que provoquen la enfermedad. Se toma en cuenta los siguientes aspectos para que la enfermedad se considere como laboral:

Agente: debe existir un conjunto de factores que pueden provocar daños en la salud del trabajador, incluso su efecto puede provocar condiciones de trabajo.

Exposición: debe ser comprobado que el contacto entre el trabajador y el agente ocasiona un daño en su salud.

Enfermedad: debe existir el diagnóstico claro que determine la enfermedad como tal.

Relación de causalidad: debe demostrar a través de pruebas que la enfermedad es ocasionada a través del agente que se presenta en el lugar de trabajo.

5.03.10 Características de las enfermedades laborales

- Se empieza a desarrollar de manera lenta.
- Se puede presentar de manera repentina mostrando como el daño en la salud del trabajador.
- Se puede conocer de manera anticipada.

5.03.10.01 Clasificación de las enfermedades laborales:

De acuerdo con (Temas de Derecho, 2012) la enfermedades laborales se clasifica por la intensidad de afección se clasifica en :

Enfermedad profesional leve: se considera aquella que necesita un tratamiento médico no complejo.

Enfermedad profesional grave: se considera aquella enfermedad que requiere un tratamiento médico extenso.

Enfermedad profesional muy grave: es aquella enfermedad que requiere atención médica constante y que puede incapacitar al trabajador.

Enfermedad profesional mortal: esta enfermedad puede causar la muerte del trabajador.

Por la permanencia de la enfermedad:

Enfermedad Profesional no crónica: es cuando el trabajador luego de haber recibido la adecuada atención médica muestra una mejoría total.

Enfermedad Profesional crónica: es cuando el trabajador a pesar de haber recibido la atención médica oportuna no podrá recuperarse de manera total.

5.03.11 Ergonomía

Es el conjunto de disciplinas que se utiliza para adecuar el lugar de trabajo acorde a las necesidades físicas y psicológicas que tiene el trabajador con la finalidad de generar seguridad y un buen rendimiento en sus labores.

5.03.11.01 Objetivos de la Ergonomía

De acuerdo a (Gonzalez Floria Gonzalez, 2003) los objetivos de la ergonomía se basan en:

- Promover el cuidado de la salud de los trabajadores así como también su seguridad.
- Beneficiar la parte funcional de la organización obteniendo productividad, calidad, etc.

Cuando se aplica la ergonomía en el lugar de trabajo permite:

- Reconocer aquellos factores que pueden producir fatiga física y mental.
- Obtener un adecuado ambiente de trabajo
- La tecnología que utilice el trabajador sea la adecuada
- Que el personal tenga interés en las tareas que son asignadas así como también generar un adecuado ambiente laboral.

5.03.11.02 Ámbitos de la ergonomía

Ergonomía del producto: este se basa en la elaboración adecuada del producto que sea de beneficio generando productividad y que también este no sea perjudicial para aquellas personas que lo utilicen.

Ergonomía en el trabajo: es el diseño del puesto de trabajo que se debe adaptar a las actividades laborales como a las necesidades del trabajador que permita obtener productividad y cuidado en la salud del personal.

5.03.11.03 Clasificación de la Ergonomía

De acuerdo a (Maria, 2004) la ergonomía se clasifica en:

Ergonomía Psicosocial: se enfoca ocupa en la manera como se desenvuelve un individuo en el medio, siendo este un trabajador que dirige a la organización u otro de menor jerarquía.

Ergonomía Cognitiva: es aquella que se encarga de que exista una adecuada funcionamiento entre el trabajador y la máquina.

Ergonomía Geométrica: busca adecuar el lugar de trabajo así como también las posturas que realiza en el desempeño de sus tareas.

Ergonomía Ambiental: se enfoca en los factores del medio ambiente con el trabajador, identificando cuales pueden afectar su salud o seguridad.

Ergonomía Temporal: se encamina a la relación tiempo-salud tomando en cuenta el ritmo de trabajo y los efectos que tiene de manera física como psicológica.

5.03.11.04 Factores de Riesgo Ergonómico

De acuerdo con (Alvarez, 2009) se define como aquel conjunto de características que son parte de las actividades que desarrollar una persona en su lugar de trabajo desarrollando vulnerabilidad en el mismo para desarrollar lesiones.

Carga postural: está relacionada con el espacio en el que están distribuidos los implementos de trabajo así como también peso, malas posturas, movimientos repetitivos.

Condiciones Ambientales: son efecto de la inadecuada iluminación que existe, el exceso de ruido, el ritmo de trabajo teniendo como efecto un mal desempeño laboral.

Aspectos Psicosociales: son aquellos aspectos que están relacionados con el comportamiento de personas en su lugar de trabajo, de aquí si existen malas relaciones laborales pueden ocasionar problemas como depresión, ansiedad, etc.

5.03.11.05 Enfermedades Ergonómicas

Son aquellas enfermedades que se desarrollan por el mal diseño del lugar de trabajo provocando lesiones en cuello, espalda, muñecas, etc.

5.03.11.06 Clasificación de las Enfermedades Ergonómicas

Las enfermedades ergonómicas de acuerdo con (Tamara, 2008) se clasifican en:

Burnitis: se presenta cuando existe inflamación en los tendones por realizar presión con los codos, por arrodillarse y por realizar movimientos repetitivos con los hombros.

Celulitis: en el sector de la mano se presenta una infección debido a roces constantes que tiene con herramientas como el martillo.

Cuello u Hombros tendones: es la inflamación que forman parte del cuello y de hombros debido a que se mantiene posturas sin realizar movimientos.

Dedo engatillado: es la inflamación que se presenta en los dedos de las manos debido a que una persona realiza movimientos repetitivos o a que se sostiene objetos durante mucho tiempo o con demasiada fuerza.

Epicondilitis: es la inflamación que se desarrolla entre la unión de un hueso y un tendón que se genera por tareas repetitivas.

Ganglios: en el dorso de la mano o muñeca se presenta un quiste en una articulación efecto de movimientos repetitivos que se realiza.

Osteoartritis: es la alteración o daño de una articulación se produce por tener exceso de peso en las articulaciones como por ejemplo la espina dorsal.

Síndrome del túnel del carpo bilateral: esta enfermedad se debe a la presión que se realiza en los nervios de la muñeca encorvada en actividades repetitivas.

Tendinitis: es la inflamación que se produce en la región donde se une el musculo y el tendón debido a movimientos repetitivos.

5.03.12 Equipos de Protección Individual

Se define a todo equipo o accesorio que puede ser utilizado por un trabajador con la finalidad de protegerlo de riesgos que se pueden presentar en su lugar de trabajo, es importante tomar en cuenta que cuando se seleccione el equipo debe ser acorde a las actividades que realiza una persona especificando que parte del cuerpo se busca proteger.

5.03.12.01 Clasificación de los Equipos de Protección Individual

De acuerdo con (Diez Gonzalez, 2014, pág. 17) los equipos de protección se clasifican en:

Medios parciales de protección: protegen específicamente determinadas partes del cuerpo como cabeza, ojos, etc.

Medios Integrales de protección: protegen al trabajador de riesgos que no específica que parte del cuerpo puede ser afectada por ejemplo la ropa de trabajo.

Clasificación de equipos de protección en base a parte del cuerpo que protegen:

Protectores de cabeza: son cascos que se utiliza para proteger de golpes, impactos.

Protectores de oído: tipo orejeras para prevenir problemas auditivos efecto del ruido.

Protectores de ojos: son los equipos como gafas para protección de estos órganos.

Protectores de vías respiratorias: equipos filtrantes como mascarillas que eviten aspirar sustancias tóxicas o partículas perjudiciales para el sistema respiratorio.

Protectores de manos o brazos: como guantes de distintas texturas que ayuden a prevenir contra agentes como la electricidad, cortes, etc.

