



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

MODALIDAD PRESENCIAL

Informe final del Trabajo de Graduación o Titulación previo a la Obtención del Título de Psicóloga Industrial

TEMA:

“LOS RIESGOS LABORALES Y SU INCIDENCIA EN LA ROTACIÓN DEL PERSONAL EN EL ÁREA DE ESTRUCTURAS DE LA EMPRESA CARROCERÍAS “PATRICIO CEPEDA” DE LA CIUDAD DE AMBATO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA”

AUTORA: Guamanquispe Chasi Evelyn Lissette

TUTOR: Psic. Ind. Juan Carlos Muñoz Guerrero

Ambato, Ecuador

2014

**APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN O
TITULACIÓN**

CERTIFICA:

Yo, **PSIC. IND. JUAN CARLOS MUÑOZ, CC. 180357120-5** en mi calidad de Tutor del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: **“LOS RIESGOS LABORALES Y SU INCIDENCIA EN LA ROTACIÓN DEL PERSONAL EN EL ÁREA DE ESTRUCTURAS DE LA EMPRESA CARROCERÍAS “PATRICIO CEPEDA” DE LA CIUDAD DE AMBATO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA”**, desarrollado por la egresada Guamanquispe Chasi Evelyn Lissette, considero que dicho informe Investigativo, reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios, por lo que autorizo la presentación del mismo ante el Organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por parte de la Comisión calificadora designada por el H. Consejo Directivo.

Psic. Ind. Juan Carlos Muñoz Guerrero
C.C.180357120-5
TUTOR

AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Dejo constancia de que el presente informe es el resultado de la investigación de la autora quien basada en la experiencia profesional, en los estudios realizados durante la carrera, revisión bibliográfica y de campo, ha llegado a las conclusiones y comentarios especificados en este informe, son de exclusiva responsabilidad de su autora.

Ambato Octubre 6, 2014

Guamanquispe Chasi Evelyn Lissette

C.C. 1804806329

AUTORA

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Cedo los derechos en línea patrimoniales del presente Trabajo Final de Grado o Titulación sobre el tema: **“LOS RIESGOS LABORALES Y SU INCIDENCIA EN LA ROTACIÓN DEL PERSONAL EN EL ÁREA DE ESTRUCTURAS DE LA EMPRESA CARROCERÍAS “PATRICIO CEPEDA” DE LA CIUDAD DE AMBATO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA”**, autorizo su reproducción total o parte de ella, siempre que esté dentro de las regulaciones de la Universidad Técnica de Ambato, respetando mis derechos de autor y no se utilice con fines de lucro.

Guamanquispe Chasi Evelyn Lissette
C.C. 1804806329
AUTORA

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

Al Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias
Humanas y de la Educación:

La comisión de estudio y calificación del informe del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: **“LOS RIESGOS LABORALES Y SU INCIDENCIA EN LA ROTACIÓN DEL PERSONAL EN EL ÁREA DE ESTRUCTURAS DE LA EMPRESA CARROCERÍAS “PATRICIO CEPEDA” DE LA CIUDAD DE AMBATO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA”** presentado por la Srta. Guamanquispe Chasi Evelyn Lissette, egresada de la Carrera de Psicología Industrial promoción Marzo – Agosto 2013. Una vez revisada la investigación, **APRUEBA** en razón de que cumple con los principios básicos técnicos, científicos y reglamentarios.

Por lo tanto se autoriza la presentación ante los organismos pertinentes.

Psic. Ind. Sonia Elisabeth Castro Manzano

MIEMBRO

Psic. Ind. Yazmina Viviana Cruz Melvi

MIEMBRO

DEDICATORIA

A Dios por darme día a día la oportunidad de vivir, por ser mi guía, protector y por mostrarme que con humildad, paciencia y sabiduría todo es posible.

A mis padres: Rubén y Elizabeth por su entrega total y apoyo incondicional durante todos mis años de estudio, siendo ellos el pilar fundamental de mi vida, a mis hermanas Sandy y Mayté por estar siempre presente, acompañándome para poderme realizar.

A Edison T. por compartir momentos significativos conmigo y por siempre estar dispuesto a escucharme y ayudarme en cualquier momento.

Evelyn

AGRADECIMIENTO

A Dios por haberme dado la oportunidad de realizar uno más de mis sueños.

A mi familia que me han estado apoyándome a lo largo de mi carrera universitaria.

Agradezco, a mi tutor el señor Psic. Ind. Juan Carlos Muñoz, por haberse convertido en mi guía y su valioso aporte en el desarrollo de la presente investigación.

A la “Universidad Técnica de Ambato” especialmente a los Catedráticos de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación por prodigarme sus conocimientos, orientarme e incentivar me en el trabajo de investigación.

Evelyn

ÍNDICE GENERAL

Portada.....	i
APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN O TITULACIÓN.....	ii
AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN	iii
CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR.....	iv
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL.....	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
ÍNDICE GENERAL.....	viii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xii
ÍNDICE DE TABLAS	xv
RESUMEN EJECUTIVO	xviii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.....	3
PROBLEMA	3
1.1. Tema de investigación.....	3
1.2. Planteamiento del problema.....	3
1.2.1. Contextualización.....	3
1.2.2. Árbol de problemas	6
1.2.3. Análisis Crítico.....	7
1.2.4. Prognosis	7
1.2.5. Formulación del Problema.	9
1.2.6. Preguntas directrices.....	9
1.2.7. Delimitación del objeto de investigación	9
1.3. Justificación.....	10
1.4. Objetivos	11

1.4.1. General	11
1.4.2. Específicos.....	11
CAPÍTULO II	12
MARCO TEÓRICO.....	12
2.1. Antecedentes Investigativos.....	12
2.2. Fundamentación Filosófica	15
2.4. Fundamentación legal	16
2.5. Categorías Fundamentales	23
.....	24
2.6. Fundamentación Teórica.....	26
2.6.1. Variable Independiente.....	26
2.6.2. Variable Dependiente	38
Rotación del personal.....	38
Ventajas de la rotación de personal:.....	38
Desventajas de la rotación de personal:	39
Causas de rotación.....	39
Costos de rotación:.....	39
Moral baja	40
Capacitación constante.....	40
Niveles de productividad más bajos.....	41
Ausencia de trabajo en equipo	41
Clima Laboral.....	42
2.7. Hipótesis.....	44
2.8. Señalamiento de Variables.....	44
CAPÍTULO III	45
METODOLOGÍA	45
3.1. Enfoque de la Investigación	45
3.2. Modalidad Básica de la Investigación.....	45
3.3. Nivel o Tipo de Investigación	46
3.4. Población y Muestra.....	46

3.5. Operacionalización De Variables.....	47
3.6. Plan de Recolección de Información.....	49
3.7. Procesamiento de la Información.....	50
3.7.1. Plan de Análisis e Interpretación de Resultados	50
 CAPÍTULO IV.....	 51
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	51
4.1. ANALISIS DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA	51
4.2. ANÁLISIS TEST ISTAS	71
4.3. COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS	115
Grados de libertad	115
Cálculo de Chi Cuadrado (X^2 c).....	116
Cálculo de chi-cuadrado.....	117
 CAPÍTULO V	 120
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	120
5.1. CONCLUSIONES:	120
5.1. RECOMENDACIONES:.....	121
 CAPÍTULO VI.....	 122
PROPUESTA.....	122
6.1. DATOS INFORMATIVOS	122
6.1. Justificación.....	122
6.3. Objetivos.	123
General	123
Específicos	123
6.4. Análisis de factibilidad.....	124
Factibilidad Tecnológica.....	124
Factibilidad Técnica	124
Factibilidad Económica.....	124
Factibilidad Operativa Organizacional	124
6.5. Fundamentación teórica	125

6.6. Metodología. Modelo operativo.....	128
6.7. Administración.....	176
6.8. Previsión de la evaluación.....	177
.....	177
4.3. Cronograma de realización del proyecto de investigación y tesis de grado	178
BIBLIOGRAFÍA	179
.....	187
ANEXO 1:.....	188
GUIA DE ENCUESTA PARA EL PERSONAL	188
ANEXO 2:.....	189
TEST ISTAS	189
MÉTODO istas21 (CoPsoQ)	189
ANEXO 3:.....	195
TALLERES DE CAPACITACIÓN.....	195
¡Cúidate! prevención de riesgos laborales en el trabajo.....	199
ANEXO 4:.....	200
FOTOGRAFÍAS	200

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1: Árbol de problemas	6
Gráfico N° 2: Categorías fundamentales	23
Gráfico N° 3: Subordinación conceptual: Variable Independiente.....	24
Gráfico N° 4: Subordinación conceptual: Variable dependiente	25
Gráfico N° 5: Máquinas son factores de riesgo	51
Gráfico N° 6: Manejo de herramientas en mal estado	52
Gráfico N° 7: Reacciones alérgicas	53
Gráfico N° 8: Molestias frecuentes del medio ambiente	54
Gráfico N° 9: Esfuerzos físicos importantes, bruscos.....	55
Gráfico N° 10: Posturas de pie prolongado	56
Gráfico N° 11: Cansados al final de la jornada.....	57
Gráfico N° 12: Problema de estrés laboral.....	58
Gráfico N° 13: Cargan pesos superiores	59
Gráfico N° 14: Dificultad de concentración	60
Gráfico N° 15: Continua salida del personal	61
Gráfico N° 16: Despidos	62
Gráfico N° 17: Continúas entradas o contratación del personal	63
Gráfico N° 18: Situación laboral.....	64
Gráfico N° 19: Organización del tiempo de trabajo	65
Gráfico N° 20: Personal que pensó renunciar	66
Gráfico N° 21: Salida por incapacidad permanente.....	67
Gráfico N° 22: Renuncias frecuentes en los dos últimos años	68
Gráfico N° 23: Salida de trabajadores por crisis.....	69
Gráfico N° 24: Casos de muerte	70
Gráfico N° 25: Exigencias psicológicas (agrupado)	71
Gráfico N° 26: Trabajo activo (agrupado)	72
Gráfico N° 27: Inseguridad (agrupado)	73
Gráfico N° 28: Apoyo social y calidad de liderazgo	74
Gráfico N° 29: Doble presencia (agrupado)	75

Gráfico N° 30: Estima	76
Gráfico N° 31: Trabajar muy rápido	77
Gráfico N° 32: Distribución de tareas es irregular.....	78
Gráfico N° 33: Tiempo de llevar al día su trabajo	79
Gráfico N° 34: Olvidar los problemas de trabajo	80
Gráfico N° 35: Desgaste emocional.....	81
Gráfico N° 36: Esconder emociones	82
Gráfico N° 37: Influencia sobre la cantidad de trabajo.....	83
Gráfico N° 38: En cuenta la opinión	84
Gráfico N° 39: Influencia del orden de las tareas	85
Gráfico N° 40: Descansos	86
Gráfico N° 41: Asunto familiar.....	87
Gráfico N° 42: Tener iniciativa.....	88
Gráfico N° 43: Aprender cosas nuevas	89
Gráfico N° 44: Compromiso con la profesión	90
Gráfico N° 45: Sentido de las tareas	91
Gráfico N° 46: Encontrar tu trabajo	93
Gráfico N° 478: Cambio de tareas contra su voluntad.....	94
Gráfico N° 48: Variación del salario.....	95
Gráfico N° 49: Cambio de horario	96
Gráfico N° 50: Margen de autonomía.....	97
Gráfico N° 51: Tareas de responsabilidad	98
Gráfico N° 52: Información sobre cambios que afectan el futuro	99
Gráfico N° 53: Reciben información que necesitan.....	101
Gráfico N° 54: Puesto de trabajo aislado	103
Gráfico N° 55: Sienten que forman parte de un grupo	104
Gráfico N° 56: Planificación del trabajo.....	105
Gráfico N° 57: Comunicación con los actuales jefes inmediatos	106
Gráfico N° 58: Trabajo familiar domestico	107
Gráfico N° 59: Tareas domesticas	108
Gráfico N° 60: Cuando están en la empresa piensan en las tareas domésticas...	109

Gráfico N° 61: Necesitan estar en la empresa y en el hogar	110
Gráfico N° 62: Reconocimiento	111
Gráfico N° 63: Situaciones difíciles	112
Gráfico N° 64: Trato injusto	113
Gráfico N° 65: Reconocimiento adecuado	114
Gráfico N° 66: Necesidades de la población	132
Gráfico N° 67: Golpes	140
Gráfico N° 68: Caídas	141
Gráfico N° 69: Golpes	142
Gráfico N° 70: Riesgos ergonómicos	145
Gráfico N° 71: Posturas correctas	163
Gráfico N° 72: Posturas correctas 2	163
Gráfico N° 73: Posturas correctas 3	164
Gráfico N° 74: Posturas correctas 4	164
Gráfico N° 75: Posturas correctas 5	165
Gráfico N° 76: Ejercicios 1	166
Gráfico N° 77: Ejercicio 2	166
Gráfico N° 78: Ejercicio 3	167
Gráfico N° 79: Ejercicio 4	167
Gráfico N° 80: Ejercicio 5	168
Gráfico N° 81: Personal	168
Gráfico N° 82: Uso adecuado de equipos de protección	169
Gráfico N° 83: Uso de guantes	169
Gráfico N° 84: Símbolos	173
Gráfico N° 85: Símbolos 2	174
Gráfico N° 86: Equipos	174
Gráfico N° 87: Guantes	175
Gráfico N° 88: Zapatos	175

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1: Variable Independiente: Riesgos laborales	47
Tabla N° 2: Rotación del personal	48
Tabla N° 3: Recolección de información	49
Tabla N° 4: Máquinas son factores de riesgo	51
Tabla N° 5: Manejo de herramientas en mal estado	52
Tabla N° 6: Reacciones alérgicas.....	53
Tabla N° 7: Molestias frecuentes del medio ambiente	54
Tabla N° 8: Esfuerzos físicos importantes, bruscos.....	55
Tabla N° 9: Posturas de pie prolongado.....	56
Tabla N° 10: Cansados al final de la jornada.....	57
Tabla N° 11: Problema de estrés laboral.....	58
Tabla N° 12: Cargan pesos superiores	59
Tabla N° 13: Dificultad de concentración.....	60
Tabla N° 14: Continua salida del personal.....	61
Tabla N° 15: Despidos	62
Tabla N° 16: Continúas entradas o contratación del personal	63
Tabla N° 17: Situación laboral.....	64
Tabla N° 18: Organización del tiempo de trabajo.....	65
Tabla N° 19: Personal que pensó renunciar	66
Tabla N° 20: Salida por incapacidad permanente	67
Tabla N° 21: Renuncias frecuentes en los dos últimos años.....	68
Tabla N° 22: Salida de trabajadores por crisis.....	69
Tabla N° 23: Casos de muerte.....	70
Tabla N° 24: Exigencias psicológicas (agrupado)	71
Tabla N° 25: Trabajo activo (agrupado)	72
Tabla N° 26: Inseguridad (agrupado)	73
Tabla N° 27: Apoyo social y calidad de liderazgo.....	74
Tabla N° 28: Doble presencia (agrupado).....	75
Tabla N° 29: Estima.....	76

Tabla N° 30: Trabajar muy rápido	77
Tabla N° 31: Distribución de tareas es irregular	78
Tabla N° 32: Tiempo de llevar al día su trabajo	79
Tabla N° 33: Olvidar los problemas de trabajo.....	80
Tabla N° 34: Desgaste emocional	81
Tabla N° 35: Esconder emociones	82
Tabla N° 36: Influencia sobre la cantidad de trabajo.....	83
Tabla N° 37: En cuenta la opinión	84
Tabla N° 38: Influencia del orden de las tareas	85
Tabla N° 39: Descansos	86
Tabla N° 40: Asunto familiar	87
Tabla N° 41: Tener iniciativa.....	88
Tabla N° 42: Aprender cosas nuevas	89
Tabla N° 43: Compromiso con la profesión	90
Tabla N° 44: Sentido de las tareas	91
Tabla N° 45: Hablar con entusiasmo de la empresa	92
Tabla N° 46: Hablar con entusiasmo de la empresa	92
Tabla N° 47: Encontrar tu trabajo	93
Tabla N° 48: Cambio de tareas contra su voluntad.....	94
Tabla N° 49: Variación del salario.....	95
Tabla N° 50: Cambio de horario	96
Tabla N° 51: Margen de autonomía	97
Tabla N° 52: Tareas de responsabilidad	98
Tabla N° 53: Información sobre cambios que afectan el futuro	99
Tabla N° 54: Decidir descansos	100
Gráfico N° 55: Decidir descansos	100
Tabla N° 56: Reciben información que necesitan.....	101
Tabla N° 57: Ayuda y apoyo de compañeras o compañeros	102
Cuadro N° 58: Ayuda y apoyo de compañeras o compañeros.....	102
Tabla N° 59: Puesto de trabajo aislado	103
Tabla N° 60: Sienten que forman parte de un grupo.....	104

Tabla N° 61: Planificación del trabajo	105
Tabla N° 62: Comunicación con los actuales jefes inmediatos	106
Tabla N° 63: Trabajo familiar domestico	107
Tabla N° 64: Tareas domesticas.....	108
Tabla N° 65: Cuando están en la empresa piensan en las tareas domésticas.....	109
Tabla N° 66: Necesitan estar en la empresa y en el hogar	110
Tabla N° 67: Reconocimiento	111
Tabla N° 68: Situaciones difíciles.....	112
Tabla N° 69: Trato injusto	113
Tabla N° 70: Reconocimiento adecuado.....	114
Tabla N° 71: Tabla de Distribución del Chi-cuadrado	116
Tabla N° 72: Frecuencias observadas	117
Tabla N° 73: Frecuencias esperadas	117
Tabla N° 74: Calculo de chi-cuadrado	118
Tabla N° 75: Metodología. Modelo operativo	128
Tabla N° 76: Análisis FODA	130
Tabla N° 77: Análisis de riesgos según la realidad actual de la empresa	131
Tabla N° 78: Responsabilidades	135
Tabla N° 79: Riesgos	137
Tabla N° 80: Medidas de control	138
Tabla N° 81: Seguimiento y control de las medidas correctoras	139
Tabla N° 82: Manipulación de cargas.....	147
Tabla N° 83: Métodos para levantar una carga.....	150
Tabla N° 84: Actividades preventivas por factores de riesgo	157
Tabla N° 85: Selección del personal	160
Tabla N° 86: Uso de equipos de protección individual.....	162
Tabla N° 87: Presupuesto	176
Tabla N° 88: Evaluación	177
Tabla N° 89: Cronograma	178

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL
MODALIDAD PRESENCIAL

Tema: “LOS RIESGOS LABORALES Y SU INCIDENCIA EN LA ROTACIÓN DEL PERSONAL EN EL ÁREA DE ESTRUCTURAS DE LA EMPRESA CARROCERÍAS “PATRICIO CEPEDA” DE LA CIUDAD DE AMBATO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA”

Autora: Guamanquispe Chasi Evelyn Lissette

Tutor: Psic. Ind. Juan Carlos Muñoz

Fecha: 6/10/2014

RESUMEN EJECUTIVO

La empresa Carrocerías “Patricio Cepeda”, de la ciudad de Ambato, presenta riesgos laborales en el nivel operativo que pueden incidir en accidentes laborales, en el área de estructuras, por diferentes factores desde el uso inadecuado de los EPP (equipo de protección personal), malas posturas, limitado reconocimiento, según lo observado el nivel de accidentes es medio, aunque están delimitadas las tareas se necesitan procedimientos mejor planificados, existe una escasa capacitación sobre prevención de riesgos laborales según su área, la empresa no cuentan con datos reales sobre los tipos de riesgos laborales que se presentan, se beneficiará aplicando instrumentos para el diagnóstico, evaluación y prevención, mejorando los procesos de reclutamiento y selección, la estabilidad laboral, la salud de los trabajadores y de esta manera prevenir enfermedades ocupacionales, es un estudio de carácter cualitativo - cuantitativo, de campo, bibliográfico/documental, descriptivo, correlacional, la muestra es de 30 trabajadores, la rotación del personal es alta, ha existido salida del personal en el último año, lo más común son las renuncias frecuentes, los ruidos son constantes con problemas de concentración. El test ISTAS 21 de riesgo psicosocial, estableció situación desfavorable en cuatro dimensiones Estima, Doble presencia, Inseguridad, Exigencias psicológicas, según presentan preocupación por la seguridad laboral sobre todo, dado el caso que tuvieran que renunciar o abandonar el trabajo, no se revisa los equipos y herramientas de trabajo que puedan presentar fallas mecánicas, estrés laboral, no recibe el reconocimiento debido, muchos de ellos sienten que no son tratados de manera justa, es un trabajo de alta exigencia mental y física, de desgaste emocional, por ello se propone como solución una guía de prevención de riesgos laborales para los trabajadores del área de estructuras en la empresa de Carrocerías “Patricio Cepeda” de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua.

Descriptor: Abandonar, diagnóstico, evaluación, equipo de protección personal, guía, doble presencia, estima, exigencias psicológicas, prevención, reconocimiento, renuncia, seguridad, tareas, salud.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como objetivo determinar cómo inciden los riesgos laborales en la rotación del personal en el área de estructuras de la empresa Carrocerías “Patricio Cepeda” de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua.

Capítulo I, Problema, se determina el Contexto Nacional, Provincial y de la institución, la prognosis con la visión a futuro del problema, la delimitación del problema, además de la justificación, objetivos general y específicos.

Capítulo II, Marco Teórico, contiene los Antecedentes de Investigación, la Fundamentación legal, se incluye las categorías fundamentales, con la fundamentación teórica de las variables de investigación, se define la hipótesis de investigación y las variables.

Capítulo III, Metodología, se especifica el enfoque, la modalidad básica de la investigación, aplicando un estudio descriptivo, de campo, bibliográfico y documental, el tipo de investigación fundamentado en una Correlación de Variables, la muestra es de 30 trabajadores del área de estructuras de la empresa Carrocerías “Patricio Cepeda” de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua, la Operacionalización de la Variable Independiente y Dependiente, además la recolección y procesamiento de información.

Capítulo IV; Análisis e interpretación de resultados, se incluye los resultados de las 20 preguntas de la encuesta a los trabajadores, la aplicación del Test ISTAS 21, y la comprobación de la hipótesis de investigación.

Capítulo V; Conclusiones y Recomendaciones, se determinan las principales conclusiones y recomendaciones de la investigación en base a los resultados obtenidos.

Capítulo VI, se denomina: Propuesta, contiene: datos informativos, antecedentes de la propuesta, justificación, objetivos, análisis de factibilidad, fundamentación, metodología, modelo operativo, administración, dando solución al problema.

En la parte final se colocó una bibliografía y los anexos en los que se han incorporado los instrumentos que se aplicaron en la investigación de campo.

CAPÍTULO I

PROBLEMA

1.1. Tema de investigación

“LOS RIESGOS LABORALES Y SU INCIDENCIA EN LA ROTACIÓN DEL PERSONAL EN EL ÁREA DE ESTRUCTURAS DE LA EMPRESA CARROCERÍAS “PATRICIO CEPEDA” DE LA CIUDAD DE AMBATO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA”

1.2. Planteamiento del problema

1.2.1. Contextualización.

La producción carrocera a **nivel nacional** es una actividad que se ha desarrollado notablemente en los últimos años; sin embargo no se puede descartar la presencia de actividades inseguras (cortes, heridas, golpes), que conllevan al aumento de accidentes y riesgos laborales, debido al desconocimiento, a la poca importancia a procedimientos y normas de Seguridad e Higiene Industrial que se encuentran vigentes en el Ecuador.

El (Diario El Universo, 2013) en su publicación menciona datos de los accidentes laborales y sus estadísticas:

“Los empleados que sufren más accidentes son los que laboran en las industrias de manufactura. Por ejemplo en la provincia del Guayas, “en el 2012 se registraron 1.693 casos en esta área. A esa cifra le siguen los accidentes en las empresas de servicios sociales, comunales y personales con 1.464 casos. El 79% de las personas que sufrieron accidentes de trabajo son hombres y el 21% mujeres. En cambio, en las que se dedican al comercio por mayor y menor hubo 1.160 empleados accidentados”.

Se presenta una alta incidencia de accidentes en el trabajo que conlleva al retiro o jubilación por discapacidad, por lo cual puede llevar a la rotación del personal.

El (Diario El Mercurio, Cuenca, 2013) hace una referencia de las cifras que maneja el Seguro de Riesgos del Trabajo del IESS, las enfermedades profesionales también son las causales de la rotación del personal en algunas áreas específicas:

Suman 2 mil muertes por año en Ecuador y 2,2 millones en el mundo, de los cuales el 86% se producen por enfermedades profesionales, según el último informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El director de la institución, Juan Vélez Andrade, dijo que en el Ecuador ocurren 80 mil accidentes de trabajo al año y 60 mil enfermedades profesionales como pérdida de capacidad visual, del olfato, afectación a la estructura del músculo esquelética y factores de riesgo sicosociales, el último informe de la OIT en el que se determina que los accidentes se producen por la falta de políticas de prevención y protección por parte de las empresas, que implican no solo pérdida de los trabajadores sino con afectación económica”.

Los fabricantes de carrocerías también presentan algunas dificultades significativas con respecto a la rotación del personal, ya que viene a generar en la empresa grandes pérdidas económicas.

(Diario El Comercio, 2012) “Los fabricantes de carrocerías también tienen logros y enfrentan dificultades, en el país se producen 1 250 buses por año. De esa cantidad, Tungurahua construye el 65%. En esta provincia operan 20 talleres grandes. Se suman 25 medianos y pequeños. Este sector emplea a más de 2 500 obreros mecánicos, generando 24 millones de dólares anuales”.

En la provincia los riesgos más comunes son los físicos y mecánicos, donde se presentan varios accidentes de trabajo según (Diario La Hora, 2009)

“En la provincia y en general se ha comprobado que los riesgos más comunes son riesgos físicos y mecánicos, donde se dan la mayoría de accidentes como trabajadores que se amputan o se lastiman los dedos y que tienen problemas después para reintegrarse al trabajo, según manifiesta Washigton Toscano, médico de riesgos del Seguro”.

Las **empresas Tungurahuenses** a pesar de ser reconocidas a nivel nacional, se han visto inmersas en despidos continuos, y renuncias frecuentes, por el personal no es permanente los motivos de salida del puesto de trabajo, es el miedo padecer riesgos ergonómicos, mecánicos o físicos de trabajo, por la presencia de accidentes de trabajo, que pudieron ser evitados si las empresas hubieran establecido claras medidas preventivas.

Patricio Cepeda Cía. Ltda., es una empresa dedicada al diseño y la construcción de carrocerías para transporte de pasajeros por más de 20 años.

La empresa presenta riesgos laborales en el nivel operativo que pueden incidir en accidentes laborales, no se cuenta con datos de la rotación del personal, debido a las inadecuadas herramientas estadísticas con las que cuenta la entidad, pero por datos de la carrocería salieron por despido, por cumplir con la edad de jubilación y por renuncia.

Según la Matriz de Riesgos Laborales Utilizada por Patricio Cepeda Cía. Ltda., los más frecuentes: mecánicos (proyección de partículas, caídas al mismo nivel, caídas a distinto nivel, corte, aplastamiento), químicos (exposición a polvo metálico, gases de soldadura, nieblas químicas, solventes), físicos (ruido, vibraciones, incendio, exposición a radiaciones no ionizantes, eléctrico), psicosociales (acoso laboral y estrés), biológicos (virus y bacterias), ergonómicos (levantamiento de cargas, posiciones forzadas).

El índice de accidentes es medio, se presentan en el área de estructuras, los cuales hubieran podido ser evitados si se hubieran establecido procedimientos claros para la prevención, desde el uso adecuado de ropa de trabajo, hasta la determinación de horarios de descanso por cada hora de trabajo. Se han presentado renuncias por lo cual es continua la contratación de personas en la empresa.

1.2.2. Árbol de problemas

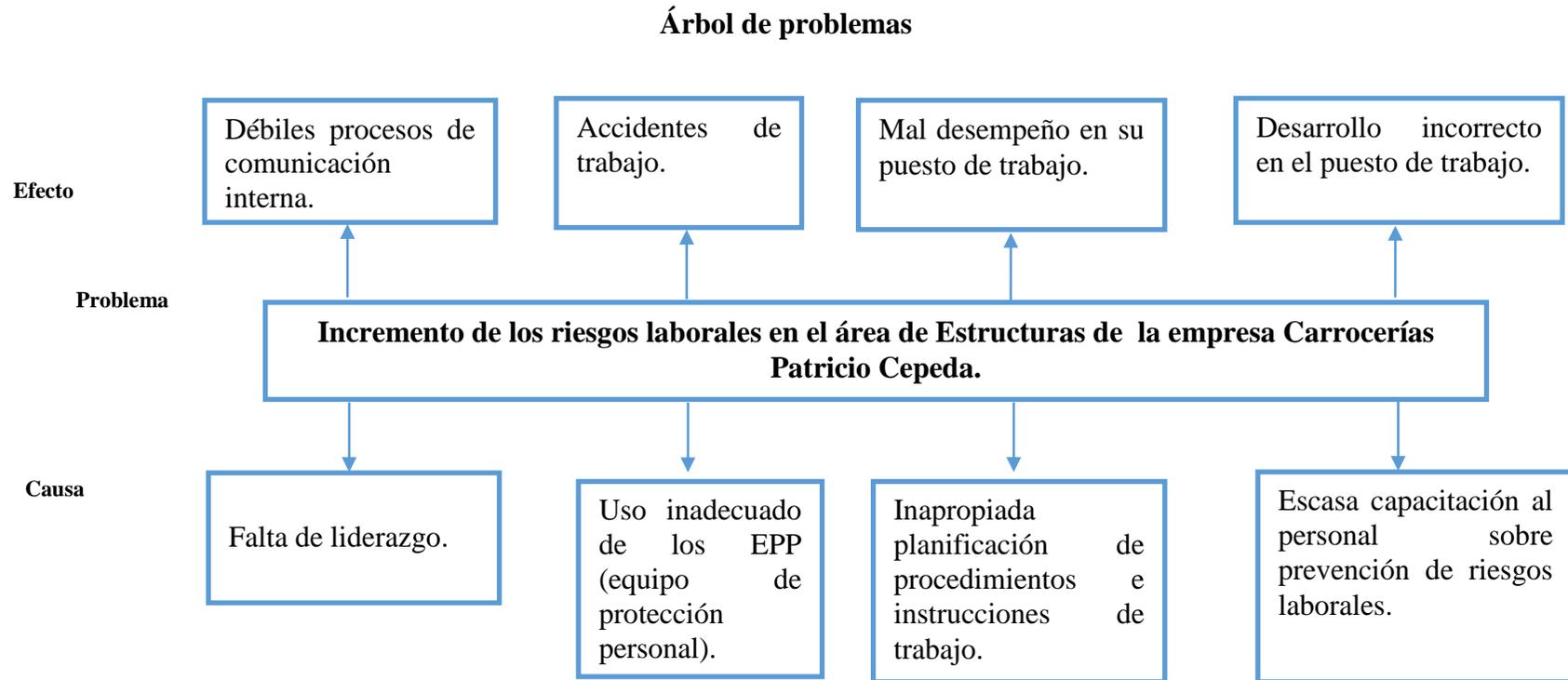


Gráfico N° 1: Árbol de problemas

Elaborado por: Guamanquispe Chasi Evelyn Lissette

Fuente: Observación directa

1.2.3. Análisis Crítico

El problema central que se pretende investigar en el presente trabajo es la presencia constante de riesgos laborales para el personal en la empresa Carrocerías “Patricio Cepeda”.

En la empresa se presenta la falta de liderazgo, manifestándose conflictos entre jefes y empleados, lo que conlleva a tener débiles procesos de comunicación interna y relaciones humanas.

El uso inadecuado de los EPP (equipo de protección personal), por parte de los empleados, conllevan a accidentes de trabajo, que han causado que el trabajador decida abandonar su trabajo, lo que representa para la empresa, pérdidas económicas representativas, e incluso el incumplimiento de normativas que puede llevar a sanciones por parte de las instituciones rectoras.

La inapropiada planificación de procedimientos e instrucciones de trabajo, ha ocasionado que exista un mal desempeño en el puesto de trabajo, lo cual es otro factor para un incremento de los accidentes laborales.

Existe una escasa capacitación sobre prevención de riesgos laborales lo cual conlleva a un desarrollo incorrecto en el puesto de trabajo, se presenta una inadecuada planificación de seguridad, por lo cual no toman las medidas necesarias para evitarlos, la posición para la realización de su trabajo es incorrecta, por lo cual se encuentran en riesgo de malas posturas y problemas musculares.

1.2.4. Prognosis

Se establece que la deficiente prevención de riesgos laborales, puede causar la presencia de enfermedades y accidentes laborales, agudizándose el incumplimiento de reglamentos internos, siendo los más perjudicados los trabajadores ya que están expuestos a accidentes laborales, las estrategias no serán

adecuadas porque la evaluación de prevención de riesgos laborales no estará basada en las necesidades del personal.

El personal al no contar con un ambiente seguro de trabajo, es decir con el equipo de protección personal adecuado, prefiere salir del mismo, por lo cual existe un alto índice de rotación por áreas, la inestabilidad laboral está generando consecuencias negativas, debido a que el constante cambio de empleados representa un verdadero problema para la empresa, en cuanto a costos de: reclutamiento y selección, entrenamiento y capacitación a nuevo personal, calidad del servicio.

La empresa sin estrategias de gestión del talento humano (retener o atraer personal con un alto potencial), para evitar la rotación del personal, se puede evidenciar la presencia de maltrato en el trabajo, conflictos entre jefes y empleados que pueden ser muy frecuentes, al mismo tiempo factores distractores para la presencia de riesgos laborales mecánicos y ergonómicos.

La empresa puede además incumplir con los reglamentos de prevención, no teniendo las herramientas para evitar accidentes de trabajo por riesgos mecánicos, físicos y ergonómicos, será frecuente la implementación de estrategias de prevención para evitar accidentes laborales.

Por un deficiente sistema de gestión de riesgos laborales, es decir por falta de etapas unidas en un proceso continuo, que permite trabajar ordenadamente una idea hasta lograr mejoras y su continuidad, (Ideación, Planeación, Implementación, Control), se presentarán en los puestos de trabajo equivocaciones que pueden afectar a la hora de cumplir con la responsabilidad de cada función técnicas profesional.

Sin una solución se va a seguir elevando el nivel de rotación del personal, lo cual producirá inestabilidad en los puestos de trabajo.

1.2.5. Formulación del Problema.

¿Cómo inciden los riesgos laborales en la rotación del personal en el área de estructuras de la empresa Carrocerías “Patricio Cepeda” de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua?

1.2.6. Preguntas directrices

- ¿Cuáles son los tipos de riesgos laborales en el área de estructuras de la empresa Carrocerías “Patricio Cepeda” de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua?
- ¿Cuál es el flujo de rotación del personal en el área de estructuras de la empresa Carrocerías “Patricio Cepeda” de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua?
- ¿Qué propuesta permitirá la prevención de riesgos laborales y la reducción del índice de rotación del personal en el área de estructuras de la empresa Carrocerías “Patricio Cepeda” de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua?

1.2.7. Delimitación del objeto de investigación

De contenido

Campo: Psicología Industrial

Área: Gestión del Talento Humano

Aspecto: Seguridad y Salud en el Trabajo

Espacial:

La investigación se realizará al personal del Área de Estructuras de la empresa Carrocerías “Patricio Cepeda” de la ciudad de Ambato.

Temporal:

El estudio se delimito temporalmente de Diciembre 2013 a julio del 2014

1.3. Justificación

El presente estudio tiene como objetivo determinar cómo incide los riesgos laborales en la rotación del personal en el área de estructuras de la empresa Carrocerías “Patricio Cepeda” de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua

La investigación es de utilidad porque no se cuenta en la empresa con datos reales sobre los tipos de riesgos laborales que se presentan, las medidas de prevención son inadecuadas, por lo que se desarrollará estrategias que logren reducir accidentes laborales a corto y mediano plazo.

Es de impacto puesto que ayudará fortalecer los procesos de gestión y administración del Talento Humano, mejorando los procesos de reclutamiento y selección, la estabilidad laboral, la salud de los trabajadores y de esta manera prevenir enfermedades ocupacionales y accidentes laborales.

Los beneficiarios de la investigación son: el personal de la empresa Carrocerías “Patricio Cepeda”, ya que necesita de instrumentos para el diagnóstico, evaluación y prevención de riesgos laborales, los directivos podrán conocer los riesgos y accidentes más frecuentes en el área de estructuras, la investigadora ya que adquiere experiencia en el campo profesional, en cuanto a conocimientos que se puede aplicar a situaciones nuevas.

Es factible porque se va a dar una solución a la problemática de estudio que es el “Incremento de los Riesgos laborales”, además se cuenta con la autorización para la aplicación de instrumentos como la encuesta, la ejecución de las estrategias de la propuesta, equipos tecnológicos como la computadora, cámaras fotográficas, con los materiales de oficina, con documentos bibliográficos, revistas, manuales,

libros, que logran fundamentar científicamente los riesgos laborales y la rotación del personal.

Es de interés porque permitirá mejorar los procesos de gestión del talento humano en la empresa, estableciendo medidas de prevención de los riesgos laborales según el área, tipo, y nivel de enfermedades y accidentes más comunes.

1.4. Objetivos

1.4.1. General

Determinar la incidencia de los riesgos laborales en la rotación del personal en el área de estructuras de la empresa Carrocerías “Patricio Cepeda” de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua.

1.4.2. Específicos.

- Diagnosticar los riesgos laborales en el área de estructuras de la empresa Carrocerías “Patricio Cepeda” de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua.
- Analizar el flujo de rotación del personal en el área de estructuras de la empresa Carrocerías “Patricio Cepeda” de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua.
- Diseñar una propuesta que permita la prevención de riesgos laborales y reduzca el índice de rotación del personal en el área de estructuras de la empresa Carrocerías “Patricio Cepeda” de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes Investigativos

Se incluyen las siguientes investigaciones relacionadas con las variables de la investigación:

El tema de investigación de la tesis denominada: “Análisis de riesgos laborales en la actividad constructiva desarrollada en el nuevo edificio del "GAD" Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Ambato”, **realizada por** Jiménez López, Geovanny Gabriel (2012), desarrollada en la Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ingeniería Civil y Mecánica, concluye lo siguiente:

El autor Jiménez López, Geovanny Gabriel (2012), concluye en su estudio las causales primordiales del problema:

En la actualidad los profesionales de la construcción tienen leve conocimiento sobre las causas y motivos que puede ocasionar un accidente laboral de igual manera de las sanciones a las que pueden estar expuestos. La mayoría de los obreros dedicados a esta actividad no tienen idea del equipo de protección que deben utilizar para realizar su trabajo, ni de los diferentes tipos de riesgos a los que están expuestos. Los mismos que les podrían llegar a ocasionar lesiones ya sean de corto o largo plazo. En la obra no se evidencia la delimitación correcta de las diferentes áreas de trabajos, ni la señalización requerida para las mismas. Las áreas de circulación tanto para peatones como para vehículos no cuentan con la delimitación correcta ni la diferenciación respectiva.

Aporte: Servirá de apoyo para lograr establecer el tipo de herramientas de investigación útiles para analizar los tipos de riesgos a los que están expuestos los trabajadores, además analiza las medidas preventivas para seguridad laboral,

logrando mejorar las condiciones de trabajo, como menciona el autor existe poco conocimiento sobre las causales de los accidentes de trabajo, los empleadores no han recibido capacitación sobre las sanciones previstas en la ley, a esto se suma a que no utilizan los equipos de protección, por carecer de la información de seguridad según su puesto de trabajo, hay que recordar que todas las empresas deben tener un reglamento de seguridad interno, que establezca las condiciones para brindar un adecuado ambiente de trabajo, se detecta que en actividades de construcción las normas de precaución son mínimas.