Protector de pies o piernas: calzado adecuado de acuerdo al lugar de trabajo, rodilleras.

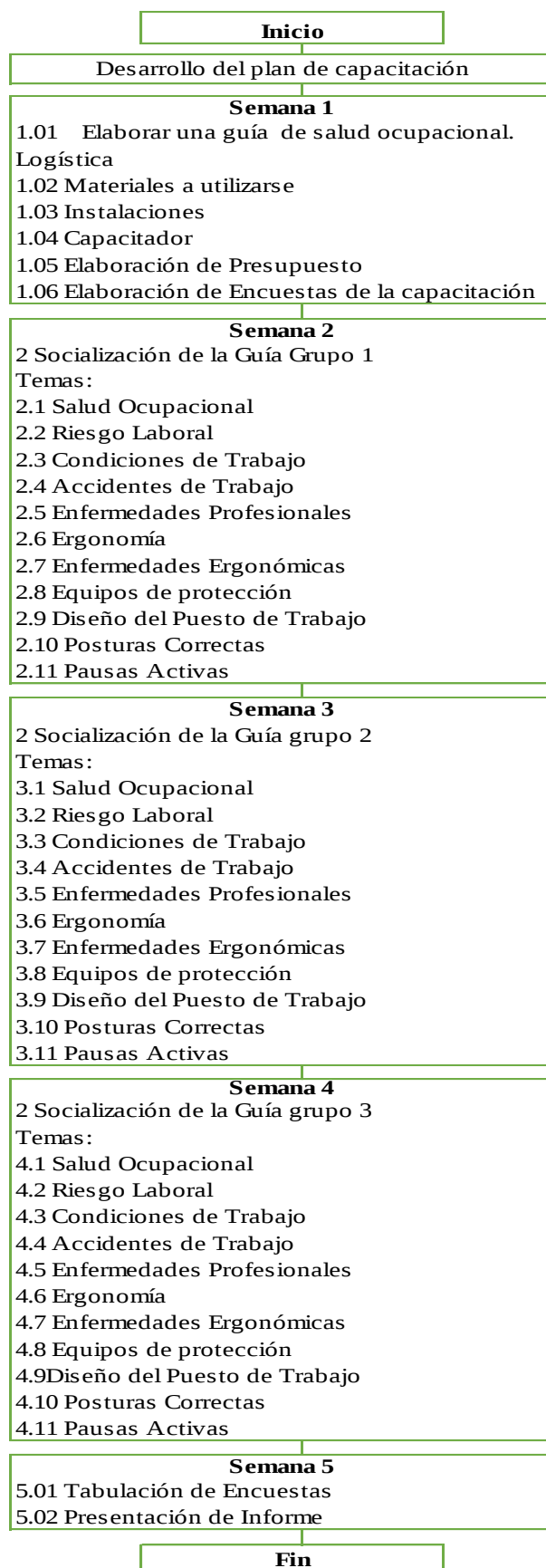
Protectores de piel: el uso de cremas bajo recomendación médica.

Protectores de tronco y abdomen: son chalecos, fajas que ayuden a prevenir lesiones lumbares, abdominales.

Protectores total del cuerpo: ropa adecuada para protección del trabajador, equipos que protejan contra caídas de alturas, cinturones que sostengan a la persona para evitar caídas en puntos altos.

5.04 Flujo grama de Actividades en la Dirección de Gestión de Información Registral.

El flujograma de actividades determinará como se va a desarrollar cada una de ellas de manera óptima siguiendo una secuencia lógica y ordenada que permitan el cumplimiento de lo que se ha planteado que sea de beneficio para los asistentes de la capacitación así como también para la institución.



5.04.01 Desarrollo de Actividades primera semana

5.04.01.01 Elaborar una Guía del Plan de Capacitación de Salud Ocupacional

Se desarrolla la guía de salud ocupacional con la finalidad de prevenir enfermedades ergonómicas en la Dirección de Gestión de Información Registral proporcionando conocimientos al personal mejorando así el ambiente laboral.

5.04.01.02 Logística

Materiales a Utilizarse

La Dirección General de Registro Civil cuenta con los materiales y equipos a utilizar para realizar la socialización de la capacitación como son: computadora, proyector, sillas, mesas, bolígrafos.

Instalaciones

La socialización para el personal de la Dirección de Gestión de Información Registral se realizará en las instalaciones que tiene la Dirección General de Registro Civil ubicado en la Av. Amazonas y Naciones Unidas edificio la previsor que cuenta con el espacio adecuado para este tipo de eventos.

Capacitador

Se presentará el debido informe de las necesidades a la Dirección de Recursos Humanos y será quien realice bajo contratación pública la prestación servicios profesionales del capacitador determinando el proceso a elegir.

Elaboración del puesto

En el presupuesto que se necesita dentro del plan de capacitación se tomará en consideración el recurso humano, capacitador, materiales como es la guía de salud ocupacional cabe recalcar que la Dirección General de Registro Civil cuenta con las instalaciones así como equipos a utilizar como anteriormente se mencionó.

Tabla 19 Pago Capacitador

PAGO CAPACITADOR			
N° Evento	Cantidad Horas Clase	Costo Hora Clase	Costo Total
1	7	50,00	350,00
2	7	50,00	350,00
3	7	50,00	350,00
Subtotal			1050,00

Fuente: Estudio de Campo

Realizado por: Diana Aguirre

Tabla 20 Materiales y Equipos

MATERIALES Y EQUIPOS				
N°	Concepto	Cantidad	Costo Unitario	Valor Total
1	Guía del Plan de Capacitación	100	5,00	500,00
2	Computador	1	500,00	500,00
3	Proyecto	1	200,00	200,00
4	Silla	35	0,50	17,50
Subtotal				1317,5

Fuente: Estudio de Campo

Realizado por: Diana Aguirre

Tabla 21 Presupuesto del Plan de Capacitación

PRESUPUESTO DEL PLAN DE CAPACITACION		
N°	Concepto	Valor
1	Materiales y Equipo	1317,5
2	Pago Capacitador	1050
Total		2367,5

Fuente: Estudio de Campo

Realizado por: Diana Aguirre

Elaboración de la Encuesta

Se realizará una encuesta posterior a la capacitación con el objetivo de determinar qué impacto tuvo en el personal que asistió y su nivel de satisfacción en el desarrollo de la misma.

Encuesta de Satisfacción de Capacitación

Marque con una "X" la opción elegida

EVALUACIÓN DEL CAPACITADOR		Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo
1	Grado de dominio del tema				
2	Claridad en la transmisión de los conocimientos				
3	Participación con el personal				

EVALUACIÓN DE LOS CONTENIDOS DESARROLLADOS		Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo
1	Grado de relevancia para la actividad				
2	Importancia en el ámbito de laboral				
3	Distribución de los temas				
4	Metodología de trabajo aplicada				
EVALUACIÓN DE LOS MATERIALES DE APOYO		Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo
1	Presentación/diseño general				
2	Adecuación a la capacitación impartida				
3	Detalle de la guía recibida				
EVALUACIÓN GENERAL DEL CURSO		Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo
1	Entorno de trabajo				
2	Dinámica general aplicada				
3	Nivel de satisfacción con la actividad				
Comentarios:					

Fuente: Estudio de Campo

Realizado por: Diana Aguirre

Desarrollo de Actividades de la semana 2,3,4

Tomando en consideración que será impartido los temas a los 100 trabajadores de la Dirección de Gestión de Información Registral dividido en los grupos que se mencionó anteriormente que corresponderá a la semana 2, 3 y 4.

Tema 1

Objetivo Específico

Dar a conocer la salud ocupacional y la importancia que tiene en el ámbito laboral y los beneficios que proporciona.