Existe un alto nivel de accidentes, lesiones en algunas extremidades, por el uso inadecuado del equipo de protección personal, además la señalización es incorrecta y poco clara para los trabajadores.

El trabajo de grado denominado: “La rotación de personal y su influencia en los objetivos institucionales de la empresa Servicueros S.A”, de la **autora:** Capuz Llerena, Jackeline Elizabeth (2012), de la Universidad Técnica de Ambato Facultad de Ciencias Administrativas, concluye lo siguiente:

Capuz Llerena, Jackeline Elizabeth (2012) llega a las siguientes conclusiones sobre la rotación del personal:

En la empresa no tienen bien determinadas las funciones para cada colaborador, por lo que varios empleados están realizando el mismo proceso y esto produce un retraso en la continuación del proceso de producción. Servicueros S.A no revisa ni analiza la rotación de personal que existe en la misma, por lo que esto es un problema constante en la empresa y esto no permite cumplir los objetivos propuestos. La rotación de personal que existe con frecuencia en la empresa ocasiona inconvenientes de tiempo y también de dinero, ya que cada vez que un empleado sale disminuye la producción y cuando ingresa un nuevo trabajador hay que enseñarle lo que tiene que realizar y esto lleva tiempo. La empresa Servicueros no aplica un proceso de selección de personal, por lo que al momento de contratar no se escoge a la persona adecuada para el puesto y esto ocasiona que la producción disminuya y exista perdidas económicas.

Aporte: Permitirá definir como la rotación del personal incide en las metas y objetivos de la empresa, es un problema porque conlleva a despidos frecuentes y renunciaciones inesperadas, generando pérdidas económicas porque es necesario cubrir gastos por indemnizaciones, ocasiona inconvenientes de tiempo porque no se da al personal la inducción y capacitación necesaria.

La rotación retrasa los procesos de producción, porque los tiempos de selección de la persona idónea causa lentitud en este departamento, un trabajador para adquirir la experiencia necesaria necesita de tiempo de inducción, capacitación y encontrarse en sus funciones por más de dos semanas, pero los cambios solo frenan la competitividad de la empresa, y por ende su posicionamiento en el mercado, no está demás decir que el Talento Humano es el factor esencial en el crecimiento de la organización.

El estudio denominado: “La alta rotación del personal incide en el servicio al cliente de la empresa “Roddome Pharmaceutical S.A.” en la ciudad de Ambato”, de la Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias Administrativas, de la **autora** Paz Abril, Jessica Verónica (Noviembre 2012), se concluye lo siguiente:

La autora Paz Abril, Jessica Verónica (Noviembre 2012) llega a las siguientes conclusiones sobre la alta rotación de personal en las organizaciones.

Definiendo el problema existente dentro de la Empresa Roddome, de cómo influye el alto índice de rotación de personal en el servicio a sus clientes, esto se da por diferentes variables relacionadas con la rotación, tales como la insatisfacción en el trabajo, la presión del trabajo, entre otras que conllevan a que el personal abandone la organización. Se concluye que existe un porcentaje muy alto de cambios frecuentes del personal en la empresa Roddome, rota de uno a tres meses, lo que demuestra un alto índice, por lo que se ven afectados el cliente en su atención y por su parte la empresa en la venta de medicamentos, ocasionando pérdidas y desprestigio de la misma.. Los productos que ofrece la empresa Roddome son de excelente calidad, mientras que el servicio que se ofrece a sus clientes no es factible en su totalidad debido a la alta rotación que se da en la empresa”

Aporte: Ayudará a establecer las causales de la rotación del personal, analizando como una mala selección del personal puede causar que continuamente los puestos roten, o se den despidos frecuentemente y renunciaciones, el cual ha sido un factor para no contar con un personal estable, por lo que es necesario identificar, analizar y solucionar las posibles causas para cumplir con las expectativas que tienen los clientes, este problema afecta no solo al nivel interno sino incluso a nivel externo. El personal de la empresa rota cada 3 meses, de manera continua, sobre todo porque no existe los incentivos necesarios para lograr la satisfacción, la atención no es la más adecuada, tienen claras debilidades, dejando de lado el trato amable y el respeto a los clientes. Entre los problemas más frecuente de la empresa se detecta la insatisfacción del trabajo, la presión de los empleadores, la falta de incentivos y recompensas por un trabajo bien realizado, por lo cual se detecta una alta rotación y factores de riesgo psicosocial.

2.2.Fundamentación Filosófica

La fundamentación se basa en el paradigma Crítico Propositivo, que ayudará a establecer la realidad del problema, permitiendo establecer la mejor propuesta de solución al problema, con los datos estadísticos obtenidos de la aplicación de los instrumentos aplicados al personal de la empresa.

Es crítico porque analizará las causas y consecuencias del problema de los factores de riesgos laborales, basado en los resultados obtenidos de los instrumentos de investigación encuesta y entrevista, para interpretar la realidad, establecer el nivel de rotación del personal basado en el criterio de los actores involucrados en el problema.

Es propositivo porque permitirá establecer una propuesta para la solución del problema, mediante estrategias que establezcan las necesidades del personal en el área de prevención de riesgos laborales, logrando disminuir el índice de rotación en base a la gestión del talento humano.

2.3.Fundamentación psicológica

Analiza los aspectos fundamentales implicados en el aspecto psicológico del trabajador, como la comunicación institucional, el clima laboral y los riesgos psicosociales. Se fundamenta en la psicología del trabajo que analiza a las organizaciones y sus debilidades.

Como respecto a la psicología del trabajo (López, 2011) manifiesta lo siguiente:

“Se fundamenta en la llamada psicología del trabajo y de las organizaciones, en la actualidad, un área de la psicología con metodología propia y objetivos diferenciados, proveniente de la psicología industrial. El objeto de estudio es la conducta del ser humano y sus experiencias en los contextos del trabajo y la organización desde una perspectiva individual, grupal y social, y el objetivo principal de esta área de la Psicología es mejorar la Calidad de Vida Laboral de los trabajadores, y a partir de esta mejora optimizar el ajuste a la organización y el rendimiento en el puesto de trabajo. (López, 2011)”

2.4.Fundamentación legal

El presente trabajo se sustenta legalmente por la Constitución del Ecuador 2008, Código de Trabajo, el IESS y OIT.

Los artículos de la constitución del Ecuador 2008, Título II, Derechos, Capítulo segundo, Derechos del buen vivir Sección octava, Trabajo y seguridad social, manifiestan lo siguiente:

“Art. 33. El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Art. 34. El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado”

El Código de trabajo en su artículo 434, menciona: “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”. Si la empresa cuenta con 10 trabajadores o menos debe realizar un plan mínimo de prevención de riesgos”.

Según el reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo, en su título I, Disposiciones generales, manifiesta lo siguiente:

“Art. 11. OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES.- Son obligaciones generales de los personeros de las entidades y empresas públicas y privadas, las siguientes:

1. *Cumplir las disposiciones de este Reglamento y demás normas vigentes en materia de prevención de riesgos.*
2. *Adoptar las medidas necesarias para la prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud y al bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo de su responsabilidad.*
3. *Mantener en buen estado de servicio las instalaciones, máquinas, herramientas y materiales para un trabajo seguro.*
4. *Organizar y facilitar los Servicios Médicos, Comités y Departamentos de Seguridad, con sujeción a las normas legales vigentes.*
5. *Entregar gratuitamente a sus trabajadores vestido adecuado para el trabajo y los medios de protección personal y colectiva necesarios.*
6. *Efectuar reconocimientos médicos periódicos de los trabajadores en actividades peligrosas; y, especialmente, cuando sufran dolencias o defectos físicos o se encuentren en estados o situaciones que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.*
7. *Cuando un trabajador, como consecuencia del trabajo, sufre lesiones o puede contraer enfermedad profesional, dentro de la práctica de su actividad laboral ordinaria, según dictamen de la Comisión de Evaluaciones de Incapacidad del IESS o del facultativo del Ministerio de Trabajo, para no afiliados, el patrono deberá ubicarlo en otra sección de la empresa, previo consentimiento del trabajador y sin mengua a su remuneración.*

(Inciso añadido por el Art. 3 del Decreto 4217) La renuncia para la reubicación se considerará como omisión a acatar las medidas de prevención y seguridad de riesgos.

8. *Especificar en el Reglamento Interno de Seguridad e Higiene, las facultades y deberes del personal directivo, técnicos y mandos medios, en orden a la prevención de los riesgos de trabajo.*
9. *Instruir sobre los riesgos de los diferentes puestos de trabajo y la forma y métodos para prevenirlos, al personal que ingresa a laborar en la empresa.*
10. *Dar formación en materia de prevención de riesgos, al personal de la empresa, con especial atención a los directivos técnicos y mandos medios, a través de cursos regulares y periódicos.*
11. *Adoptar las medidas necesarias para el cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Seguridad e Higiene, Servicios Médicos o Servicios de Seguridad.*
12. *Proveer a los representantes de los trabajadores de un ejemplar del presente Reglamento y de cuantas normas relativas a prevención de riesgos sean de aplicación en el ámbito de la empresa.*

Así mismo, entregar a cada trabajador un ejemplar del Reglamento Interno de Seguridad e Higiene de la empresa, dejando constancia de dicha entrega.

13. *Facilitar durante las horas de trabajo la realización de inspecciones, en esta materia, tanto a cargo de las autoridades administrativas como de los órganos internos de la empresa.*
14. *Dar aviso inmediato a las autoridades de trabajo y al Instituto Ecuatoriano de Seguridad*

Social, de los accidentes y enfermedades profesionales ocurridos en sus centros de trabajo y entregar una copia al Comité de Seguridad e Higiene Industrial.

15. *Comunicar al Comité de Seguridad e Higiene, todos los informes que reciban respecto a la prevención de riesgos.*

Además de las que se señalen en los respectivos Reglamentos Internos de Seguridad e Higiene de cada empresa, son obligaciones generales del personal directivo de la empresa las siguientes:

1. *Instruir al personal a su cargo sobre los riesgos específicos de los distintos puestos de trabajo y las medidas de prevención a adoptar.*
2. *Prohibir o paralizar los trabajos en los que se adviertan riesgos inminentes de accidentes, cuando no sea posible el empleo de los medios adecuados para evitarlos. Tomada tal iniciativa, la comunicarán de inmediato a su superior jerárquico, quien asumirá la responsabilidad de la decisión que en definitiva se adopte”*

También en el **Art. 13. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES** se manifiesta:

- 1. Participar en el control de desastres, prevención de riesgos y mantenimiento de la higiene en los locales de trabajo cumpliendo las normas vigentes.*
- 2. Asistir a los cursos sobre control de desastres, prevención de riesgos, salvamento y socorrismo programados por la empresa u organismos especializados del sector público.*
- 3. Usar correctamente los medios de protección personal y colectiva proporcionados por la empresa y cuidar de su conservación.*
- 4. Informar al empleador de las averías y riesgos que puedan ocasionar accidentes de trabajo. Si éste no adoptase las medidas pertinentes, comunicar a la Autoridad Laboral competente a fin de que adopte las medidas adecuadas y oportunas.*
- 5. Cuidar de su higiene personal, para prevenir al contagio de enfermedades y someterse a los reconocimientos médicos periódicos programados por la empresa.*
- 6. No introducir bebidas alcohólicas ni otras sustancias tóxicas a los centros de trabajo, ni presentarse o permanecer en los mismos en estado de embriaguez o bajo los efectos de dichas sustancias.*
- 7. Colaborar en la investigación de los accidentes que hayan presenciado o de los que tengan conocimiento.*
- 8. (Agregado por el Art. 4 del Decreto 4217) Acatar en concordancia con el Art. 11, numeral siete del presente Reglamento las indicaciones contenidas en los dictámenes emitidos por la*

Comisión de Evaluación de las Incapacidades del IESS, sobre cambio temporal o definitivo en las tareas o actividades que pueden agravar las lesiones o enfermedades adquiridas dentro de la propia empresa, o anteriormente.

En el Capítulo V, medio ambiente y riesgos laborales por factores físicos, químicos y biológicos, **Art. 72. Equipos de protección personal** se manifiesta lo siguiente:

- 1. En toda instalación frigorífica industrial se dispondrá de aparatos protectores respiratorios contra escapes de gases, eligiéndose el tipo de éstos de acuerdo con la naturaleza de los mismos.*
- 2. Las instalaciones frigoríficas que utilicen amoníaco, anhídrido sulfuroso, cloruro de metilo u otros agentes nocivos para la vista, dispondrán de máscaras respiratorias que protejan los ojos, de no llevar incorporada la protección ocular, gafas de ajuste hermético.*

3. *Las instalaciones a base de anhídrido carbónico, dispondrán de aparatos respiratorios autónomos de aire y oxígeno cerrado, quedando prohibido los de tipo filtrante.*
4. *Los aparatos respiratorios y las gafas, se emplearán cuando sea ineludible penetrar en el lugar donde se produjeran escapes peligrosos de gas y en los trabajos de reparaciones, cambio de elementos de la instalación, carga, etc.*
5. *Los aparatos respiratorios deberán conservarse en perfecto estado y en forma y lugar adecuado fácilmente accesible en caso de accidente. Periódicamente se comprobará su estado de eficacia, ejercitando al personal en su empleo.*
6. *Al personal que deba permanecer prolongadamente en los locales con temperaturas bajas, cámaras y depósitos frigoríficos se les proveerá de prendas de abrigo adecuadas, gorros y calzado de cuero de suela aislante, así como de cualquier otra protección necesaria a tal fin.*
7. *A los trabajadores que deban manejar llaves, grifos, etc., o cuyas manos entren en contacto con sustancias muy frías, se les facilitarán guantes o manoplas de materias aislantes del frío.*
(Páginas 1010-1014 reservadas)”

Inicialmente se establece el Convenio N° 121 de la OIT, Convenio Relativo a las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, donde se establece los siguientes artículos:

Artículo 4

1. *La legislación nacional sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales debe proteger a todos los asalariados, incluidos los aprendices, de los sectores público y privado, comprendidos aquellos de las cooperativas, y, en caso de fallecimiento del sostén de familia, a categorías prescritas de beneficiarios.*
2. *Todo Miembro podrá prever las excepciones que estime necesarias en lo que se refiere:*
 - a) *A las personas que realicen trabajos ocasionales ajenos a la empresa del empleador;*
 - b) *A los trabajadores a domicilio;*
 - c) *A los miembros de la familia del empleador que vivan con él respecto del trabajo que realicen para él;*
 - d) *A otras categorías de asalariados, siempre que su número total no exceda del 10 por ciento de todos los asalariados no exceptuados en virtud de los apartados a) a c) del presente párrafo.*

Artículo 6

Las contingencias cubiertas, cuando se deban a un accidente del trabajo o a una enfermedad profesional, comprenderán las siguientes:

- a) Estado mórbido;
- b) Incapacidad para trabajar que resulte de un estado mórbido y que entrañe la suspensión de ganancias, tal como esté definida en la legislación nacional;
- c) Pérdida total de la capacidad para ganar o pérdida parcial que exceda de un grado prescrito, cuando es probable que dicha pérdida total o parcial sea permanente, o disminución correspondiente de las facultades físicas; y
- c) Pérdida de los medios de existencia, sufrida a consecuencia del fallecimiento del sostén de la familia, por categorías prescritas de beneficiarios.

Artículo 7

- d) Todo Miembro deberá prescribir una definición del accidente del trabajo, incluyendo las condiciones bajo las cuales un accidente sufrido en el trayecto al o del trabajo es considerado como un accidente del trabajo, y debe precisar los términos de dicha definición en las memorias sobre la aplicación de este Convenio que habrá de presentar en cumplimiento del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.
- e) No será necesario incluir en la definición de accidentes del trabajo las condiciones bajo las cuales debe considerarse como tal un accidente sufrido en el trayecto si, independientemente de los sistemas de seguridad social que cubren los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, hay otros sistemas distintos que cubren tales accidentes sufridos en el trayecto, y que conceden prestaciones que en su conjunto son por lo menos equivalentes a las que establece este Convenio.

Artículo 10

- 1. La asistencia médica y los servicios conexos en caso de estado mórbido deberán comprender lo siguiente:
 - a. La asistencia médica general y la ofrecida por especialistas a personas hospitalizadas o no hospitalizadas, incluidas las visitas a domicilio;
 - b. La asistencia odontológica;
 - c. La asistencia por enfermeras, a domicilio, en un hospital o en cualquier otra institución médica;
 - d. El mantenimiento en un hospital, centro de convalecencia, sanatorio u otra institución médica;
 - e. El suministro del material odontológico, farmacéutico y cualquier otro material médico o quirúrgico, comprendidos los aparatos de prótesis y su conservación, reparación y renovación cuando sea necesario, así como los lentes;
 - f. La asistencia suministrada, bajo la vigilancia de un médico o de un dentista, por miembros de otras profesiones reconocidas legalmente como conexas con la profesión médica; y

- g. En la medida de lo posible, el siguiente tratamiento en el lugar de trabajo:*
 - h. tratamiento de urgencia a las víctimas de accidentes graves;*
 - i) cuidados ulteriores a las víctimas de lesiones leves que no acarreen interrupción del trabajo.*
- 3. Las prestaciones otorgadas de conformidad con el párrafo 1 de este artículo se dispensarán, por todos los medios apropiados, a fin de conservar, restablecer o, si esto no fuera posible, mejorar la salud de la víctima, así como su aptitud para trabajar y para hacer frente a sus necesidades personales.*

2.5. Categorías Fundamentales

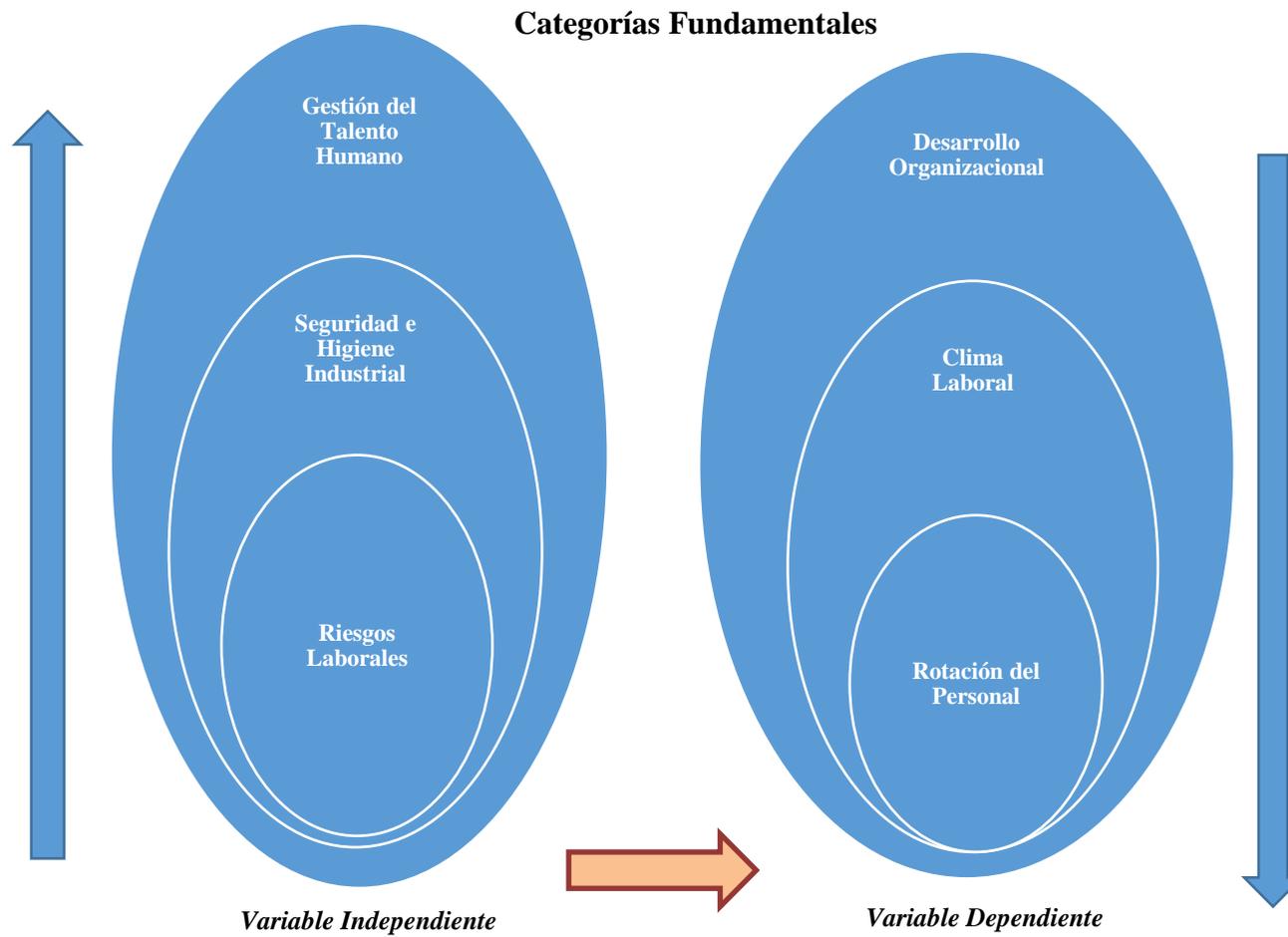


Gráfico N° 2: Categorías fundamentales

Elaboración: Evelyn Guamanquispe

Fuente: Observación directa

Subordinación conceptual

Subordinación conceptual: Variable Independiente

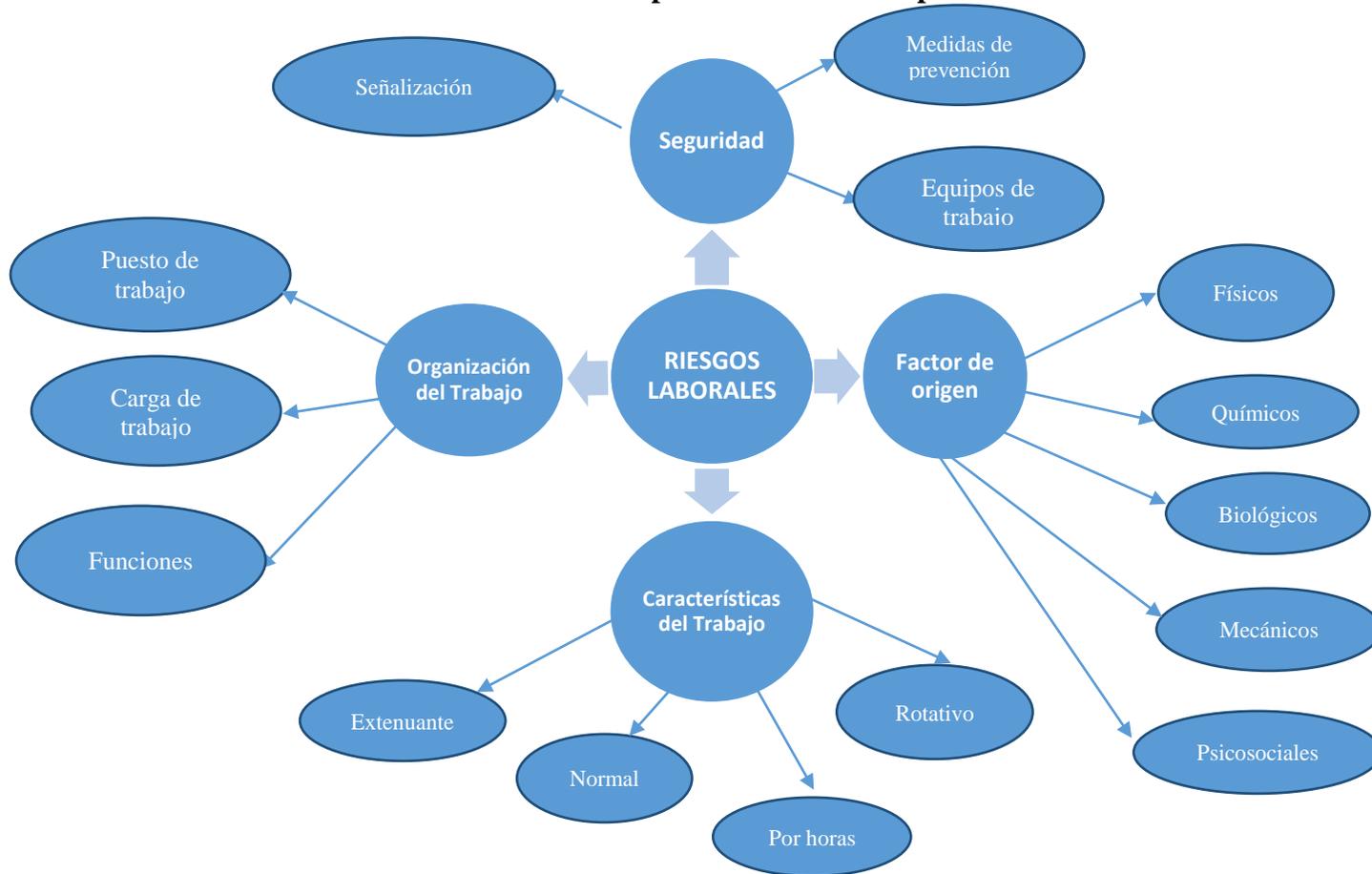


Gráfico N° 3: Subordinación conceptual: Variable Independiente

Elaboración: Guamanqispé Chasi Evelyn Lissette

Fuente: Observación directa

2.5.1.2 Subordinación conceptual: Variable dependiente

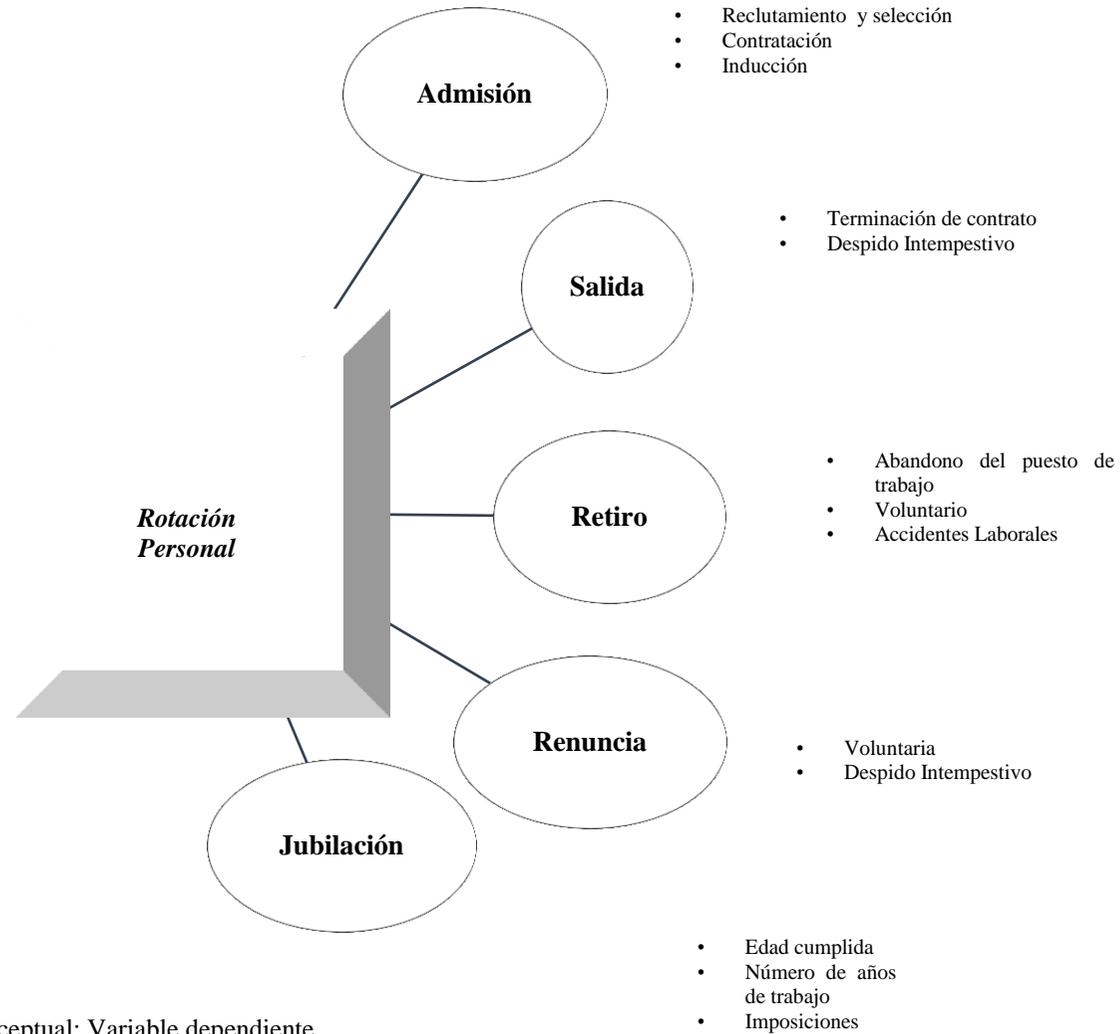


Gráfico N° 4: Subordinación conceptual: Variable dependiente
Elaboración: Guamanquispe Chasi Evelyn Lissette
Fuente: Observación directa

2.6. Fundamentación Teórica

2.6.1. Variable Independiente

Riesgos laborales

Los riesgos laborales se producen por dos manifestaciones los accidentes y las enfermedades profesionales, que pueden causar invalidez temporaria o permanente, las consecuencias pueden variar entre la curación, huella con alguna secuela física o psicológica, e incluso la muerte del trabajador.

Según (Moreno Briceño & Godoy, 2012), los riesgos laborales son considerados como un concepto de:

La relación hombre – organización, desde la perspectiva del desarrollo de sus actividades y los peligros presentes en su lugar de trabajo, en este sentido, existen diversas acepciones, tales como la de (Cabaleiro, 2010, pág. 2) quien considera: Es toda posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño a su salud, como consecuencia del trabajo realizado. Cuando esta posibilidad se materialice en un futuro inmediato y suponga un daño grave para la salud de los trabajadores, hablaremos de un riesgo grave. (Moreno Briceño & Godoy, 2012)

Pueden causar daños en la salud de los trabajadores afectando la calidad de vida, aunque los riesgos son menores y mayores en algunos puestos, por ejemplo un trabajador expuesto al manejo de máquinas para cortar tiene más probabilidad de sufrir accidentes mecánicos, un trabajador que realiza sus actividades en el sector de construcción tienen mayores de riesgos físicos y accidentes severos de trabajo, que un administrativo que puede ver más afectado con situaciones de estrés laboral.

Por su parte (Creus, 2006, pág. 35) señala que los riesgos profesionales son “*el conjunto de enfermedades y los accidentes que pueden ocurrir con ocasión o como consecuencia del trabajo. La palabra riesgo indica la probabilidad de ocurrencia de un evento tal como una caída, una descarga eléctrica*”

Los riesgos laborales se presentan en todo lugar de trabajo, lo que conlleva a accidentes y enfermedades profesionales como el estrés laboral, ocasionando a la empresa grandes pérdidas económicas.

Según lo mencionado por (Moreno Briceño & Godoy, 2012)

Los riesgos laborales están relacionados con algún daño o accidente que pueden tener las personas en una organización, los cuales tiene una probabilidad de ocurrencia dependiendo de las condiciones que ofrezca la organización y los actos que el individuo realice, conllevando o transformándose en un daño a su salud.

Todo dependerá de los niveles de prevención en las organizaciones, hay empresas, con amplios programas que evitan los accidentes laborales, y evalúan de manera anual el tipo de enfermedades profesionales según el tipo de trabajo, al igual que las causales de accidentes incluyendo normas, guías, y reglamentos rigurosos, se suma además el uso de los equipos de protección según el tipo de trabajo que ejecutan.

Tipos de riesgos laborales

Existe diversos tipos de riesgos laborales, por ello todas las empresas deben tener en cuenta, cuales pueden presentarse, según el área, la actividad física, psicológica a las cuales están expuestos tanto operarios como administrativos, según la categoría de las organizaciones también se establecen el nivel riesgo y peligrosidad al que se enfrenta día a día un trabajador.

Riesgos físicos:

Este tipo de riesgos tienen que ver con las condiciones del entorno que rodea a los trabajadores, en su ambiente laboral, y las posibilidades de peligro que se pueden presentar, por la mala iluminación, las altas y bajas temperaturas, la contaminación visual y auditiva, que pueden incidir en la salud de los trabajadores, en su bienestar físico e incluso psicológico.

Según el (DEPARTAMENTO DE RISARALDA; SECRETARIA CONTROL INTERNO, 2010) los riesgos físicos se definen de la siguiente manera:

Se refiere a todos aquellos factores ambientales que dependen de las propiedades físicas de los cuerpos, tales como carga física, ruido, iluminación, radiación, ionizante, radiación no ionizante, temperatura elevada y vibración, que actúan sobre los tejidos y órganos del cuerpo del trabajador y que puedan producir efectos nocivos de acuerdo con la intensidad y tiempo de exposición de los mismos.

Riesgos químicos:

El (DEPARTAMENTO DE RISARALDA; SECRETARIA CONTROL INTERNO, 2010) considera que los riesgos físicos son:

Son todos aquellos elementos y sustancias que, al entrar en contacto con el organismo, bien sea por inhalaciones, absorción o ingestión, puedan provocar intoxicación, quemaduras o lesiones sistémicas, según el nivel de concentración y el tiempo de exposición.

Estos riesgos están ligados con la manipulación de elementos químicos, presentándose enfermedades poco comunes como asfixia, alergias, e incluso la presencia de algún virus desconocido que requiere cuarentena, este último presente en laboratorios donde se manipulan patógenos.

Incluye todos aquellos objetos, fuentes de calor, sustancias, elementos que en algunas circunstancias de inflamabilidad o defectos, puedan causar incendios explosiones, generando lesiones personales y daños materiales representativos.

Pueden ser causados por:

- Incompatibilidad físico – química en el almacenamiento de materias primas
- Presencia de materias y sustancias combustibles
- Presencia de sustancias químicas reactivas

Riesgos biológicos:

Según (Viteri, 2012) se define a los riesgos biológicos como los relacionados con

“la manipulación de materiales que contengan bacterias o componentes contaminantes que pueden ser mortales para el ser humano y el medio ambiente. También puede generar enfermedades en cadena e irreversibles”. (Viteri, 2012)

Es la posible exposición a microorganismos que pueden dar lugar a enfermedades, por el tipo de trabajo en el cual se manipulan materiales con bacterias o componentes contaminantes, su transmisión puede ser por vía respiratoria, digestiva, sanguínea, piel o mucosas.

Los trabajadores de centros sanitarios son las personas que están expuestas con mayor riesgo, o aquellos que trabajan recogiendo la basura, los recicladores están expuestos a la transmisión por vía sanguínea por los profesionales médicos, de enfermería, e incluso el persona limpieza y lavandería.

Las medidas de prevención irán encaminadas a impedir la transmisión del agente biológico, mediante normas estándar y precauciones según el tipo y el nivel de riesgo.

Riesgos ergonómicos:

Los riesgos ergonómicos se relacionan con las malas posturas en el trabajo, o las constantes que pueden causar daños físicos muy molestos, también malestar en las actividades diarias en el trabajo.

(Viteri, 2012) Da una visión sobre sus características, *“las posturas que se adquieren en el trabajo de oficina u otro trabajo que requiera una postura constante pueden causar daños físicos muy molestos que pueden causar malestar y entorpecer las actividades diarias laborales”*.

Involucra todos aquellos agentes o situaciones que se relacionan con la adecuación, el espacio y los elementos del trabajo establecidos en base a la fisionomía humana.

Según él (DEPARTAMENTO DE RISARALDA; SECRETARIA CONTROL INTERNO, 2010) se representan como factores de riesgo algunos componentes y elementos del ambiente de trabajo como: *“los objetos, puestos de trabajo, máquinas, equipos y herramientas cuyo peso, tamaño, forma y diseño puedan provocar sobre-esfuerzo, así como posturas y movimientos inadecuados que traen como consecuencia fatiga física y lesiones osteomusculares”*.

Muchos trabajadores han sufrido las consecuencias de las malas posturas, por no estar cómodos en sitios de trabajo, a veces tienen que permanecer en la misma posición de manera constante, lo cual afecta a la espalda, causando lesiones, o daños musculoesqueléticos.

Riesgos psicosociales:

La Organización Internacional de Trabajo y la Organización Mundial de la Salud, definen los factores psicosociales como las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, el bienestar laboral, y las condiciones de las empresas, además también las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura, la situación personal en el hogar y su entorno, que pueden influir en la salud, en el rendimiento, y la satisfacción en el trabajo.

Según el (DEPARTAMENTO DE RISARALDA; SECRETARIA CONTROL INTERNO, 2010), las causales para la presencia de los factores psicosociales son:

La interacción en el ambiente de trabajo, las condiciones de organización laboral y las necesidades, hábitos, capacidades y demás aspectos personales del trabajador en su entorno social, en un momento dado pueden generar cargas que afectan la salud, el rendimiento en el trabajo y la producción laboral.

El estrés, el acoso, el malestar físico y psíquico que sufren algunos trabajadores dependen de la mala organización en el trabajo y no solo de problemas individuales, de personalidad, depresión, o circunstancias personas o familiares.

Según (Viteri, 2012) también las causas de estos riesgos son: *“Los ambientes poco agradables y los excesos de trabajo pueden provocar un daño psicológico que repercute en el ámbito social, llevando al aislamiento y depresión severa, llevando al empleado a alejarse del ambiente de grupo laboral”*.

Riesgo mecánico

Según (Universitat Politècnica de València, 2012) este se puede producir:

“En toda operación que implique manipulación de herramientas manuales (motorizadas o no), maquinaria (p.ej.: fresadoras, lijadoras, tornos, taladros, prensas, etc...), manipulación de vehículos, utilización de dispositivos de elevación (grúas, puentes grúa, etc...)”.

En caso de no ser controlado de manera adecuada, puede causar lesiones corporales de distinta índoles como: cortes, punciones, contusiones, golpes por objetos desprendidos, atrapamientos, aplastamientos, quemaduras, que motiven incapacidad temporal o definitiva.

Este riesgo se relaciona con los factores en objetos, equipos, herramientas, máquinas, pueden causar distintos accidentes laborales, por el inadecuado mantenimiento preventivo, falta de herramientas de trabajo y elementos de protección personal, carencia de sistema de control para la seguridad de los trabajadores.

Seguridad e Higiene industrial

La seguridad e higiene industrial tiene como fin la formación de profesionales con las capacidades para analizar, evaluar, organizar, planear, dirigir, e identificar factores que afectan el ambiente laboral, así como desarrollar y establecer

medidas de prevención y mitigación de emergencias en las organizaciones, evitando los factores relacionados con accidentes y enfermedades profesionales.

Según la (Escuela de Organización Industrial, 2013)

Esta rama de la ingeniería tiene como objetivo principal prevenir los accidentes laborales, los cuales se producen como consecuencia de las actividades de producción, por lo tanto, una producción que no contempla las medidas de seguridad e higiene no es una buena producción. Una buena producción debe satisfacer las condiciones necesarias de los tres elementos indispensables, seguridad, productividad y calidad de los productos. Por tanto, contribuye a la reducción de sus socios y clientes. (Escuela de Organización Industrial, 2013)

Todos estos conceptos se relacionan con la salud de los trabajadores, enfocado a tres aspectos el somático o fisiológico, psíquico o sanitario, aunque en las organizaciones y en la sociedad, la que tiene mayor importancia es la fisiológica, sobre todo porque algunos trabajos lo importante es el esfuerzo físico y tienen mayores riesgos relativos para la salud, como los accidentes que puede causar mortalidad, o enfermedades que afectan al organismo.