Tabla 22 Tema 1

N°	Tema	Contenido	Actividad
1	Introducción	1.1 Bienvenida	-Video Motivacional Trabajo en equipo https://www.youtube.com/watch?v=HiITPKoOsw Duración: 0:02:00 Reglas de Oro
2	Salud Ocupacional	2.1 Definición 2.2 Importancia	-Difusión de Información
3	Riesgo Laboral	3.1 Definición. 3.2 Clasificación 3.3 Efectos	-Difusión de Información
4	Condiciones de trabajo	4.1 Concepto 4.2 Clasificación	-Difusión de Información
5	Accidentes de Trabajo	5.1 Concepto 5.2 Clasificación	-Difusión de Información

Fuente: Estudio de Campo

Realizado por: Diana Aguirre

Tema 2

Objetivo Específico

Transmitir al personal de la Dirección de Gestión de Información Registral la importancia de ergonomía en el trabajo y las enfermedades que pueden desarrollar debido a las malas posturas que realizan en su lugar de trabajo.

Tabla 23 Tema 2

N°	Tema	Contenido	Actividad
1	Enfermedades Profesionales	1.1 Definición 1.2 Clasificación	-Difusión de Información.
2	Ergonomía	2.1 Definición 2.2 Clasificación 2.3 Riesgos Ergonómicos 2.4 Video https://www.youtube.com/watch?v=HkmbNWidb-Y&nohtml5=False	-Difusión de información. -Proyección de video.
3	Enfermedades Ergonómicas	3.1 Definición 3.2 Clasificación	-Difusión de Información.

Fuente: Estudio de Campo

Realizado por: Diana Aguirre

Tema 3

Objetivo Específico

Indicar a los trabajadores que relevancia tiene un adecuado lugar de trabajo en su desempeño.

El beneficio que tienen las pausas activas en la salud.

Concienciar al personal en el uso adecuado de un equipo de protección de acuerdo a las actividades que realizan.

Tabla 24 Tema 3

Nº	Tema	Contenido	Actividad
1	Diseño de Puesto de Trabajo	1.1 Definición Ergonomía en el puesto de trabajo	-Difusión de Información
2	Posturas Correctas	2.1 Definición 2.2 Aplicación	-Difusión de Información Actividad Grupal
3	Pausas Activas	3.1 Video 3.2 Definición 3.3 Ejercicios de Aplicación	-Difusión de información Proyección de Video. -Interacción con los capacitados
4	Equipos de protección	4.1 Definición 4.2 Clasificación EPI de acuerdo al lugar de trabajo	-Difusión de Información

Fuente: Estudio de Campo

Realizado por: Diana Aguirre

Desarrollo de las actividades de la semana 5

Tabulación de Encuestas

Luego de la encuesta realizada posterior a la capacitación de todos los grupos se procederá a la tabulación de los datos obtenidos.

Informe de Encuestas

Se presentara el respectivo informe de la tabulación de datos realizada a la autoridad pertinente.

GUÍA DE CAPACITACIÓN DE SALUD OCUPACIONAL



DIRECCION DE GESTION DE INFORMACION REGISTRAL

Antecedentes

La capacitación es una herramienta que proporciona conocimientos, habilidades desarrollando así destrezas aportando de manera positiva en el ámbito profesional como individual de las personas.

El plan de capacitación es un instrumento de gestión que contribuye al desarrollo de las estrategias de la organización, en materia de cualificación y desarrollo de las personas a las que va dirigido. Además está orientado a colaborar al logro de los objetivos de la institución (S. Alvarez, 2008, pág. 3)

En la Dirección General de Registro Civil no existe una guía de salud ocupacional por lo que existe vulnerabilidad que los trabajadores desarrollen enfermedades ergonómicas es por ese motivo que la finalidad que tiene el proyecto proporcionar conocimientos a los trabajadores acerca de salud ocupacional logrando así cumplir con el objetivo de prevenir enfermedades ergonómicas en la Dirección de Gestión de Información Registral donde se realizan tareas como conferimiento y validación de datos de nacimiento, matrimonio y defunción.

Marco Legal

-Decreto 2393.Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y mejoramiento del Medio -Ambiente del Trabajo.

-Resolución 333.Reglamento para el Sistema de Auditorias de Riesgos del Trabajo “SART”.

-Resolución N°. 12000000-536. Instructivo de Aplicación del Reglamento para el Sistema de -Auditoria de Riesgo de Trabajo “SART”

- Constitución de la República del Ecuador: Art. 234.- “el Estado garantizará la formación y capacitación continua de las y los servidores públicos”

-Art. 70.- Del subsistema de capacitación y desarrollo de personal.- Es el subsistema orientado al desarrollo integral del talento humano que forma parte del Servicio Público, a partir de procesos de adquisición y actualización de conocimientos, desarrollo de técnicas, habilidades y valores para la generación de una identidad tendiente a respetar los derechos humanos, practicar principios de solidaridad, calidez, justicia y equidad reflejados en su comportamiento y actitudes frente al desempeño de sus funciones de manera eficiente y eficaz, que les permita realizarse como seres humanos y ejercer de esta forma el derecho al Buen Vivir. LOSEP

Modelo de Gestión de Capacitación:

El modelo que se utilizará es de gestión del conocimiento dirigido a los servidores y servidoras públicas para el cumplimiento de objetivos institucionales que garanticen un servicio de calidad y eficiencia potenciando sus conocimientos, habilidades que permitan generar crecimiento personal, como institucional orientado al alcance del buen vivir transmitiendo un plan de capacitación sobre salud

ocupacional con el objetivo de prevenir enfermedades ergonómicas orientando a los trabajadores a obtener un mejor desempeño de sus labores.

Tipos de Capacitación:

El tipo de capacitación es preventiva orientada a proporcionar información al personal de la Dirección de Gestión de Información Registral sobre salud ocupacional con la finalidad de prever enfermedades ergonómicas que puedan desarrollar debido a las malas posturas que realizan en su desempeño cotidiano.

Políticas de Capacitación

La Dirección General de Registro Civil Identificación y Cedulación cuenta como políticas de capacitación:

La formación y capacitación efectuada a favor de las y los servidores públicos, en la que el Estado hubiese invertido recursos económicos, generará la responsabilidad de transmitir y de poner en práctica los nuevos conocimientos adquiridos por un lapso igual al triple del tiempo de formación o capacitación. LOSEP.

Las y los servidores de la institución que participen en procesos de formación y capacitación suscribirán el convenio de devengación de conformidad con lo dispuesto en la LOSEP y su Reglamento General, y tendrán la obligación de transferir los conocimientos adquiridos en la capacitación a través de eventos internos planificados por la Unidad de Administración de Talento Humano institucional.

De la capacitación: “Se orienta al desarrollo profesional a través de la adquisición y actualización de conocimientos, desarrollo de competencias y habilidades de las y los servidores públicos, con la finalidad de impulsar la eficiencia y eficacia en sus puestos de trabajo y de los procesos en los que interviene”

Fines del Plan de Capacitación

Siendo el propósito proporcionar conocimiento a los trabajadores para mejorar el lugar de trabajo la capacitación se realiza con la finalidad de:

- Mantener la salud física de los trabajadores a través de la prevención.
- Proporcionar información que sea beneficiosa para el personal.
- Mejorar el desempeño laboral.
- Mejorar el clima laboral.

Objetivo General

Proporcionar conocimiento así como información necesaria que permita que los trabajadores de la Dirección de Gestión de Información Registral poder desempeñar de manera adecuada las actividades que se les asigna.

Objetivos Específicos

- Orientar a los trabajadores sobre las correctas posturas que deben realizar en el desempeño de actividades.
- Ampliar y actualizar conocimientos acerca de salud ocupacional.
- Contribuir a disminuir enfermedades causadas por la actividad laboral.

Misión

Proporcionar al personal de la Dirección de Gestión de Información Registral conocimientos que aporten en el cuidado y bienestar de su salud en el ámbito laboral mejorando así su desempeño.

Visión

Fomentar una cultura de prevención en cada uno de los trabajadores que forman parte de la Dirección de Gestión de Información Registral.

Metas

Capacitar el 100% a los trabajadores de la Dirección de Registro Civil en la Dirección de Gestión de Información Registral.

Estrategias

Las estrategias a utilizar son:

- Entrega de la planificación del desarrollo de la capacitación.
- Realización de encuestas
- Desarrollo de talleres.
- Socialización del plan de capacitación.
- Evaluación realizada a los trabajadores para determinar el nivel de aprendizaje de la capacitación.

Metodología:

En la capacitación se utilizara una metodología teórica, utilización de herramientas tecnológicas, participativa.

Dirigido

El plan de capacitación va dirigido a los 100 funcionarios que laboran en la Dirección de Gestión de Información Registral.

Duración

De acuerdo a la planificación realizada la capacitación tendrá se realizará los días sábados para evitar incumplimiento de tarea establecida donde el personal que asistirá será dividido en 2 grupos de 35 personas y el tercero de 30 teniendo una duración de 7 horas en un horario de 8h00 a 15h00 con un lapso de 30 minutos que corresponderán al respectivo refrigerio.

Seguimiento de la capacitación

En el desarrollo del plan de capacitación de salud ocupacional se realizará un respectivo seguimiento con la finalidad del cumplimiento de las actividades establecidas, contar con los equipos y materiales requeridos, entrega de la guía de la capacitación así como también el control de la asistencia del personal.

Se realizará un seguimiento en un lapso de 30 días luego de la ejecución de la capacitación con el propósito de conocer el impacto que tuvo en el personal de la Dirección de Gestión de Información Registral y de qué manera ha aportado en su calidad de trabajo.

Salud Ocupacional

La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha definido la salud como el bienestar que se proporciona en aspectos sociales, físicos, mentales, siendo un derecho de cada individuo a través de medidas sociales y sanitarias.

La salud ocupacional es una actividad que se encarga de promover el cuidado de la salud de los trabajadores mejorando el lugar de trabajo a través del control de factores físicos y psicológicos que pueden ocasionar accidentes y enfermedades.



Importancia de la Salud ocupacional

La salud ocupacional implementada en una empresa permite que las actividades que desempeñan los trabajadores sean de mejor calidad, donde se cuida el bienestar físico, mental. Siendo un aporte positivo mejorando el ambiente laboral y proporcionando productividad eficiente.

Riesgos Laboral

Se considera a la probabilidad que puede afectar a la salud de una persona por causa de su trabajo.

Clasificación de los riesgos laborales

De acuerdo con (Gonzalez Floria Gonzalez, 2003) los riesgos laborales se clasifican en:

- **Riesgos Físicos:** hacen referencia al calor, humedad, ruido, calor, etc.
- **Riesgos Químicos:** su origen se basa en agentes químicos que pueden producir en los trabajadores alergias, etc.
- **Riesgos Biológicos:** se desarrolla con la manipulación de agentes infecciosos como son hongos, bacterias entre otras que se pueden encontrar en hospitales, etc.
- **Riesgos Psicológicos:** se generan a través de la presión o tensión que tiene el trabajador.
- **Riesgos Ergonómicos:** estos se producen por las malas posturas que realiza una persona así como también las inadecuadas herramientas de trabajo.



Efectos del Riesgo Laboral

Según (Rivera) el riesgo que se produce en el trabajo puede tener como efectos:

Incapacidad total permanente: causa en el trabajador un daño a su salud que prohíbe de por vida desarrollar tareas fundamentales en ámbito laboral.



Incapacidad parcial permanente: incapacita en el trabajador una parte del cuerpo de manera definitiva.



Incapacidad total temporal: prohíbe a una persona desempeñar sus actividades laborales en determinado periodo de tiempo debido a un accidente o enfermedad originado en su lugar de trabajo que requiera atención médica, hospitalización o rehabilitación.



Muerte: pérdida de la vida de un trabajador debido a un accidente o enfermedad laboral.



Condiciones de trabajo

Son aquellas que se presentan en las tareas que son asignadas al trabajador provocando así un deterioro en la salud o seguridad del mismo.

En las Condiciones
de Trabajo...



Accidentes de trabajo

Según (SESMA, s.f.) Es el evento que se genera de manera inesperada ocasionando daño físico una persona en su lugar de trabajo produciendo muerto o incapacidad. Se considera accidente de trabajo cuando sucede en el lugar de trabajo, realizando

indicaciones por parte del patrono, dentro de la jornada laboral, en el transcurso de entrada y salida del trabajador, aquel que se da por acciones de terceras personas.



Causas de Accidentes de Trabajo

Factor Técnico: está relacionado con las situaciones que ocurren por fallos materiales.

Factor Humano: este se da por acciones indebidas del trabajador.

Clasificación de accidentes de Trabajo

De acuerdo con (DIRECTAMAR, 2012) la clasificación de los accidentes de trabajo pueden ser:



Golpe con: es cuando el objeto material va direccionado hacia la persona provocando un accidente. Ejemplo: golpe con un martillo.



Golpeado contra: este se genera cuando una persona realiza un movimiento inadecuado hacia un objeto provocando así un accidente. Ejemplo un golpe contra un cajón de escritorio mal cerrado.



Contacto con: el accidente se produce cuando el trabajador tiene contacto con objetos punzantes, electricidad o sustancias químicas.



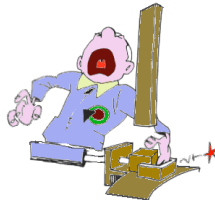
Caída al mismo nivel: el accidente se genera cuando la persona es tropieza o resbala cayendo al mismo nivel de superficie.



Caída de diferente nivel: se produce cuando una persona cae de un nivel superior hacia un inferior.



Atrapamiento: este se da cuando el trabajador es oprimido por elementos materiales.



Sobre esfuerzo: está basado en la sobre carga de peso que puede cargar, halar, empujar una persona.



Expuesto a: cuando el trabajador tiene contacto con una cantidad excesiva sea de sustancias tóxicas o radiaciones.

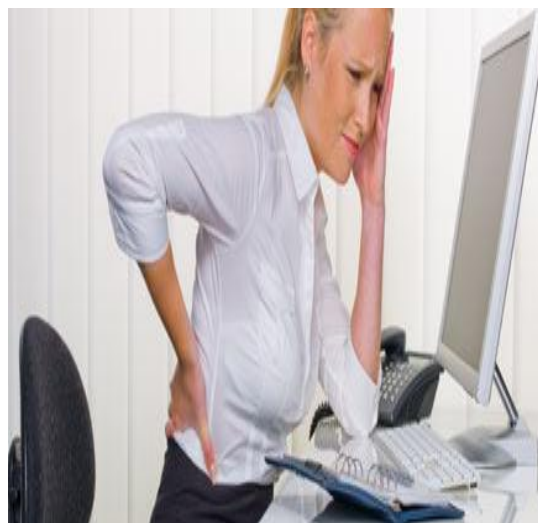


Por inmersión: se da por asfixia provocando así un accidente.



Enfermedad Laboral

Se considera a toda aquella enfermedad que se desarrolla a causa de las actividades que realiza una persona en un su lugar de trabajo siendo las condiciones de trabajo uno de los factores que provoquen la enfermedad. Se toma en cuenta los siguientes aspectos para que la enfermedad se considere como laboral según (Diez Gonzalez, 2014):



Agente: debe existir un conjunto de factores que pueden provocar daños en la salud del trabajador, incluso su efecto puede provocar condiciones de trabajo.