En base a lo analizado el autor (Anaya, 2006, pág. 2) establece que el concepto ideal es el dado por la Organización Mundial de la salud:

La salud es el estado de bienestar físico, mental y social”. Esta última definición tiene en cuenta que el ser humano posee funciones psíquicas, intelectuales y emocionales. Otro aspecto importante a destacar es el concepto de salud humana, personal e individual, diferente para cada tipo de persona, ligado a su aspecto subjetivo y difícil de valorar hasta que se pierde. A la vista de lo expuesto se puede establecer que cuando se habla de salud laboral se está refiriendo al “estado de bienestar físico, mental y social del trabajador”, que puede resultar afectada por las diferentes variables o factores de riesgo existentes en el ambiente laboral. (pág. 2)

Los conceptos y las actitudes a favor de la salud y seguridad laboral tienen impacto sobre otros ámbitos de la vida del ser humano, puede afectar a todos aquellos que habitan en su entorno, como consecuencia se mejora el

aprovechamiento de los recursos de las organizaciones, la calidad de vida de las personas y las comunidades, buscando el desarrollo sustentable y sostenible donde priorice la salud de los trabajadores al nivel integral, como menciona (Anaya, 2006):

Salud y trabajo son términos que introducen a una materia como la Seguridad e Higiene del Trabajo (SHT), cuyo objetivo se basa precisamente en las consecuencias de la interacción entre esos vocablos: el trabajo como origen de riesgo, y la salud como bienpreciado para el ser humano que puede verse alterado por el trabajo. (pág. 2)

Gestión del talento humano

La gestión del talento humano busca la adecuada planificación y dirección del Talento Humano, todas las organizaciones necesitan de las personas, permite establecer las adecuadas estrategias para el desempeño y coordinación del personal según área y función.

El recurso humano es el capital más apreciado, llevan a cabo los avances, los logros y los errores de sus organizaciones,

El autor (Benjumea Arias, 2008, págs. 25 - 34), menciona la relación que tiene la gestión con la dirección:

El concepto de gestión está asociado a la acción de dirección mediante la cual se manejan, en forma integrada, recursos procesos y decisiones en la búsqueda de un objetivo.

Aunque se dispusiera de gran capital y recursos económicos, equipos de alta tecnología instalaciones impecables, pero se carece de personas bien dirigidas, con escasa motivación laboral, para desempeñar sus funciones el éxito sería imposible.

Para (Benjumea Arias, 2008), la gestión del trámite humano se basaDesde una concepción administrativa se basa en la planeación, organización, desarrollo y coordinación, así como también control de técnicas, capaces de promover el desempeño eficiente del personal, a la vez que la organización representa el medio que permite a las personas que colaboran en ella alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo. La gestión humana se define como una fase de la administración que se ocupa de la utilización de la energía humana, intelectual y física para lograr los propósitos de una empresa organizada, donde se permite llevar a cabo los procesos de vinculación, desarrollo, integración y motivación de las personas de una organización. (págs. 25 - 34)

Para (Jaramillo Naranjo, 2005) la gestión de recursos humanos se ha convertido en “pilar estratégico de la gestión empresarial moderna. Cada día las personas constituyen una ventaja competitiva para la organización, y es por ello que la inversión en procesos de selección, formación, compensación, evaluación ha crecido en los últimos años. (pág. 106)

En base a las definiciones analizadas la gestión del talento humano se basa en la planeación, coordinación que el desempeño eficiente del personal de una organización, con el fin de lograr los objetivos a corto y mediano plazo, sobre todo busca empresas organizadas, integradas, que promueven procesos de motivación y desarrollo individual, para el logro de metas profesionales de cada miembros de una empresa.

Se han presentado muchas teorías y prácticas administrativas que se han desarrollado para gerenciar con eficiencia y eficacia el talento humano en las empresas y organizaciones.

(Benitez, 2005), estas “han apuntado al logro de los objetivos y al éxito organizacional, a través de quienes la conforman, para ello se ha valido de varias escuelas del pensamiento administrativo a lo largo de la historia”. (pág. 94)

La gestión del talento humano es el conjunto de procesos necesarios para la dirección de las personas o recursos humanos dentro de la empresa, partiendo del reclutamiento, selección, capacitación, recompensas, evaluación del

desempeño, salud ocupacional, seguridad laboral y bienestar, que le otorguen un valor agregado a la empresa, los empleados y clima organizacional.

Para (Jaramillo Naranjo, 2005, pág. 107) en su revisión de la gestión del talento humano, establece los siguientes objetivos fundamentales que tienen ver con su importancia para las organizaciones, el autor menciona lo siguiente:

1. *Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión, hacerla competitiva, suministrarle empleados bien entrenados y motivados*
2. *Permitir el aumento de la autorrealización y la satisfacción de los empleados en el trabajo, desarrollar*
3. *Mantener la calidad de vida en el trabajo, administrar el cambio*
4. *Establecer políticas éticas y desarrollar comportamientos socialmente responsables.* (pág. 107)

La gestión del talento humano es la responsable de la excelencia y eficacia en las empresas, también del aporte del recurso en la era tecnológica, es una de las ventajas de las organizaciones frente a los competidores, además garantiza el cumplimiento de la misión y visión de manera adecuada.

En la investigación desarrolla por (Benitez, 2005) se realiza un análisis de estas teorías.

Taylor, plantea la concepción del homus – economicus, y considera el hecho de que, la razón de ser del trabajo, era la remuneración que se recibía a cambio. Fayol, con el proceso administrativo, plantea la división del trabajo, llegando a niveles donde se concibe al hombre como máquina. Como respuesta, un enfoque más humanista lo presentó, Elton Mayo, y como resultado del experimento de Hawthorne, infiere que los trabajadores necesitaban algo más que división del trabajo o remuneración para tener un mejor rendimiento, y otorga la importancia que los grupos (formales e informales) se merecen dentro de las organizaciones, este enfoque es conocido como la Escuela de las Relaciones Humanas. Luego siguieron otros enfoques, que permiten conocer y comprender la administración, como efectivamente se concibe hoy día, y que han tenido distintas formas de entender al hombre como factor principal dentro de las organizaciones. (pág. 94)

La administración de recursos humanos se puede conceptualizar como un proceso administrativo, aplicado al incremento y conservación del esfuerzo, las experiencias, la salud, los conocimientos, las motivaciones, las cualidades, las habilidades, etc. de los miembros de la organizaciones, conocidas como funciones y actividades realizadas en beneficio del propio individuo de la organización y la sociedad en general.

La gestión del talento humano enfoca dos conceptos esenciales relacionados con la supervisión como también la administración del personal, tanto para establecer controles y actividades control de los miembros de la organización.

La **supervisión del personal** es toda persona que tiene trabajadores a su cargo, quien supervisa, dirige, el representante de los jefes nombrado para ese fin, representa actividades que consiste en ayudar y guiar a los subordinados para que las funciones se controlen adecuadamente, a través del control interno de las distintas áreas de una empresa y la medición del desempeño profesional.

La **administración del personal** es el proceso administrativo que permite desarrollar políticas, programas y procedimientos para planificar una estructura administrativa, eficiente, con la búsqueda de trabajadores capaces, sobre todo otorgando oportunidades de progreso, satisfacción laboral y adecuada seguridad laboral.

Procesos de la gestión del talento humano.

Los procesos de gestión del talento humano se pueden establecer en seis según (Oliver Telis, 2010, pág. 4) son:

1. **Admisión de personas:** es un proceso utilizado para incluir nuevas personas dentro de la organización, incluye el reclutamiento y la selección de personas.

2. **Aplicación de personas:** Se diseñan las actividades que las personas realizan en la empresa, orientan al cumplimiento y desempeño del cargo, incluye las llamadas funciones incluidas en el diseño organizacional de puestos, análisis y descripción de los mismos, y la evaluación de desempeño.
3. **Compensación de personas:** Es un proceso que se utilizará para incentivar a las personas y satisfacer sus necesidades, se basa en las recompensas, en adecuada remuneración, beneficios y servicios sociales.
4. **Desarrollo de personas:** Es el proceso que permite la formación y capacitación del personal, incluye el entrenamiento para la ejecución de su cargo, incluso los programas de comunicación e integración.
5. **Mantenimiento de personas:** Son procesos utilizados para la creación de adecuadas condiciones ambientales y psicológicas en el ambiente de trabajo, incluye la higiene y seguridad industrial, la calidad de vida y el control de la disciplina en base a una adecuada comunicación.
6. **Evaluación de personas:** Es un proceso para verificar el desempeño del personal, controlar las actividades, se incluye una base de datos y sistema de información sobre cada área, sus funciones y el desempeño profesional pero con datos estadísticos con resultados verificados.

2.6.2. Variable Dependiente

Rotación del personal

La rotación del personal se basa en el flujo de personas que entran y salen de una empresa, por despido, renuncia y jubilación de la empresa, puede ser positiva o negativa, es positivo cuando se da por jubilación o salida del empleado de su cargo actual para ocupar otro con mayores aspiraciones profesionales.

Las razones por los cuales se genera la rotación de personal, son las siguientes:

(Sosa Domingo, 2013), “la muerte del trabajador, jubilación, incapacidad permanente, renuncia del trabajador, despido, mala selección, inestabilidad familiar, comisión de fraudes; entre otras”.

Las organizaciones con una alta rotación son vistas de manera negativa, porque al no existir cierta estabilidad se puede presentar mal desempeño de funciones, desmotivación del personal, y miedo por ser despedidos, estos casos son usuales en empresas sin una adecuada gestión del talento humano, como aquellas que no tienen un buen trato a su personal, depende además los fines y criterios con que se lleva a cabo y el índice que se presenta anual en cada área de trabajo.

Ventajas de la rotación de personal:

Las ventajas de la rotación del personal son:

- Las empresas pueden contar con personas más jóvenes, sobre todo en aquellas que se requiere personas con ciertas edades límites.
- El personal nuevo devenga salarios menores que el personal con mayores años de antigüedad.
- El personal nuevo puede aportar ideas frescas y conocimientos adquiridos en otros trabajos.
- Permite reemplazar al personal con bajo desempeño.

Desventajas de la rotación de personal:

Las desventajas son las siguientes:

- Representa un alto costo para la organización
- Se pierde la inversión en capacitación y conocimiento adquirido también llamado (know how)
- Deficiente coordinación del grupo de trabajo al que pertenece el empleado que salió.
- Puede afectar a la imagen de la empresa por su trato al personal.
- Se puede divulgar información crítica de la empresa sobre todo si el personal que sale está molesto e intenta involucrarse con la competencia, por lo cual muchas organizaciones cuando sale un empleado firman cláusulas de confidencialidad.

Causas de rotación

Las causas de la rotación son diversas, se origina por fenómenos internos y externos a la empresa como por ejemplo:

- Políticas salariales
- Planes de compensación e incentivos
- Inadecuada supervisión
- Clima laboral
- Mejores oportunidad de trabajo en otras empresas
- Oportunidades de ascenso entre otras.

Costos de rotación:

Los costos de rotación se vinculan al retiro de cada empleado y su reemplazo por otro, tiene afectaciones en diversos elementos de la gestión del talento humano como:

- Reclutamiento y selección
- Registro y documentación
- Proceso de inducción
- Entrenamiento por parte de Talento Humano y el supervisor del área
- Inversión en capacitación y el proceso de desvinculación o despido.

Moral baja

La moral es un aspecto y factor vinculado a la rotación del personal, cuando las empresas tienen una alta rotación en su empresa la moral del trabajador cae, se desmotiva por el clima laboral, se presentan algunos sentimientos de frustración por los cambios constantes, y se desilusionan de las continuas salidas del personal, como menciona (Robertson, 2012)

Este sentimiento se agrava cuando hay un alto porcentaje de rotación en la dirección y no solo con los propios trabajadores. Con cada nuevo director llegan nuevas reglas y una nueva manera de hacer las cosas y, después de unos pocos cambios de régimen, los empleados pueden sentirse frustrados o confundidos en cuanto a lo que se supone que deben hacer. Cuando esto sucede la moral baja y los empleados se dan por vencidos.

Capacitación constante

La capacitación es un gran problema en las empresas que presentan anualmente altos índices de rotación del personal, es muy costosa para los empleadores, además que consume mucho tiempo que puede utilizarse para mejorar las capacidades de los empleados. Desde semanas hasta meses son necesarios para la formación de los nuevos trabajadores.

Incluso incide sobre los niveles de satisfacción al cliente como hace referencia (Robertson, 2012)

Los niveles de satisfacción del servicio al cliente también se desploman cuando los nuevos empleados son tomados en consideración. Principalmente, esto se debe al hecho de que el nuevo personal está aprendiendo el oficio, no está bien informado o no es lo suficientemente eficiente para manejar de inmediato los problemas complejos de los clientes.

Niveles de productividad más bajos

Los nuevos empleados necesitan de mayor tiempo para lograr la eficiencia en su puesto, porque apenas aprenden como desempeñarse, luego poco a poco ser más rápido y eficaz en su trabajo, conforme va adquiriendo mayor experiencia, por ello los niveles de productividad disminuyen de manera significativa, causándole al empleador pérdidas económicas.

Se suma además que los nuevos empleados pueden cometer errores con mayor facilidad, lo cual en el caso de una industria puede causar la paralización de alguna operación, un ejemplo dado por (Robertson, 2012)

‘Puede explicar de manera clara la productividad, “un nuevo empleado en una línea de producción de fábrica puede quedarse atrás y causar una reacción en cadena que paralice toda la planta.

Ausencia de trabajo en equipo

A través del tiempo de trabajo, los compañeros llegan a conocerse, empieza la construcción de nuevas relaciones sociales, se crea un nivel de confianza y simpatía, los empleados en esta situación trabajan mejor en equipo y puede ayudar a otras personas si llegará a ser necesario, pero cuando se presenta la rotación del personal como menciona (Robertson, 2012)

Cuando los nuevos empleados están constantemente en rotación los empleados veteranos pueden llegar a sentir resentimiento y hostilidad hacia los nuevos miembros, lo que puede crear divisiones internas en la empresa y obstaculizar la productividad e incluso aumentar el riesgo de confrontaciones negativas.

Clima Laboral

El clima laboral ha tenido varias definiciones por lo cual se analiza el pensamiento de (Álvarez de Lugo, 2009)

Está relacionado con el conjunto de percepciones de las personas que laboran en una organización. Es el medio ambiente humano y físico en el cual se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción de las personas y, como consecuencia, en su desempeño. Tiene relación directa con la manera de trabajar, la forma de relacionarse con los demás y con la empresa, comportamientos aceptados y comunes dentro de la organización, con los equipos con los que se cuenta y con las actividades que realiza cada persona. Evidentemente, la forma en que una persona perciba el entorno en el que trabaja, incide positivamente o negativamente en su desempeño. En la medida en que una empresa mejora el clima laboral, mejora la productividad individual y de los equipos de trabajo producto de la generación de sinergia. (págs. 58 - 59).

El clima laboral se basa en las percepciones que tienen las personas de la organización, también es medio en el cual cada trabajador desempeña su trabajo, tiene influencia sobre la satisfacción y la motivación, si el clima es negativo existirá una mala comunicación entre quienes integran la organización, además de conflictivas relaciones sociales, se rige a ciertos comportamientos adoptados por la empresa, como llegar a una hora determinada, respetar políticas internas, entre otras.

Para (Caligiore & Diaz, 2003, pág. 645), mencionado por (Quintero, Africano, & Faría, 2008) el clima organizacional es

Un componente multidimensional de elementos que pueden descomponerse en términos de estructuras organizacionales, tamaño de la organización, modos de comunicación, estilos de liderazgo de la dirección, entre otros. “Todos los elementos mencionados conforman un clima particular donde prevalecen sus propias características, que en cierto modo presenta, la personalidad de una organización e influye en el comportamiento de los individuos en el trabajo. (pág. 645)

Cada día las organizaciones deben construir un clima laboral favorable para todos quienes la conforman, tanto internos como externos, iniciando desde los

directivos, gerentes, supervisores y personal, hasta llegar al clientes, los proveedores, entes de gobierno, instituciones financieras.

Las organizaciones cuentan con una estructura, una misión, un fin y una colectividad de personas, que están conformados por elementos relacionados entre sí como: la estructura organizativa, los procesos internos, la conducta de grupos e individuos sobre el tema (Quintero, Africano, & Faría, 2008) hace referencia al criterio de (Caligiore & Diaz, 2003), *“la interacción de estos componentes producen patrones de relación variadas y específicas que encajan en lo que se ha denominado Clima Organizacional”*

Entre los factores básicos que intervienen y que se relacionan con la creación del clima laboral son:

- Liderazgo
- Comunicación
- Cultura organizacional
- Motivación
- Satisfacción
- Actitudes
- Valores
- Estrés
- Manejo del conflicto.

El clima organizacional se relación con la interacción entre las características personales y organizacionales.

Desarrollo Organizacional

El desarrollo organizacional de la empresa se define como la estrategia educativa que responde al cambio, su finalidad es cambiar las actitudes, creencias, valores y estructura de la organización, para que pueda adaptarse a las nuevas tendencias del mercado, a los retos de la globalización, como al cambio mismo de la sociedad y la empresa como tal.

Para (Pariente, 1998), el autor Huse cataloga el desarrollo organizacional de la siguiente manera: “disciplina de reciente aparición dirigida hacia el uso del conocimiento de las ciencias de la conducta, con objeto ayudar a organizaciones a ajustarse más rápidamente al cambio”.

Es un esfuerzo de la organización donde se configura la planificación y la gestión interna, busca la productividad y el bienestar de la empresa, mejorando los procesos internos, y motivando a la alta gerencia como menciona (Pariente, 1998)

Mientras Beckhard lo considera: Un esfuerzo planificado de toda la organización y administrado desde la alta gerencia, para aumentar la efectividad y el bienestar de la organización por medio de intervenciones planificadas en los procesos de la entidad, los cuales aplican los conocimientos de las ciencias del comportamiento.

2.7. Hipótesis

Los riesgos laborales inciden en la rotación del personal en el área de estructuras de la empresa Carrocerías “Patricio Cepeda” de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua.

2.8. Señalamiento de Variables

- **Variable Independiente:** Riesgos Laborales
- **Variable Dependiente:** Rotación del persona

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Enfoque de la Investigación

El enfoque hace referencia al mixto cualitativo – cuantitativo, que pretende desarrollar un análisis de la realidad basado en describirla pero interactuando con datos estadísticos reales basado en las estadísticas obtenidas de las encuestas al personal y otros instrumentos, ambos configuran y se utilizan para un análisis e interpretación de la realidad, en base a conceptos, resultados cuantificables, y la observación del investigador.

Cualitativo: Ayudará a un análisis de los datos obtenidos, estableciendo las causas, consecuencias, en base a la opinión de los actores involucrados que son el personal y los directivos.

Cuantitativo: Porque permitirá establecer los datos estadísticos de la encuesta, en base a información numérica, que establezca el tipo de riesgos laborales, y la rotación del personal, con el fin de comprobar la hipótesis del estudio.

3.2. Modalidad Básica de la Investigación

La modalidad de investigación es:

Investigación de Campo: Porque la investigadora acude al lugar en donde se producen los hechos y actuó en la realidad con el fin de obtener información válida y confiable, aplicando las encuestas y el test. Observando los riesgos laborales a los cuales están expuestos los trabajadores y el nivel de rotación de personal.

Investigación Bibliográfica/Documental: Porque la investigación se apoya en fuentes de información primaria (lugar de los hechos), así como en fuentes de información secundaria obtenidos de libros, textos, publicaciones, revistas, módulos, Internet, otros. Logrando establecer la categorización de los riesgos laborales y la rotación del personal.

3.3. Nivel o Tipo de Investigación

Investigación descriptiva: Se desarrollará un análisis de las variables independiente y dependiente, basado en determinar las causas y consecuencias del problema, categorizando el tipo de riesgos laborales y el nivel de rotación del personal.

Investigación correlacional: Se basa en relacionar las variables de investigación con la comprobación de la hipótesis, mediante utilización de los métodos estadísticos, en base a los resultados de las variables se pretende realizar un cruce o asociación de los riesgos laborales y la rotación del personal.

3.4. Población y Muestra

Población:

La población de estudio es el personal de la empresa en el área de estructuras de la empresa Carrocerías “Patricio Cepeda”, de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua.