Exposición: debe ser comprobado que el contacto entre el trabajador y el agente ocasiona un daño en su salud.

Enfermedad: debe existir el diagnóstico claro que determine la enfermedad como tal.

Relación de causalidad: debe demostrar a través de pruebas que la enfermedad es ocasionada a través del agente que se presenta en el lugar de trabajo.

Características de las enfermedades laborales



- Se empieza a desarrollar de manera lenta.
- Se puede presentar de manera repentina mostrando como el daño en la salud del trabajador.
- Se puede conocer de manera anticipada.

Clasificación de las enfermedades laborales:

De acuerdo con (Temas de Derecho, 2012) las enfermedades laborales por la intensidad de afección se clasifica en

Enfermedad profesional leve: se considera aquella que necesita un tratamiento médico no complejo.

Enfermedad profesional grave: se considera aquella enfermedad que requiere un tratamiento médico extenso.

Enfermedad profesional muy grave: es aquella enfermedad que requiere atención médica constante y que puede incapacitar al trabajador.

Enfermedad profesional mortal: esta enfermedad puede causar la muerte del trabajador.

Según (Temas de Derecho, 2012) por la permanencia de la enfermedad:

Enfermedad Profesional no crónica: es cuando el trabajador luego de haber recibido la adecuada atención médica muestra una mejoría total.

Enfermedad Profesional crónica: es cuando el trabajador a pesar de haber recibido la atención médica oportuna no podrá recuperarse de manera total.

Ergonomía

Es el conjunto de disciplinas que se utiliza para adecuar el lugar de trabajo acorde a las necesidades físicas y psicológicas que tiene el trabajador con la finalidad de generar seguridad y un buen rendimiento en sus labores.



Objetivos de la Ergonomía

De acuerdo a (Gonzalez Floria Gonzalez, 2003) los objetivos de la ergonomía se basan en:

- Promover el cuidado de la salud de los trabajadores así como también su seguridad.
- Beneficiar la parte funcional de la organización obteniendo productividad, calidad, etc.

Cuando se aplica la ergonomía en el lugar de trabajo permite:

- Reconocer aquellos factores que pueden producir fatiga física y mental.
- Obtener un adecuado ambiente de trabajo
- La tecnología que utilice el trabajador sea la adecuada
- Que el personal tenga interés en las tareas que son asignadas así como también generar un adecuado ambiente laboral.

Ámbitos de la ergonomía

De acuerdo con (Motti, 2008) los ámbitos de la ergonomía se clasifican en:

Ergonomía del producto: este se basa en la elaboración adecuada del producto que sea de beneficio generando productividad y que también este no sea perjudicial para aquellas personas que lo utilicen.



Ergonomía en el trabajo: es el diseño del puesto de trabajo que se debe adaptar a las actividades laborales como a las necesidades del trabajador que permita obtener productividad y cuidado en la salud del personal.



Clasificación de la Ergonomía

De acuerdo a (Maria, 2004) la ergonomía se clasifica en:

Ergonomía Psicosocial: se enfoca ocupa en la manera como se desenvuelve un individuo en el medio, siendo este un trabajador que dirige a la organización u otro de menor jerarquía.



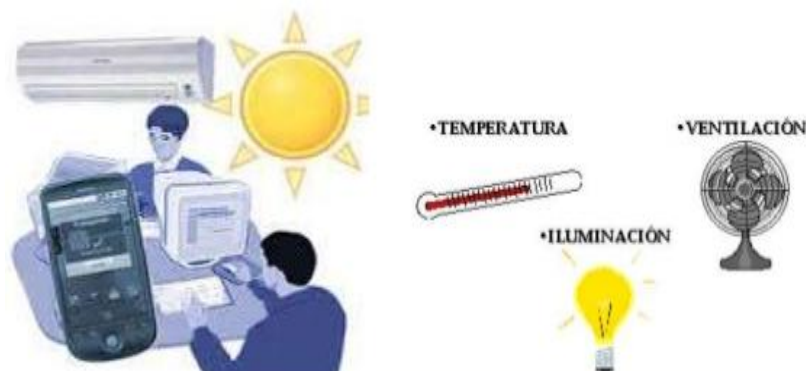
Ergonomía Cognitiva: es aquella que se encarga de que exista una adecuada funcionamiento entre el trabajador y la máquina.



Ergonomía Geométrica: busca adecuar el lugar de trabajo así como también las posturas que realiza en el desempeño de sus tareas.



Ergonomía Ambiental: se enfoca en los factores del medio ambiente con el trabajador, identificando cuales pueden afectar su salud o seguridad.



Ergonomía Temporal: se encamina a la relación tiempo-salud tomando en cuenta el ritmo de trabajo y los efectos que tiene de manera física como psicológica.



Factores de Riesgo Ergonómico

De acuerdo con (Alvarez, 2009) se define como aquel conjunto de características que son parte de las actividades que desarrollar una persona en su lugar de trabajo desarrollando vulnerabilidad en el mismo para desarrollar lesiones.

Carga postural: está relacionada con el espacio en el que están distribuidos los implementos de trabajo así como también peso, malas posturas, movimientos repetitivos.

Condiciones Ambientales: son efecto de la inadecuada iluminación que existe, el exceso de ruido, el ritmo de trabajo teniendo como efecto un mal desempeño laboral.

Aspectos Psicosociales: son aquellos aspectos que están relacionados con el comportamiento de personas en su lugar de trabajo, de aquí si existen malas relaciones laborales pueden ocasionar problemas como depresión, ansiedad, etc.

Enfermedades Ergonómicas

Son aquellas enfermedades que se desarrollan por el mal diseño del lugar de trabajo provocando lesiones en cuello, espalda, muñecas, etc.

Clasificación de las Enfermedades Ergonómicas

Las enfermedades ergonómicas de acuerdo con (Tamara, 2008) se clasifican en:

Burnitis: se presenta cuando existe inflamación en los tendones por realizar presión con los codos, por arrodillarse y por realizar movimientos repetitivos con los hombros.



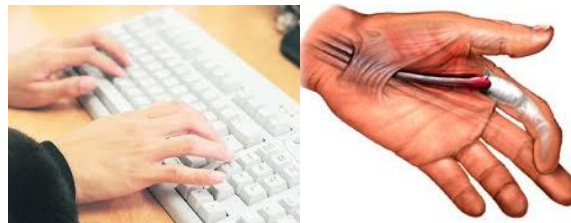
Celulitis: en el sector de la mano se presenta una infección debido a roces constantes que tiene con herramientas como el martillo.



Cuello u Hombros tendones: es la inflamación que forman parte del cuello y de hombros debido a que se mantiene posturas sin realizar movimientos.



Dedo engatillado: es la inflamación que se presenta en los dedos de las manos debido a que una persona realiza movimientos repetitivos o a que se sostiene objetos durante mucho tiempo o con demasiada fuerza.



Epicondilitis: es la inflamación que se desarrolla entre la unión de un hueso y un tendón que se genera por tareas repetitivas.



Ganglios: en el dorso de la mano o muñeca se presenta un quiste en una articulación efecto de movimientos repetitivos que se realiza.



Osteoartritis: es la alteración o daño de una articulación se produce por tener exceso de peso en las articulaciones como por ejemplo la espina dorsal.



Síndrome del túnel del carpo bilateral: esta enfermedad se debe a la presión que se realiza en los nervios de la muñeca encorvada en actividades repetitivas.



Tendinitis: es la inflamación que se produce en la región donde se une el musculo y el tendón debido a movimientos repetitivos.



Equipo de Protección Individual

Se define a todo equipo o accesorio que puede ser utilizado por un trabajador con la finalidad de protegerlo de riesgos que se pueden presentar en su lugar de trabajo, es importante tomar en cuenta que cuando se seleccione el equipo debe ser acorde a las actividades que realiza una persona especificando que parte del cuerpo se busca proteger.