Muestra:

La muestra de estudio es:

Población	Número
Total empresa	155
Muestra	30

- **Variable Dependiente: Rotación del personal**

Tabla N° 2: Rotación del personal

Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnicas Instrumentos
Es la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente; se define por el volumen de personas que ingresan en la organización y el de las que salen de ella, , se origina por factores socio ambientales dentro y fuera de la empresa la muerte del trabajador, jubilación, incapacidad permanente, renuncia del trabajador, despido, mala selección, inestabilidad familiar, crisis económica	<p>Fluctuación del personal</p> <p>Volumen de personas que ingresan</p> <p>Volumen de personal que salen</p> <p>Factores socioambientales internos</p> <p>Factores socioambientales Externos</p>	<p>Entrada Salida</p> <p>Número de personas que ingresaron</p> <p>Número de personas despidas Números de personas que renunciaron</p> <p>Jubilación Incapacidad permanente Renuncia del trabajador Despido Mala selección</p> <p>Inestabilidad familiar Crisis de la empresa Muerte del trabajador Crisis económica</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Ha existido continua salida del personal en el último año? • ¿Existen continuos despidos en la empresa? • ¿Existen continuas entradas o contratación del personal? • ¿Considera usted que su situación laboral es estable? • ¿La organización del tiempo de trabajo (horarios, turnos, vacaciones, etc.) le provoca malestar? • ¿Ha pensado alguna vez en renunciar a su trabajo? • ¿Algún empleado ha salido de la empresa por incapacidad permanente? • ¿Consideras que en los dos últimos años han existido renunciaciones frecuentes? • ¿Ha existido salida de trabajadores por crisis en la empresa? • ¿Se ha presentado casos de muerte de algún trabajador? 	Cuestionario estructurado de encuesta

Elaboración: Guamanquispe Chasi Evelyn Lissette

Fuente: Observación directa

3.6. Plan de Recolección de Información

¿Para qué?	Lograr los objetivos del estudio y buscar una solución al incremento de riesgos laborales.	
¿A quiénes?	Personal del área de estructuras de la empresa Carrocerías “Patricio Cepeda” de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua.	
¿Sobre qué aspectos?	<ul style="list-style-type: none"> Riesgos laborales 	Rotación del personal
¿Quién va a recolectar?	Investigadora	
¿Cuándo?	Diciembre del 2013 – julio del 2014	
¿Dónde?	Área de estructuras de la empresa Carrocerías “Patricio Cepeda” de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua.	
¿Cuántas veces?	1 encuesta 1 observación	
¿Con que técnicas de recolección?	Encuesta: La encuesta se aplicará al personal de la empresa Carrocerías “Patricio Cepeda” de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua, con preguntas cerradas que intervengan en definir características y procesos relacionados con los riesgos laborales.	
¿Con que instrumentos?	Guía de encuesta, test y observación	

Tabla N° 3: Recolección de información

Elaboración: Guamanquispe Chasi Evelyn Lissette

Fuente: Observación directa

3.7. Procesamiento de la Información

Se seguirá el siguiente plan de procesamiento:

- Revisión crítica de la información recogida; es decir limpieza de información defectuosa: contradictoria, incompleta, no pertinente.
- Preparación de los instrumentos de investigación, diseño de preguntas y selección final de las mismas para la encuesta
- Ejecución de la encuesta al personal de la empresa
- Tabulación o cuadros según variables
- Diseño de tablas
- Graficación en pasteles

3.7.1. Plan de Análisis e Interpretación de Resultados

- Estudio estadístico de datos para presentación de resultados
- Análisis de los resultados estadísticos del test ISTAS estableciendo los valores establecidos según la técnica y herramienta utilizada, destacando tendencias o relaciones fundamentales de acuerdo con los objetivos e interrogantes.
- Interpretación de los resultados, con apoyo del estudio del porqué del problema, en lo observado y porcentajes mayores, en el aspecto pertinente.
- Establecimiento de conclusiones y recomendaciones
- Se elaborará una propuesta en base a los resultados.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. ANALISIS DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA

1. ¿Las máquinas son factores de riesgo para su salud física?

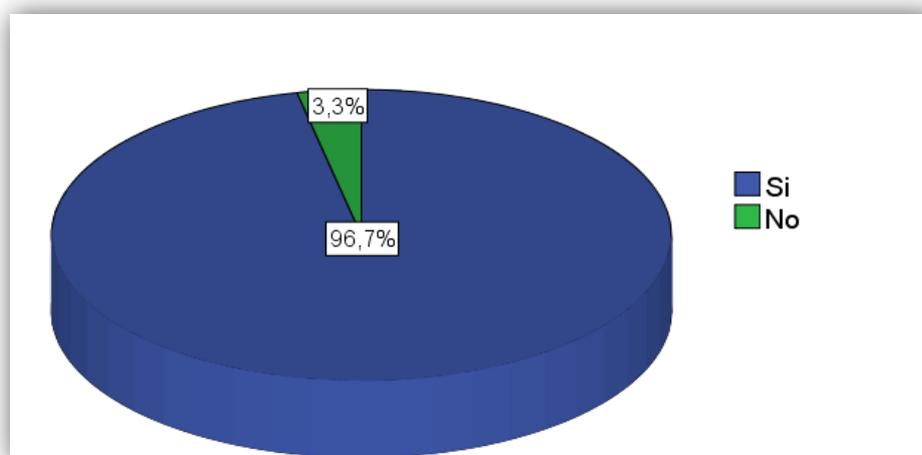
Tabla N° 4: Máquinas son factores de riesgo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Si	29	96,7	96,7	96,7
No	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Elaboración: Guamanquispe Chasi Evelyn Lissette

Fuente: Encuesta a Trabajadores

Gráfico N° 5: Máquinas son factores de riesgo



Análisis e interpretación

El 96,7% respondió que Si las máquinas son factores de riesgo para su salud física, el 3,3% contestó que No.

Para la mayor parte son factores de riesgo porque no existe una capacitación para su uso, además no revisa la existencia de fallas mecánicas, que a largo plazo, puede ocasionar corto circuitos y otros riesgos eléctricos.

2. ¿Maneja herramientas de trabajo en mal estado?

Tabla N° 5: Manejo de herramientas en mal estado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	9	30,0	30,0	30,0
Válidos No	21	70,0	70,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Elaboración: Guamanquispe Chasi Evelyn Lissette

Fuente: Encuesta a Trabajadores

Gráfico N° 6: Manejo de herramientas en mal estado



Análisis e interpretación

El 30% respondió que Si Maneja herramientas de trabajo en mal estado, el 70% contestó que No.

La mayor parte del personal no maneja herramientas en mal estado, por lo cual no influye en riesgos de accidentes de trabajo.

3. ¿Presenta reacciones alérgicas por elementos en el ambiente de trabajo?

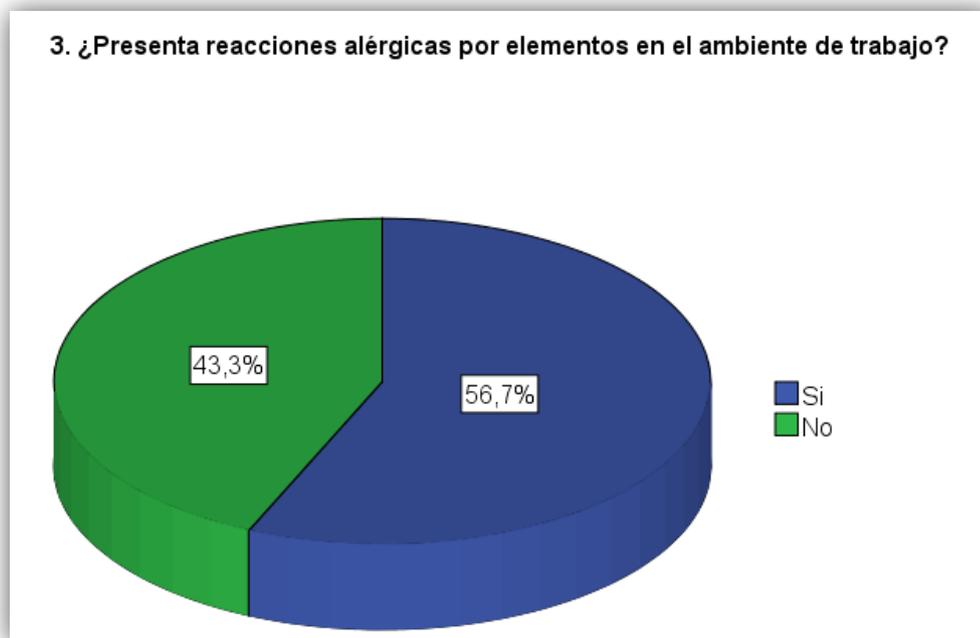
Tabla N° 6: Reacciones alérgicas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Si	17	56,7	56,7	56,7
No	13	43,3	43,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Elaboración: Guamanquispe Chasi Evelyn Lissette

Fuente: Encuesta a Trabajadores

Gráfico N° 7: Reacciones alérgicas



Análisis e interpretación

El 56,7% respondió que Si Presenta reacciones alérgicas por elementos en el ambiente de trabajo, el 43,3% contestó que No.

Parte del personal ha presentado reacciones alérgicas que pueden afectar a mediano y largo plazo en enfermedades respiratorias, porque no utilizan equipo de protección sobre todo mascarillas que protejan su nariz.

4. ¿Presenta molestias frecuentes del medio ambiente interior (aire, malos olores, polvo, productos de limpieza, etc.)?

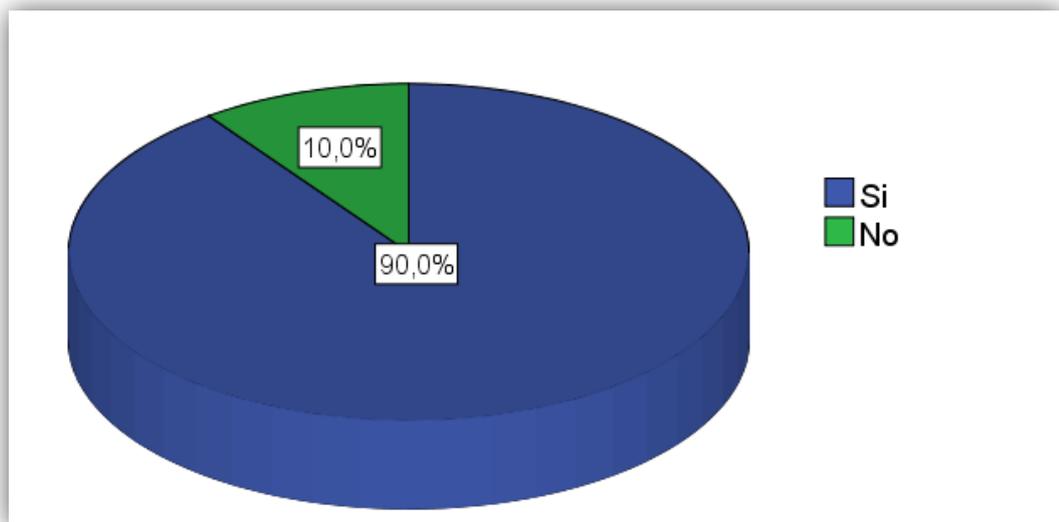
Tabla N° 7: Molestias frecuentes del medio ambiente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	27	90,0	90,0	90,0
Válidos No	3	10,0	10,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Elaboración: Guamanquispe Chasi Evelyn Lissette

Fuente: Encuesta a Trabajadores

Gráfico N° 8: Molestias frecuentes del medio ambiente



Análisis e interpretación

El 90% respondió que Si tienen molestias frecuentes del medio ambiente interior (aire, malos olores, polvo, productos de limpieza, etc.), el 10% contestó que No.

La mayor parte tiene molestias por polvo, olores, productos de limpieza, que no están bien ubicado en el interior de la empresa, ni ordenado de manera adecuada, además no se utiliza el equipo de protección para cubrir la nariz y la boca.

5. ¿Realiza esfuerzos físicos importantes, bruscos o en posición inestable?

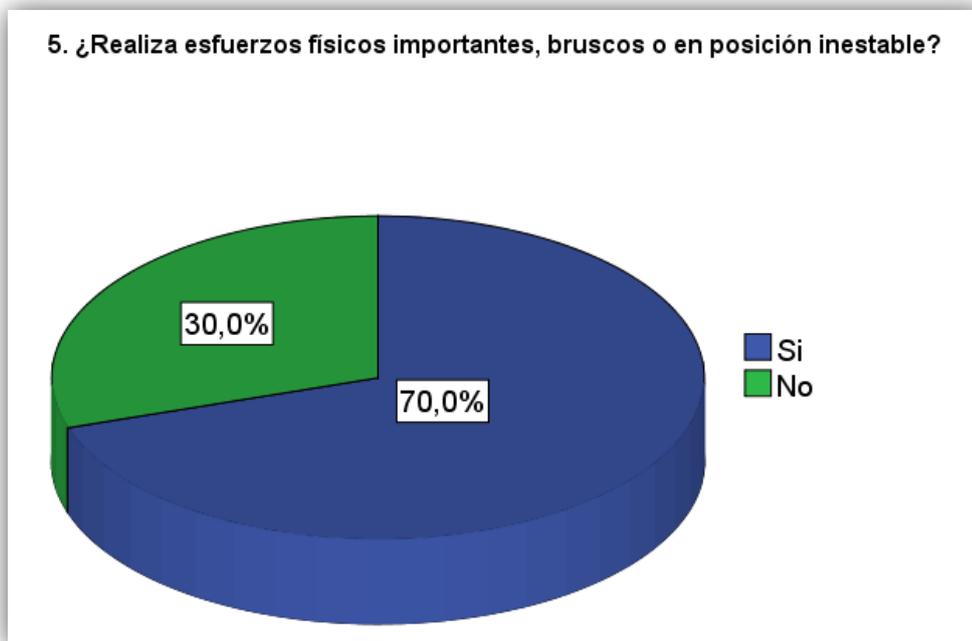
Tabla N° 8: Esfuerzos físicos importantes, bruscos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Si	21	70,0	70,0	70,0
No	9	30,0	30,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Elaboración: Guamanquispe Chasi Evelyn Lissette

Fuente: Encuesta a Trabajadores

Gráfico N° 9: Esfuerzos físicos importantes, bruscos



Análisis e interpretación

El 70% respondió que Si realizan esfuerzos físicos importantes, bruscos o en posición inestable, el 30% contestó que No.

La mayor parte realiza esfuerzos físicos importantes, cargando material pesado, por lo cual corren el riesgo de presentar molestias lumbares, mal posiciones, las exigencias del trabajo y los materiales o repuestos muchos no son llevados con equipos de carga sino manualmente.

6. ¿Posturas de pie prolongadas?

Tabla N° 9: Posturas de pie prolongado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Si	18	60,0	60,0	60,0
No	12	40,0	40,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Elaboración: Guamanquispe Chasi Evelyn Lissette

Fuente: Encuesta a Trabajadores

Gráfico N° 10: Posturas de pie prolongado



Análisis e interpretación

El 60% respondió que sí tienen posturas de pie prolongadas, el 40% contestó que No.

La mayor parte del personal tiene posturas de pie prolongadas, porque es un trabajo físico donde deben armar las piezas de las carrocerías, además no realizan descansos continuos.

7. ¿Me siento cansado al final de la jornada de trabajo?

Tabla N° 10: Cansados al final de la jornada

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Si	20	66,7	66,7	66,7
No	10	33,3	33,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Elaboración: Guamanquispe Chasi Evelyn Lissette

Fuente: Encuesta a Trabajadores

Gráfico N° 11: Cansados al final de la jornada



Análisis e interpretación

El 66,7 % respondió que Si se sienten cansados al final de la jornada de trabajo, el 33,3 % contestó que No.

La mayor parte del personal se siente cansado al final de su jornada de trabajo porque es extenuante sobre todo porque requiere un gran esfuerzo físico y existe poco tiempo de descanso durante las ocho horas.

8. ¿Ha presentado problemas de estrés laboral?

Tabla N° 11: Problema de estrés laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	20	66,7	66,6	43,3
Válidos No	10	33,3	33,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Elaboración: Guamanquispe Chasi Evelyn Lissette

Fuente: Encuesta a Trabajadores

Gráfico N° 12: Problema de estrés laboral



Análisis e interpretación

El 66,7 % respondió que Si han presentado problemas de estrés laboral, el 33,3 % contestó que No.

Una gran parte del personal padece de estrés laboral que puede llegar a ser crónico sobre todo por la carga de trabajo que es excesiva y el cumplimiento del número de carrocerías que deben laborar diariamente.

9. ¿Carga pesos superiores a los permitidos en su puesto de trabajo?

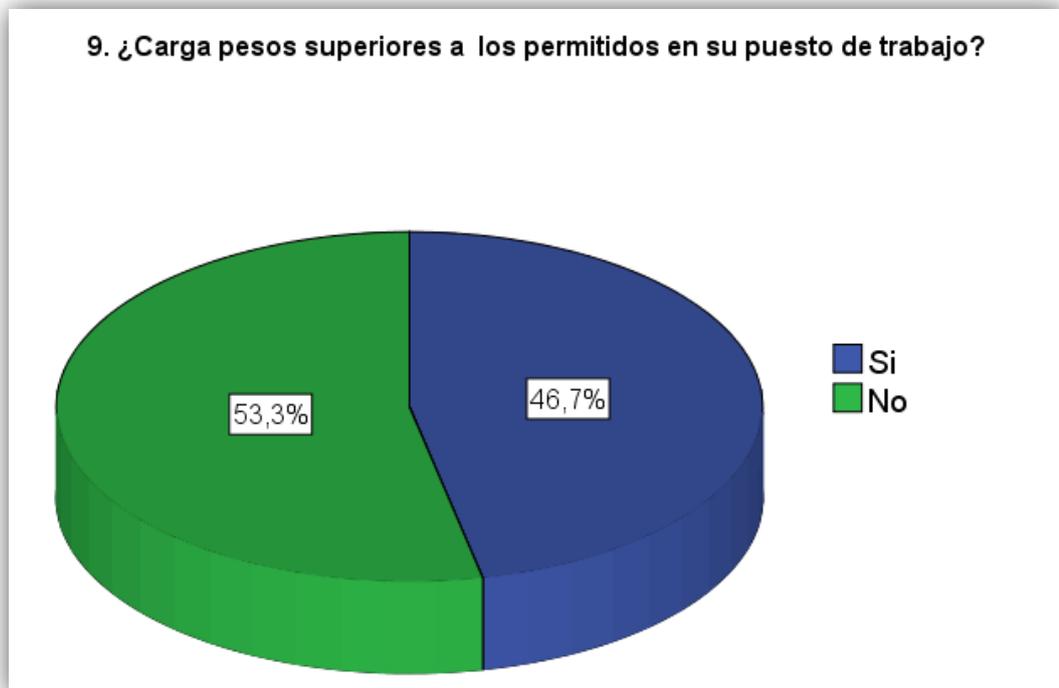
Tabla N° 12: Cargan pesos superiores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Si	14	46,7	46,7	46,7
No	16	53,3	53,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Elaboración: Guamanquispe Chasi Evelyn Lissette

Fuente: Encuesta a Trabajadores

Gráfico N° 13: Cargan pesos superiores



Análisis e interpretación

El 46,7 % respondió que Si carga pesos superiores a los permitidos en su puesto de trabajo, el 53,3 % contestó que No.

Se estableció que parte del personal no carga pesos superiores a los permitidos, porque se cuidan con respecto algunas normativas de la empresa, pero hay quienes que si, por algo de descuido y desconocimiento en el tema.

10. ¿Los ruidos provocan dificultad en la concentración para la realización del trabajo?