Clasificación de los Equipos de Protección Individual

Clasificación de los De acuerdo con (Diez Gonzalez, 2014) los equipos de protección se clasifican en:

Medios parciales de protección: protegen específicamente determinadas partes del cuerpo como cabeza, ojos, etc.

Medios Integrales de protección: protegen al trabajador de riesgos que no específica que parte del cuerpo puede ser afectada por ejemplo la ropa de trabajo.

Clasificación de equipos de protección en base a parte del cuerpo que protegen:

Protectores de cabeza: son cascos que se utiliza para proteger de golpes, impactos.



Protectores de oído: tipo orejeras para prevenir problemas auditivos efecto del ruido.



Protectores de ojos: son los equipos como gafas para protección de estos órganos.



Protectores de vías respiratorias: equipos filtrantes como mascarillas que eviten aspirar sustancias tóxicas o partículas perjudiciales para el sistema respiratorio.



Protectores de manos o brazos: como guantes de distintas texturas que ayuden a prevenir contra agentes como la electricidad, cortes, etc.



Protector de pies o piernas: calzado adecuado de acuerdo al lugar de trabajo, rodilleras.



Protectores de piel: el uso de cremas bajo recomendación médica.



Protectores de tronco y abdomen: son chalecos, fajas que ayuden a prevenir lesiones lumbares, abdominales.



Protectores total del cuerpo: ropa adecuada para protección del trabajador, equipos que protejan contra caídas de alturas, cinturones que sostengan a la persona para evitar caídas en puntos altos.



Ergonomía en el puesto de trabajo

Es de gran relevancia siendo un aporte positivo ya que previene las malas posturas siendo estas las posiciones que realizan los trabajadores en el desempeño de sus labores adecuando el lugar de trabajo acorde con las necesidades del personal

disminuyendo de manera significativa lesiones y trastornos musculoesqueléticos que son las lesiones causadas a músculos, tendones, nervios y tejido blando.



Antropometría

Es importante tener en cuenta las medidas del cuerpo humano para el diseño del puesto de trabajo, las herramientas, equipos de protección que se adapten a las necesidades del personal.

Diseño del puesto de trabajo

Según (Motti, 2008) se detalla el diseño correcto del puesto de trabajo:

Altura de la cabeza

Los objetos hacia el frente deben estar ubicados a la altura de los ojos o un poco más abajo además debe haber el espacio adecuado para que quepan los trabajadores más altos.

Altura de los hombros

Los paneles de control deben estar situados entre los hombros y la cintura.

Hay que evitar colocar por encima de los hombros objetos o controles que se utilicen a menudo.

Alcance de los brazos

Los materiales a utilizar deben encontrarse cerca del cuerpo al alcance de los brazos evitando así que se extiendan demasiado. Los objetos deben estar a un nivel adecuado que evite de esta manera que el trabajador tenga que encorvarse para alcanzarlos.

Altura del codo

Hay que ajustar la superficie de trabajo para que esté a la altura del codo o algo inferior para la mayoría de las tareas generales.

Altura de la mano

Hay que cuidar de que los objetos que haya que levantar estén a una altura situada entre la mano y los hombros.

Longitud de las piernas

Hay que ajustar la altura del asiento a la longitud de las piernas y a la altura de la superficie de trabajo.

Hay que dejar espacio para poder estirar las piernas, con sitio suficiente para unas piernas largas. Hay que facilitar un apoyo pies ajustable, para que las piernas no cuelguen y el trabajador pueda cambiar de posición el cuerpo.



Asiento de trabajo

Es de gran importancia tener una adecuada silla que proporcione comodidad al trabajador evitando de esta manera daños en la espalda.



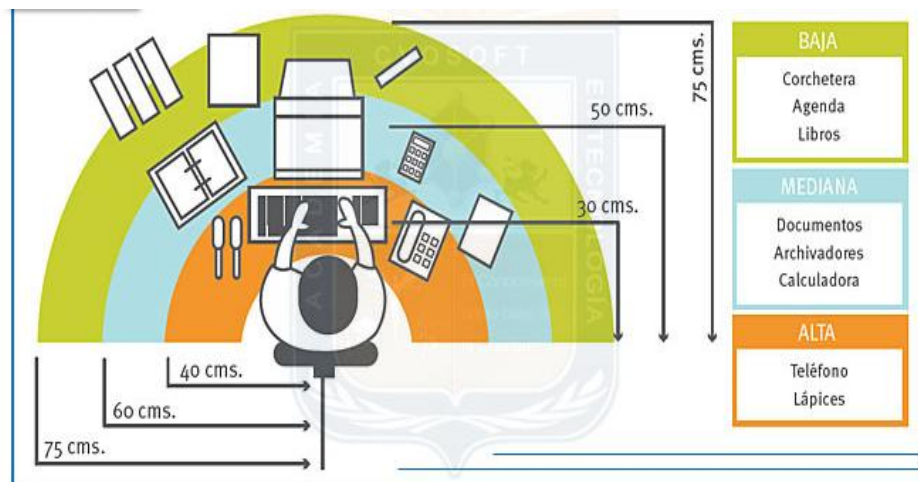
Para proporcionar una silla adecuada al trabajador se debe tomar en cuenta de acuerdo con (Motti, 2008):

- Se debe tomar en cuenta la altura que tiene la mesa de trabajo.
- La silla debe generar comodidad en el trabajador para realizar movimientos hacia adelante y hacia atrás.
- Debe tener un respaldo en el que apoyar la parte inferior de la espalda.
- Para ser más estable es ideal que tenga cinco patas.
- El asiento debe estar tapizado con un tejido respirable para evitar resbalarse.

El escritorio adecuado

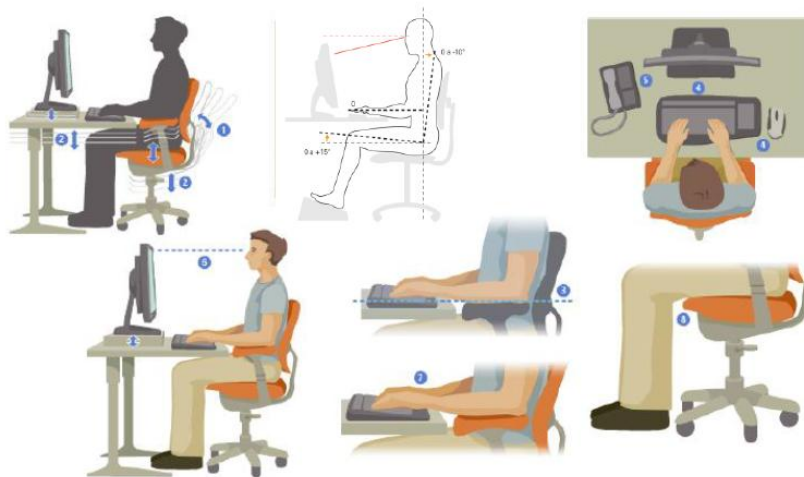
Según (Motti, 2008) el escritorio que se proporcione al trabajador debe tener la altura adecuada evitando de esta manera que se realice una inadecuada postura

ocasionando dolores en la parte de la columna. Se debe tomar en cuenta que el escritorio debe ser ancho que permita la movilidad del personal.



- Para poder organizar el equipo de trabajo de forma flexible, se requiere una mesa de trabajo de por lo menos 160 x 80 cm
- El espacio para las piernas debe tener por norma 60cm por lo menos

- Colocar el teclado de forma que no esté justo en el borde de la mesa. Entre el teclado y el borde de la mesa debe quedar un espacio de al menos 10 cm. para apoyar las muñecas.



Malas Posturas

Son las posiciones incorrectas que realiza una persona en el ámbito laboral desarrollando de esta manera enfermedades ergonómicas evitando un buen desempeño de sus actividades.