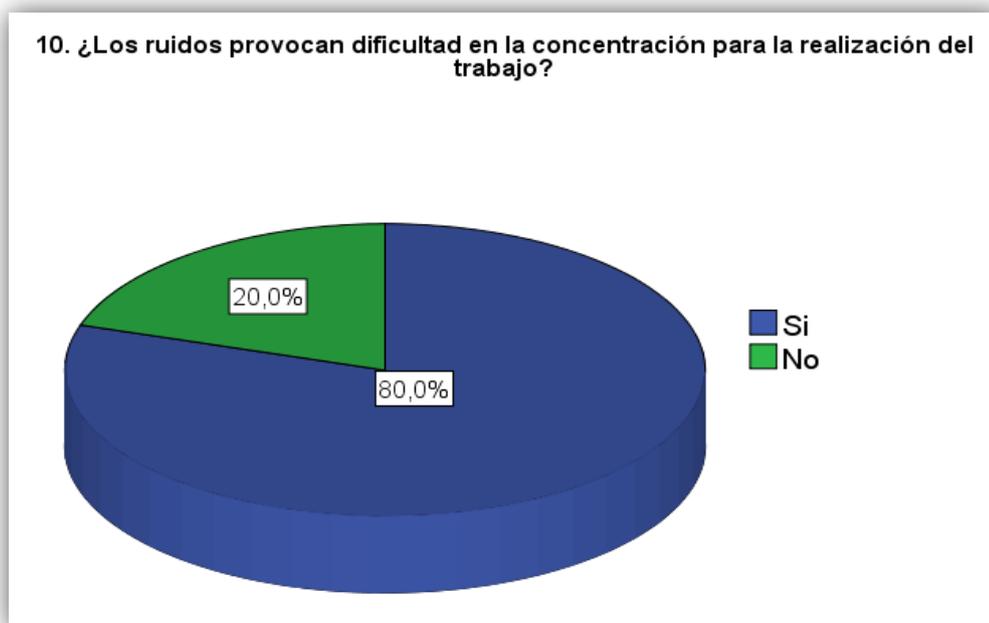
Tabla N° 13: Dificultad de concentración

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	24	80,0	80,0	80,0
Válidos No	6	20,0	20,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Elaboración: Guamanquispe Chasi Evelyn Lissette

Fuente: Encuesta a Trabajadores

Gráfico N° 14: Dificultad de concentración



Análisis e interpretación

El 80% respondió que los ruidos Si provocan dificultad en la concentración para la realización del trabajo, el 20% contestó que No.

Los ruidos son constantes en la empresa, por ello existen problemas de concentración, además no utilizan los elementos de protección según lo adecuado, la mayor parte de trabajadores se desconcentran por este factor de riesgo.

11. ¿Ha existido continua salida del personal en el último año?

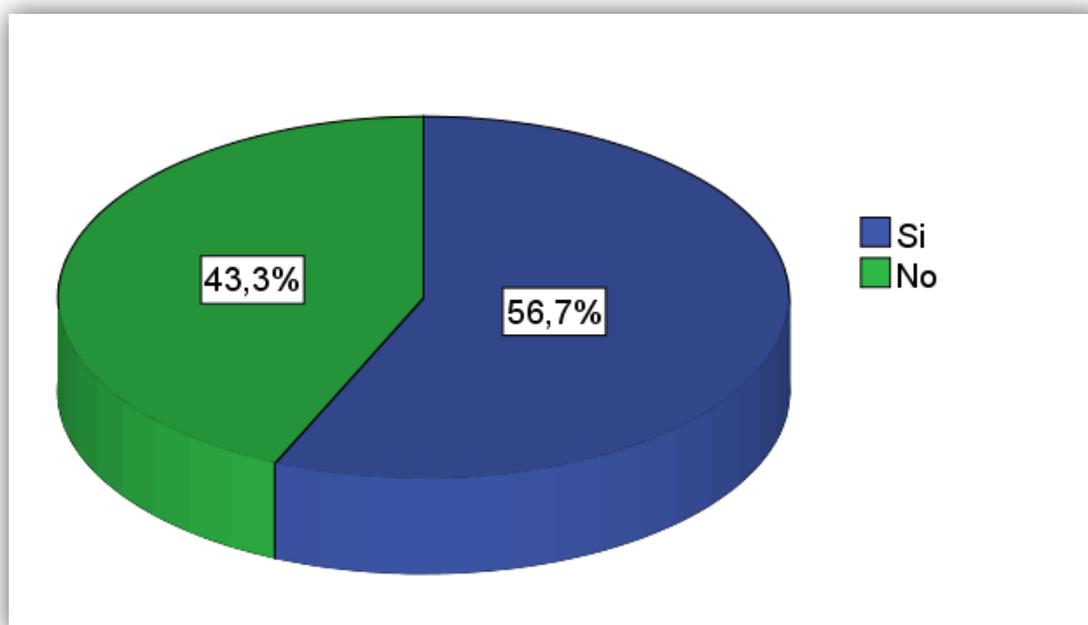
Tabla N° 14: Continua salida del personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Si	17	56,7	56,7	56,7
No	13	43,3	43,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Elaboración: Guamanquispe Chasi Evelyn Lissette

Fuente: Encuesta a Trabajadores

Gráfico N° 15: Continua salida del personal



Análisis e interpretación

El 56,7 % respondió que si ha existido continúa salida del personal en el último año, el 43,3% contestó que No.

Se determina que ha existido una alta rotación sobre todo por la salud frecuente del personal, es un trabajo de alto riesgo físico, que ha causado algunos problemas de salud y enfermedades ocupacionales.

12. ¿Existen continuos despidos en la empresa?

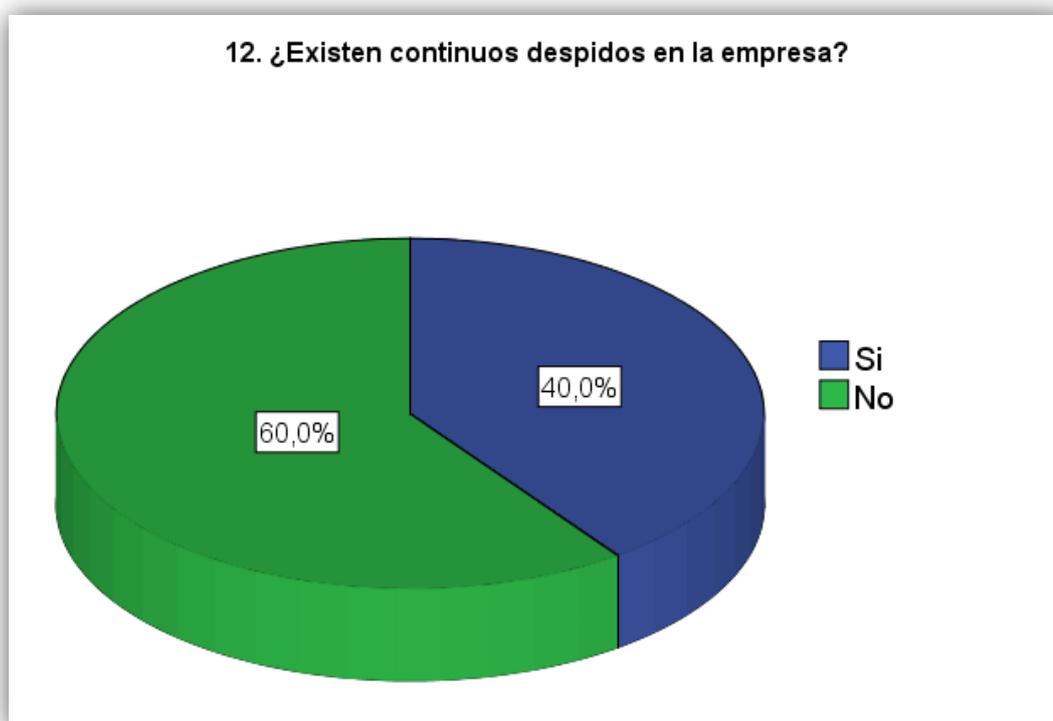
Tabla N° 15: Despidos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	12	40,0	40,0
	No	18	60,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Elaboración: Guamanquispe Chasi Evelyn Lissette

Fuente: Encuesta a Trabajadores

Gráfico N° 16: Despidos



Análisis e interpretación

El 40% respondió que si existen continuos despidos en la empresa, el 60% contestó que No.

Se determina según lo observado que no existen continuos despidos sino renuncias en la empresa, hay quienes considera que si, porque existe salida continua del personal.

13. ¿Existen continuas entradas o contratación del personal?

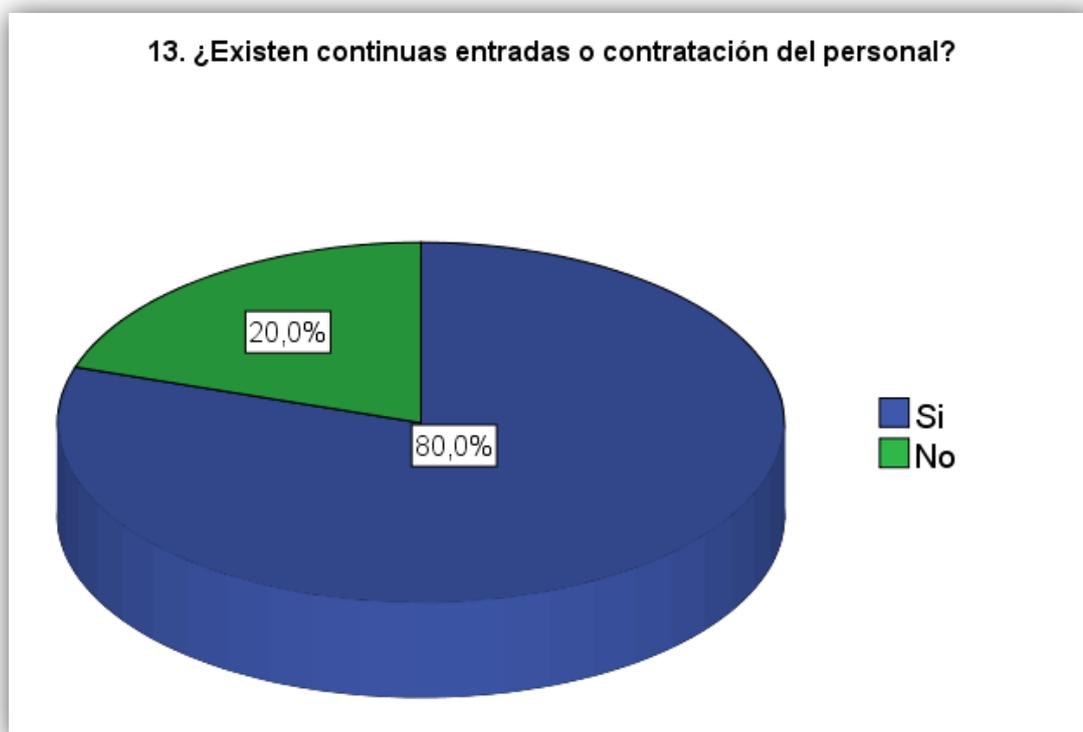
Tabla N° 16: Continúas entradas o contratación del personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	24	80,0	80,0	80,0
Válidos No	6	20,0	20,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Elaboración: Guamanquispe Chasi Evelyn Lissette

Fuente: Encuesta a Trabajadores

Gráfico N° 17: Continúas entradas o contratación del personal



Análisis e interpretación

El 80 % respondió que si existen continuas entradas o contratación del personal, el 20 % contestó que No.

Se establece que si existe continua contratación de nuevo personal porque como se mencionaba con anterioridad existe continuas salidas y renunciias.

14. ¿Considera usted que su situación laboral es estable?

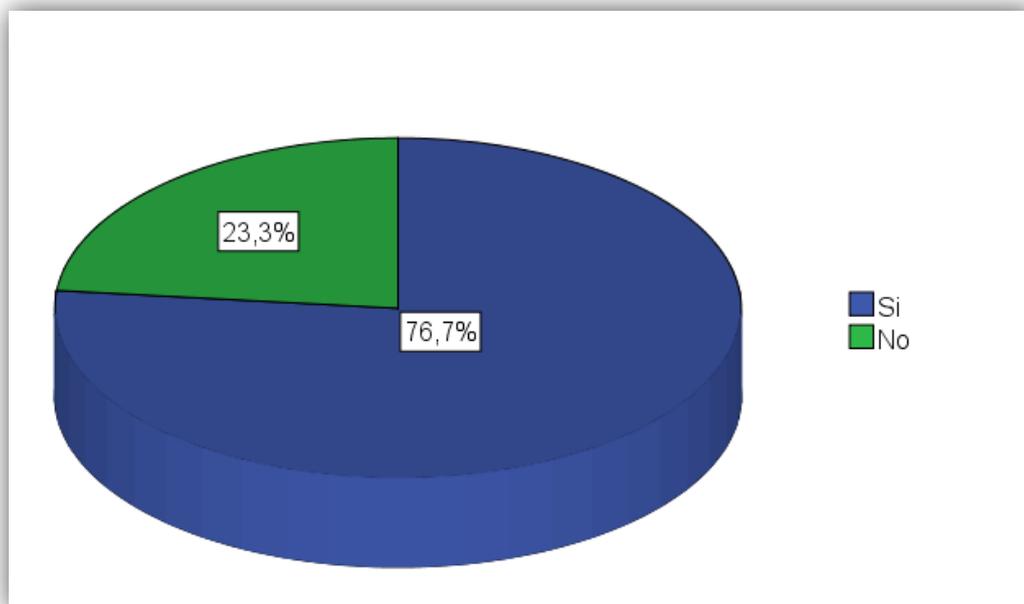
Tabla N° 17: Situación laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	23	76,7	76,7	76,7
Válidos No	7	23,3	23,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Elaboración: Guamanquispe Chasi Evelyn Lisette

Fuente: Encuesta a Trabajadores

Gráfico N° 18: Situación laboral



Análisis e interpretación

El 76,7 % consideran que su situación laboral si es estable, el 23,3 % contestó que No.

La mayor parte considera que a pesar de la alta rotación su situación es establece, porque las salidas se deben a decisión propia, y no por presión de los propietarios y jefes, además por el trabajo que es pesado.

15. ¿La organización del tiempo de trabajo (horarios, turnos, vacaciones, etc.) le provoca malestar?

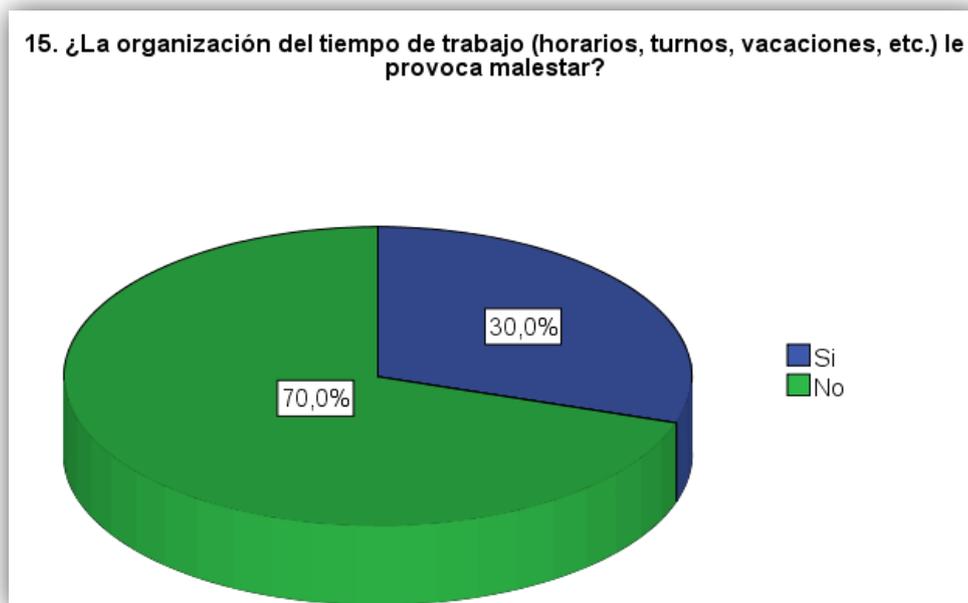
Tabla N° 18: Organización del tiempo de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	9	30,0	30,0	30,0
Válidos No	21	70,0	70,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Elaboración: Guamanquispe Chasi Evelyn Lissette

Fuente: Encuesta a Trabajadores

Gráfico N° 19: Organización del tiempo de trabajo



Análisis e interpretación

El 30 % respondió que la organización del tiempo de trabajo (horarios, turnos, vacaciones, etc.) si le provoca malestar, el 70 % contestó que No.

La mayor parte no tiene malestar con los horarios de trabajo, turnos ni vacaciones porque se realizan en base a sus necesidades y conforme la ley vigente en el Ecuador.

16. ¿Ha pensado alguna vez en renunciar a su trabajo?

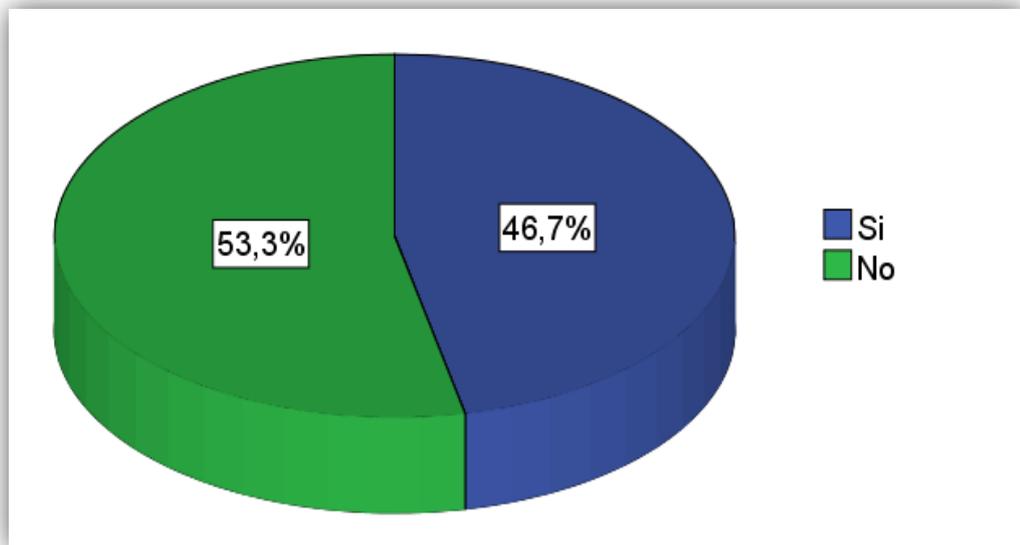
Tabla N° 19: Personal que pensó renunciar

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Si	14	46,7	46,7	46,7
No	16	53,3	53,3	100,0

Elaboración: Guamanquispe Chasi Evelyn Lissette

Fuente: Encuesta a Trabajadores

Gráfico N° 20: Personal que pensó renunciar



Análisis e interpretación

El 46,7 % respondió que sí han pensado alguna vez en renunciar a su trabajo, el 53,3 % contestó que No.

Parte del personal encuestado ha pensado en renunciar, sobre todo porque es un trabajo que requiere de un fuerte esfuerzo físico, que desgasta al personal, en que se acumula la carga de trabajo y el estrés, otra parte en cambio considero que No, porque se encuentra estable en su puesto.

17. ¿Algún empleado ha salido de la empresa por incapacidad permanente?