Se ha observado que el personal que trabaja sentado frente a un computador realiza malas posturas desarrollando de esta manera dolores lumbares, que va acompañado de estrés.



El personal que trabaja en el área de conferimiento en la búsqueda de partidas de nacimiento, matrimonio y defunción del año 1911 a 1965 son libros que tienen un peso desde 5 hasta 35 libras, para el cumplimiento de la tarea asignada los trabajadores confieren entre 10 a 12 partidas llevando hasta 10 libras a la vez hacia la sección donde se encuentran ubicadas las copadoras teniendo una sobre carga en su cuerpo realizando malas posturas.



Al llevar o traer demasiado peso el trabajador corre el riesgo de tener una desviación en la columna más aun cuando no utiliza un equipo de protección.



Corrección de Malas Posturas

Si trabaja de Pie

Se debe alternar esta postura con otras que faciliten el movimiento, es importante que la altura del puesto se adapte a la actividad que se realiza. Cambiar la posición de los pies y repartir el peso de las cargas y utilizar un reposapiés portátil o fijo. (Agudelo, s.f., pág. 1)



Si levantas cargas

De acuerdo con (Agudelo, s.f.) Cuando se trabaja levantando cargas pesadas se debe evitar hacer fuerza con la columna porque podría ocasionar problemas lumbares lo adecuado es emplear cada parte de nuestro cuerpo correctamente utilizando los pies para dar pasos cortos y girar el cuerpo entero. Antes de levantar la carga flexione las rodillas, tómela carga y levántela, realizando el esfuerzo únicamente con las piernas, como la siguiente secuencia ilustrada, esto ayuda a que ergonomía se mantenga.



Es importante que en el área de conferimiento debido al esfuerzo físico que realicen utilicen equipos de protección como es gafas, casco, guantes y fajas con la finalidad de cuidar su bienestar y prevenir alguna enfermedad.

Si trabaja sentado

Se debe mantener la espalda recta y apoyada al respaldo de la silla, se debe nivelar la mesa a la altura de los codos así como también adecuar la altura de la silla al tipo de actividad que desempeña el trabajador. Es importante que se cambie de posición y alternar ésta con otras posturas de ergonomía. Una forma que elimina la presión de la espalda sobre los muslos y las rodillas es manteniendo los pies planos sobre el suelo. (Agudelo, s.f., pág. 1)



Si trabaja sentado con computadoras

Para evitar dolores en cuellos el monitor debe estar al mismo nivel que los ojos, el teclado debe estar al mismo nivel de los codos manteniendo siempre las muñecas relajadas. Nunca ubique una fuente de luz (natural o artificial) detrás del monitor o detrás del operador, esto influirá en la ergonomía actual de su cuerpo. Cierre las persianas de las ventanas o mueva su escritorio lejos de la luz directa para reducir los reflejos en la pantalla de su computadora. (Agudelo, s.f., pág. 1)



Es importante que cuando se realiza movimientos repetitivos en la utilización del mouse se realiza de manera correcta así como también la utilización de soportes que permitan descansar la muñeca evitando enfermedades como el túnel carpiano.



Pausas Activas

Las pausas activas son consideradas como tiempos cortos que utiliza el trabajador para descansar o realizar ejercicios de relajación con el objetivo de evitar el estrés, prevenir enfermedades laborales y mejorar su desempeño.

Este tiempo es de gran beneficio para el personal siendo su rutina de trabajo monótona ayuda a disminuir la tensión y fatiga.



Beneficios de las Pausas Activas

- Mejora el clima laboral
- Mejora la calidad de producción
- El desempeño del trabajador es más eficiente.
- Aporta en la salud de los trabajadores.
- Evita el estrés.

Ejercicios

El ejercicio en el ámbito laboral tiene una aportación positiva controlando el estrés que pueda existir en determinada área, dando apertura al trabajador a que desempeñe sus tareas de manera óptima.



Glosario

ELABORAR Y SOCIALIZAR UN PLAN DE CAPACITACION DE SALUD OCUPACIONAL PARA PREVENIR ENFERMEDADES ERGONOMICAS EN LA DIRECCION DE GESTION DE INFORMACION REGISTRAL DE LA DIRECCION GENERAL DE REGISTRO CIVIL. DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2015-2016

Eficiente: Que realiza o cumple un trabajo o función a la perfección.

Eficaz: Que produce el efecto esperado, que va bien para determinada cosa.

Metodología: Conjunto de métodos que se siguen en una investigación científica, un estudio.

Radiación: Emisión de energía o de partículas que producen algunos cuerpos y que se propaga a través del espacio.

Tensión: Acción de fuerzas opuestas a que está sometido un cuerpo.

Fatiga: Cansancio que se experimenta después de un intenso y continuado esfuerzo físico o mental.

Estrés: Cansancio que se experimenta después de un intenso y continuado esfuerzo físico o mental.

Proceso: Procesamiento o conjunto de operaciones a que se somete una cosa para elaborarla o transformarla.

Devengar: Adquirir alguien derecho a una cantidad de dinero como pago por un trabajo, un servicio, un tributo, etc.

Servidor Público: es una persona orientada principalmente por el deseo de servir y atender las necesidades de las ciudadanas y ciudadanos, poniendo a disposición de la nación sus capacidades, con el fin de contribuir al desarrollo de ésta y anteponiendo los máximos fines del Estado a cualquier propósito o interés.

Tendón: Haz de fibras conjuntivas que une los músculos a los huesos.

Recurso: Ayuda o medio del que una persona se sirve para conseguir un fin o satisfacer una necesidad.

Estado: Comunidad social con una organización política común y un territorio y órganos de gobierno propios que es soberana e independiente políticamente de otras comunidades.

CAPITULO VI

6.01 Recursos y Presupuesto

6.01 Recursos

- Recursos Humanos
 - Tutor
- Recursos Materiales
 - Hojas
 - CD's
 - Anillado
 - Empastado
- Recursos Tecnológico
 - Computador
 - Impresora
 - Internet

6.01.01 Recursos

6.01.01.01 Recursos Humano

Tabla 25 Recursos Humano

Humano	Nombre	Actividad	Responsabilidad
Tutor	Ing. Carlos Guzman	Tutor del proyecto	Guia y toma de decisiones

Fuente: Estudio de Campo

Realizado por: Diana Aguirre

6.01.01.02 Recursos Materiales

Tabla 26 Recursos Materiales

Descripcion	Cantidad	V. Unitario	V. Total
Hojas	300	0.01	3,00
Anillado	1	1,00	1,00
Empastado	1	15,00	15,00
CD's	3	0,80	2,40
Total			21,40

Fuente: Estudio de Campo

Realizado por: Diana Aguirre

6.01.01.03 Recursos Tecnologicos

Tabla 27 Recursos Tecnologicos

Descripcion	Cantidad	V. Unitario	V. Total
Computadora	1	800,00	800,00
Impresora	1	300,00	300,00
Internet	40	0,60	24,00
Total			1126,4

Fuente: Estudio de Campo

Realizado por: Diana Aguirre

6.01.02 Presupuestos

Tabla 28 Presupuestos

Descripción	Cantidad	V. Unitario	V. Total
Computadora	1	800	800,00
Impresora	1	500	500,00
Internet	40	0,60	24,00
Hojas	300	0.01	3,00
Impresiones B/N	10	0.10	1,00
Impresiones Color	120	0,15	18,00
Anillado	1	1,00	1,00
Empastado	1	15,00	15,00
CD's	3	0,80	2,40
Transporte	50	0,25	12,50
Tutor	1	780,15	780,15
Seminario	1	600,00	600,00
Total			2957,05

Fuente: Estudio de Campo

Realizado por: Diana Aguirre

6.02 Cronograma

Tabla 29 Cronograma

MES	NOVIEMBRE				DICIEMBRE				ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL			
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																								
Aprobación de tema del proyecto																								
Elaboración del proyecto																								
Desarrollo Capítulo 1																								
Revisión y Correcciones																								
Desarrollo Capítulo 2																								
Revisión y Correcciones																								
Desarrollo Capítulo 3																								
Revisión y Correcciones																								
Desarrollo Capítulo 4																								
Revisión y Correcciones																								
Desarrollo Capítulo 5																								
Propuesta																								
Revisión y Correcciones																								
Recolección de Datos																								
Proyección de Resultados																								
Procesamiento de Información																								
Desarrollo Capítulo 6																								
Revisión y Correcciones																								
Elaboración de Conclusiones																								
Elaboración de Recomendaciones																								
Revisión y Correcciones																								
Presentación del Proyecto																								

Fuente: Estudio de Campo

Realizado por: Diana Aguirre

CAPITULO VII

7.01 Conclusiones

- A través del cumplimiento del objetivo general este proyecto se basa en capacitar a los trabajadores sobre salud ocupacional dando a conocer la manera de evitar accidentes o enfermedades que perjudique su desempeño laboral, logrando así el desempeño de sus funciones en una área de trabajo adecuada.
- El interés y la colaboración de los trabajadores permiten que se puede desarrollar el proyecto de manera óptima ya que la información que se les imparte aportará de gran manera al bienestar de sí mismos.
- El presente proyecto cumple con los parámetros necesarios que necesitan los trabajadores para que puedan desempeñar sus actividades de manera eficiente cumpliendo la tarea que se les asigna a través de la utilización de equipos de protección que les permita trabajar de manera segura y cuidando su salud.
- El proyecto deberá realizarse en ambiente adecuado que permita la confianza y colaboración de los trabajadores en la socialización del taller.

7.02 Recomendaciones

- Que este proyecto pueda aplicarse a nivel nacional en todas las áreas de la Dirección General de Registro Civil dada la importancia del tema que es beneficio para los trabajadores.
- Que el departamento de Recursos Humanos juntamente con el departamento médico realice un seguimiento constante del estado de salud de los trabajadores.
- Que la dotación de equipos de protección personal sea entregada acorde a la necesidad del trabajador y se lleve un control de que estos se encuentren en buen estado para su uso.
- Que se realice control por parte de los supervisores que cada uno de los trabajadores utilice los equipos de protección personal.
- Que se actualice el manual de acuerdo a las necesidades de la institución, conforme los avances tecnológicos lo apliquen.

Bibliografía

- Agudelo, Y. (s.f.). *Ergonomía y Trabajo*. Obtenido de <http://ergonomia-posturas.com/>
- Alvarez, L. J. (2009). *Ergonomía y Psicología Aplicada*. España.
- Caro, A. (20 de Septiembre de 2010). *Scribd*. Obtenido de <http://www.scribd.com/doc/37811428/Matriz-de-Marco-Logico-Analisis-de-Alternativas#scribd>
- Caro, A. (s.f.). *Scribd*. Obtenido de <http://www.scribd.com/doc/37811428/Matriz-de-Marco-Logico-Analisis-de-Alternativas#scribd>
- Centro palnes y proyectos*. (23 de 11 de 2011). Obtenido de <http://www.cempro.org.pe/2011/11/analisis-de-problemas.html>
- Diez Gonzalez, A. A. (2014). *Seguridad y protección medio ambiental en la supervisión del montaje y mantenimiento de sistemas de automatización industrial*. Paraninfo SA.
- Dirección de Registro Civil . (5 de Abril de 2013). Obtenido de <http://www.registrocivil.gob.ec/?p=1356>
- DIRECTAMAR. (2012). *DIRECTAMAR*. Obtenido de <http://web.directemar.cl/estadisticas/laboral/2012/introd03.pdf>
- Empresa, P. y. (5 de 10 de 2010). *Psicología y Empresa*. Obtenido de <http://psicologiayempresa.com/la-prevencion-de-los-accidentes-y-las-enfermedades-profesionales.html>
- Erika, L. M. (2014). *ANÁLISIS DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN REALIZADOS Y SU IMPACTO REAL EN LA PRODUCTIVIDAD DESARROLLO DE UN PLAN DE CAPACITACION BASADO EN VIDEOCONFERENCIAS EFECTIVAS, EN LA EMPRESA MITAD DEL MUNDO. DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO*.
- Ferrando, M. G. (1992). *El análisis de la realidad social. Metodos y tecnicas de la investigacion*. Madrid.

- Gonzalez Floria Gonzalez, A. J. (2003). *Manual para la prevención de riesgos laborales en las oficinas*. Fundación CONFEMETAL.
- Hoyos, M. (14 de 10 de 2010). *Ergonomía*. Obtenido de <http://metodosergo.blogspot.com/2010/10/1-owas-metodo-de-analisis-ergonomico.html>
- istas. (s.f.). *ISTAS*. Obtenido de <http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=1128>
- Mancheno, J. S. (14 de 07 de 2014). *Scribd*. Obtenido de <http://www.scribd.com/doc/160023273/Marco-Logico-Ins-Cordillera-2013>
- Maria, E. C. (14 de 02 de 2004). *Gestiopolis*. Obtenido de <http://www.gestiopolis.com/ergonomia/>
- Morales, L. J. (2014). *EL CLIMA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE ATENCIÓN AL CLIENTE EN LA EMPRESA*. Quito.
- Motti, C. F. (15 de 06 de 2008). *LA Ergonomía y el ámbito laboral*. Obtenido de <http://laergonomiayelambitolaboral.blogspot.com/>
- Osorio, A. A. (09 de 05 de 2009). *Monografías*. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos82/la-salud-ocupacional/la-salud-ocupacional2.shtml>
- proyectos, C. p. (11 de 23 de 2011). Obtenido de <http://www.cempro.org.pe/2011/11/analisis-de-problemas.html>
- Rivera, N. (s.f.). *UTE.EDU.EC*. Obtenido de [http://app.ute.edu.ec/content/3460-17-1-1-6-16/Presentation%20390%20\(4\).pdf](http://app.ute.edu.ec/content/3460-17-1-1-6-16/Presentation%20390%20(4).pdf)
- Ruiz, D. M. (s.f.). *Sociología Criminal . Socialización*.
- S. Alvarez, G. A. (2008). *Plan de Capacitación Saber para ser*. Obtenido de http://www.esPOCH.edu.ec/Descargas/rectoradopub/0d45e1_Plan_de_Capacitacion_ESPOCH.pdf
- Sanchez, S. d. (2011). *slideshare*. Obtenido de <http://es.slideshare.net/suny21/principales-enfermedades-causadas-por-una-mala-postura-corporal-6463819>
- SESMA. (s.f.). Obtenido de http://www.paritarios.cl/especial_accidentes.htm
- Soto, L. J. (2012). *Monografías.com*. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos94/accidente-trabajo/accidente-trabajo.shtml#tiposdeaca#ixzz3iwW40yJl>
- Tamara, B. (01 de 08 de 2008). *Todo sobre Ergonomía* . Obtenido de <http://silvaneira.obolog.es/enfermedades-lesiones-ergonomia-114805>

Temas de Derecho. (04 de 06 de 2012). Obtenido de
<https://temasdederecho.wordpress.com/2012/06/04/el-riesgo-ocupacional-accidente-de-trabajo-y-enfermedad-ocupacional/>

Universidad Politecnica de Valencia . (s.f.). *ergonautas.com*. Obtenido de
<http://www.ergonautas.upv.es/metodos/owas/owas-ayuda.php>

Wikipedia. (17 de 08 de 2015). *Wikipedia*.

Anexos

Malas Posturas