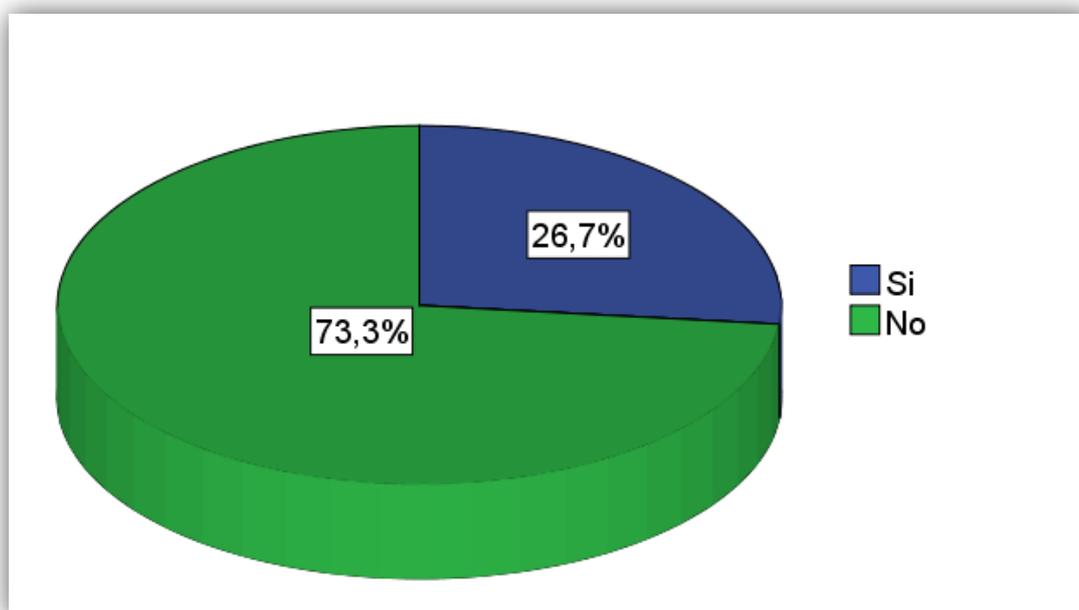
Tabla N° 20: Salida por incapacidad permanente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	8	26,7	26,7	26,7
Válidos No	22	73,3	73,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Elaboración: Guamanquispe Chasi Evelyn Lissette

Fuente: Encuesta a Trabajadores

Gráfico N° 21: Salida por incapacidad permanente



Análisis e interpretación

El 26,7 % respondió que sí han salido empleados de la empresa por incapacidad permanente, el 73,3 contestó que No.

La mayor parte del personal no conoce que alguien haya salido por incapacidad permanente, solo pocos conocen de algún caso, ha existido accidentes de trabajo, pero no han llevado a los trabajadores a la incapacidad.

18. ¿Consideras que en los dos últimos años han existido renunciaciones frecuentes?

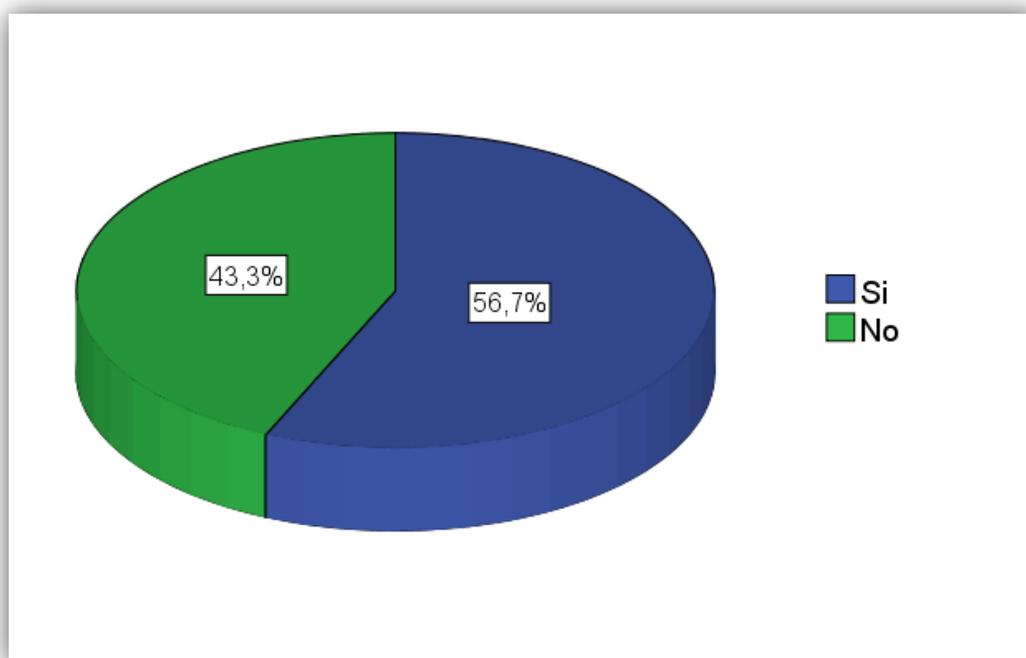
Tabla N° 21: Renunciaciones frecuentes en los dos últimos años

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	17	56,7	56,7	56,7
Válidos No	13	43,3	43,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Elaboración: Guamanquispe Chasi Evelyn Lissette

Fuente: Encuesta a Trabajadores

Gráfico N° 22: Renunciaciones frecuentes en los dos últimos años



Análisis e interpretación

El 56,7 % considera que en los dos últimos años si han existido renunciaciones frecuentes, el 43,3% contestó que No.

Para la mayor parte del personal han existido renunciaciones frecuentes en los dos últimos años, sobre todo por decisión de salir por ser un trabajo altamente desgastante.

19. ¿Ha existido salida de trabajadores por crisis en la empresa?

Tabla N° 22: Salida de trabajadores por crisis

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Si	11	36,7	36,7	36,7
No	19	63,3	63,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Elaboración: Guamanquispe Chasi Evelyn Lissette

Fuente: Encuesta a Trabajadores

Gráfico N° 23: Salida de trabajadores por crisis



Análisis e interpretación

El 36,7 % respondió que sí han existido salida de trabajadores por crisis en la empresa, el 63,3% contestó que No.

Se establece según el criterio de la mayor parte del personal no ha salido por problema internos de la empresa, o crisis de carácter organizacional, más bien se debe al trabajo que conlleva un fuerte desgaste físico y algunas deficiencias en riesgos laborales.

20. ¿Se ha presentado casos de muerte de algún trabajador?

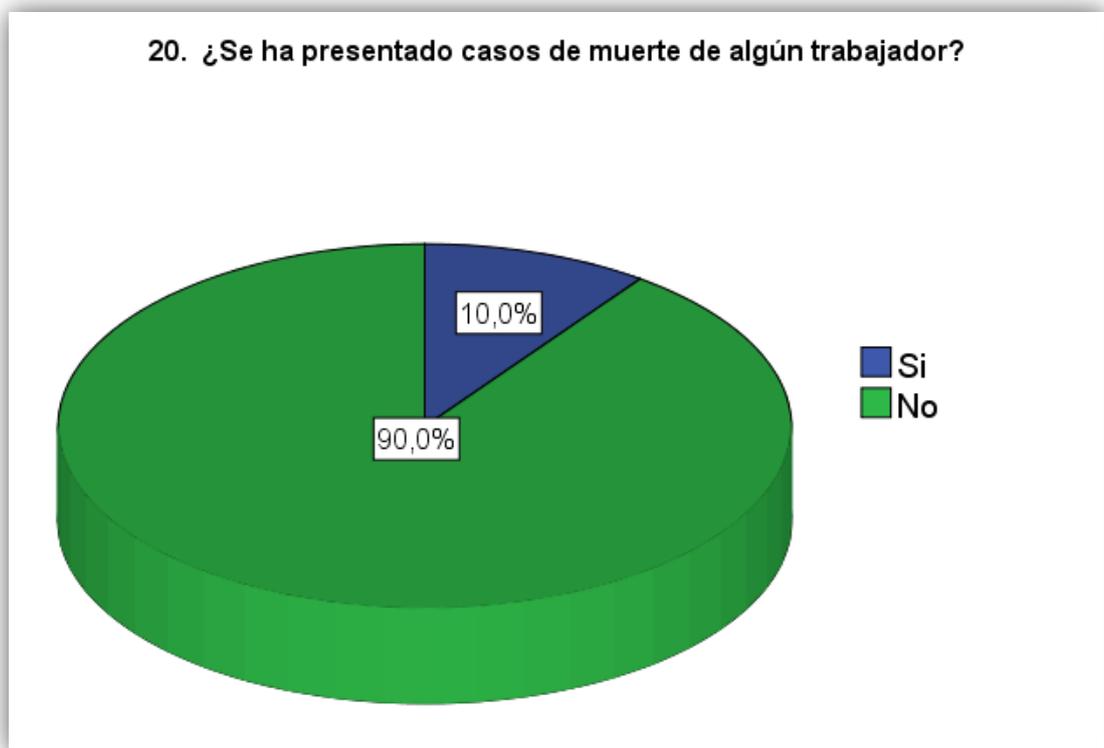
Tabla N° 23: Casos de muerte

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	3	10,0	10,0	10,0
Válidos No	27	90,0	90,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Elaboración: Guamanquispe Chasi Evelyn Lissette

Fuente: Encuesta a Trabajadores

Gráfico N° 24: Casos de muerte



Análisis e interpretación

El 10% respondió que sí Se ha presentado casos de muerte de algún trabajador, el 90% contestó que No.

La mayor parte del personal no conoce casos de muerte en la empresa, los más antiguos al parecer si por ello el 10% contestaron afirmativamente, no se puede definir si fue por accidente laboral o enfermedad motivada por otros factores.

4.2. ANÁLISIS TEST ISTAS

EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS (agrupado)

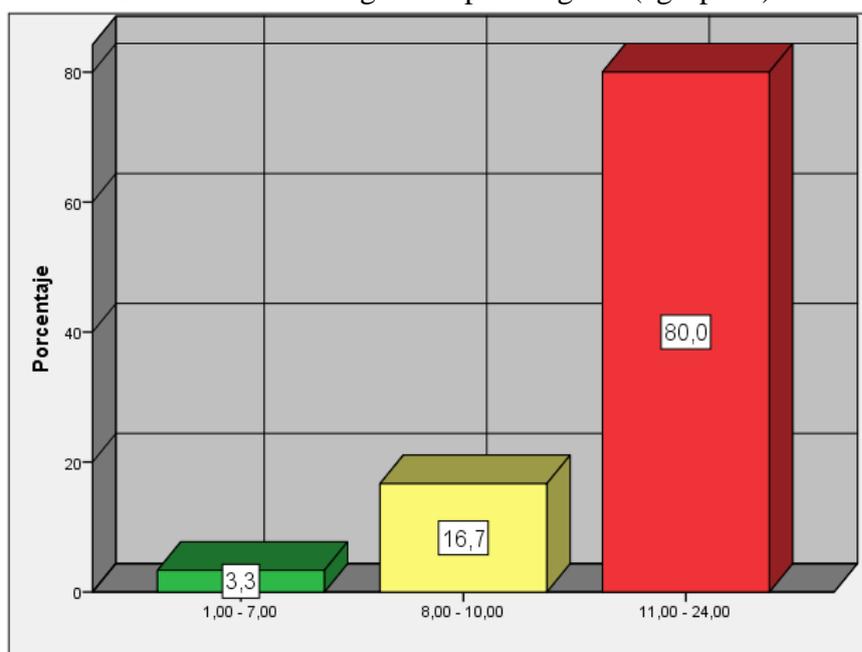
Tabla N° 24: Exigencias psicológicas (agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1,00 - 7,00 (Verde - Más favorable)	1	3,3	3,3
	8,00 - 10,00 (Amarillo Situación Intermedia)	5	16,7	20,0
	11,00 - 24,00 (Roja - Más Desfavorable)	24	80,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Elaboración: Guamanquispe Chasi Evelyn Lissette

Fuente: Test ISTAS

Gráfico N° 25: Exigencias psicológicas (agrupado)



Análisis

Se refieren al manejo de conocimientos por parte de los jefes, y no son ni negativas ni positivas por sí mismas. Un 80% de trabajadores/as está expuesto a la situación más desfavorable para la salud respecto a las exigencias psicológicas por parte del líder.

Es un trabajo de alta exigencia mental y física por lo cual deben desarrollarlo de manera adecuada, sobre todo por el desgaste emocional, que si no es prevenido puede acarrear estrés e incluso síndrome de burnout, considerado como enfermedad crónica y cansancio físico y psicológico.

TRABAJO ACTIVO (AGRUPADO)

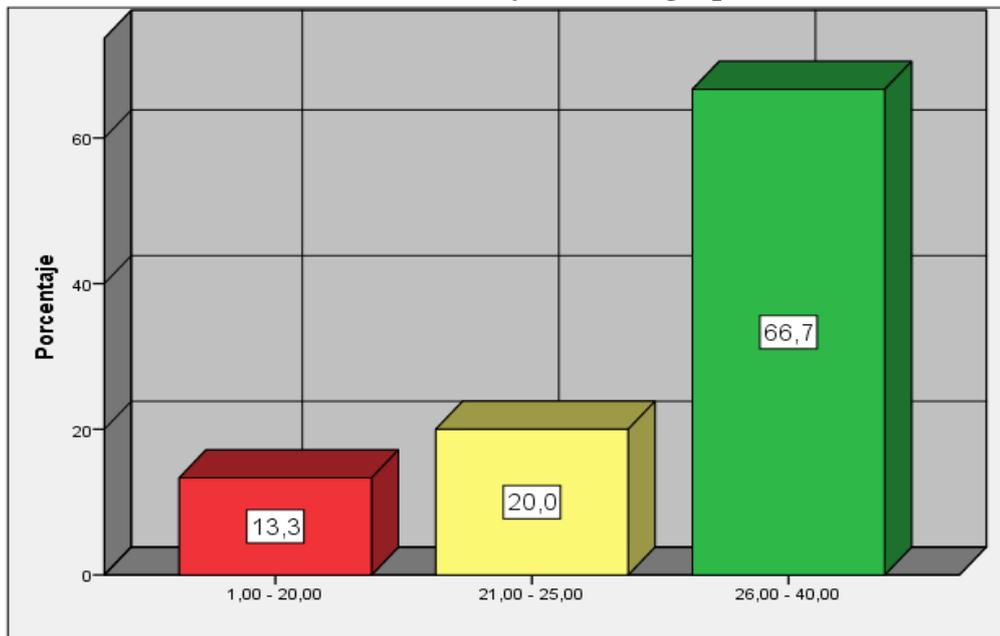
Tabla N° 25: Trabajo activo (agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1,00 - 20,00 (Roja - Más Desfavorable)	4	13,3	13,3
	21,00 - 25,00 (Amarillo Situación Intermedia)	6	20,0	33,3
	26,00 - 40,00 (Verde - Más favorable)	20	66,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Elaboración: Guamanquispe Chasi Evelyn Lisette

Fuente: Test ISTAS

Gráfico N° 26: Trabajo activo (agrupado)



Análisis

Margen de autonomía en la forma de realizar el trabajo, un 13,3% de trabajadores/as está expuesto a la situación más desfavorable para la salud respecto a las exigencias psicológicas.

Se determina que existe autonomía con respecto a las tareas asignadas, el trabajador es quien planifica las mismas, según sus necesidades y obviamente la designación del jefe inmediato.

INSEGURIDAD (AGRUPADO)

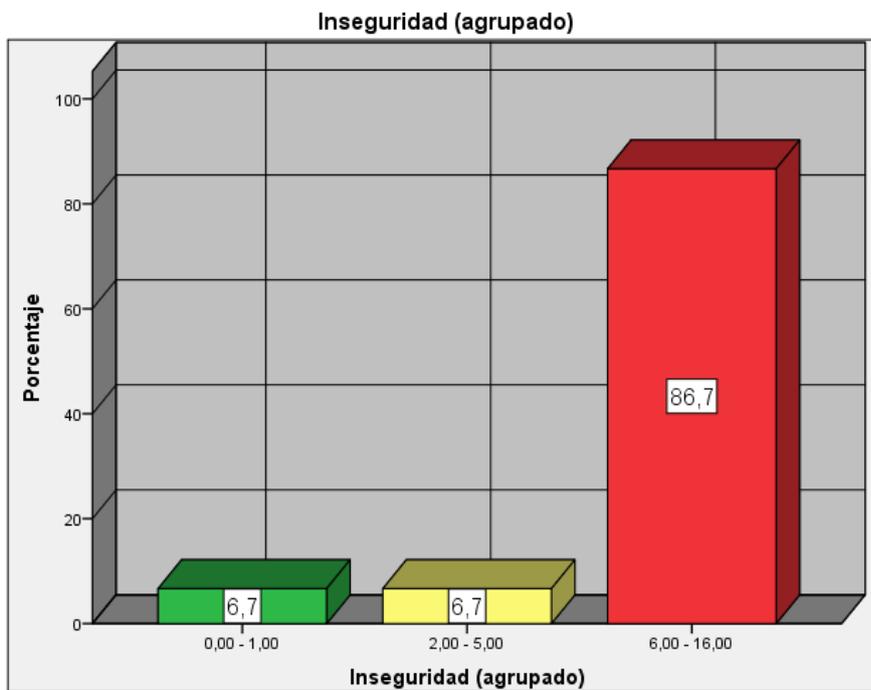
Tabla N° 26: Inseguridad (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0,00 - 1,00 (Verde - Más favorable)	2	6,7	6,7	6,7
	2,00 - 5,00(Amarillo Situación Intermedia)	2	6,7	6,7	13,3
	6,00 - 16,00 (Roja - Más Desfavorable)	26	86,7	86,7	100,0
Total		30	100,0	100,0	

Elaboración: Guamanquispe Chasi Evelyn Lissette

Fuente: Test ISTAS

Gráfico N° 27: Inseguridad (agrupado)



Análisis

Es la preocupación por el futuro en relación a la pérdida del empleo y a los cambios no deseados, un 86.7% de trabajadores/as está expuesto a la situación más desfavorable para la salud respecto a la Inseguridad sobre el futuro.

Existe preocupación por la seguridad laboral sobre todo, dado el caso que tuvieran que renunciar o abandonar el trabajo, o decisiones que ocasionen la reducción de sueldos, por crisis de la empresa o económicas del país.

APOYO SOCIAL Y CALIDAD DE LIDERAZGO (AGRUPADO)

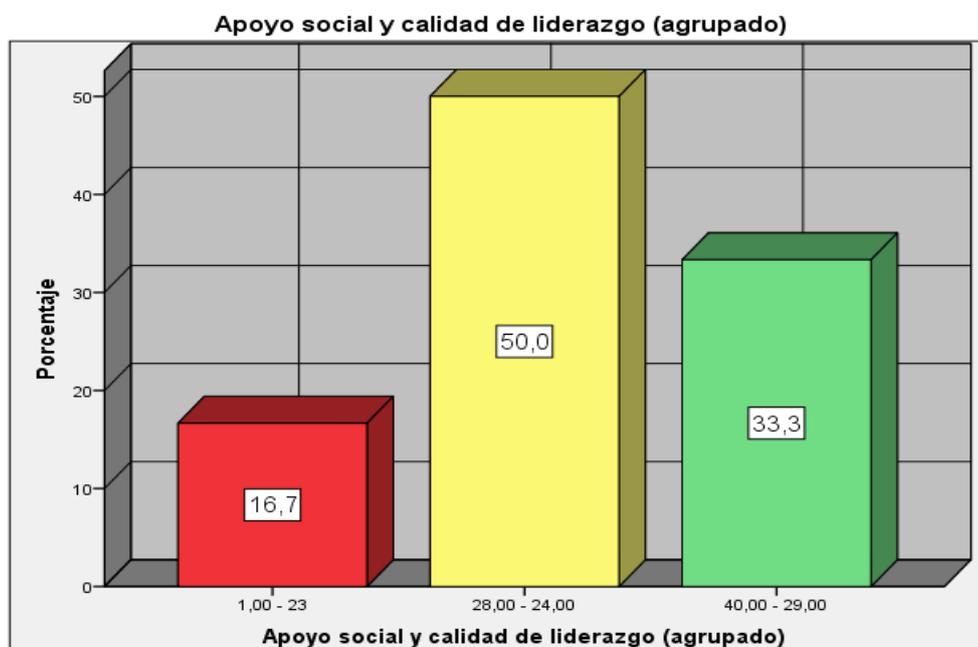
Tabla N° 27: Apoyo social y calidad de liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1,00 – 23 (Roja - Más Desfavorable)	5	16,7	16,7	16,7
	28,00 - 24,00(Amarillo Situación Intermedia)	15	50,0	50,0	66,7
	40,00 - 29,00(Verde - Más favorable)	10	33,3	33,3	100,0
Total		30	100,0	100,0	

Elaboración: Guamanquispe Chasi Evelyn Lissette

Fuente: Test ISTAS

Gráfico N° 28: Apoyo social y calidad de liderazgo



Análisis

Las relaciones entre las personas en el trabajo afectan la salud de diversas formas. Un 16,7% de trabajadores/as está expuesto a la situación más desfavorable para la salud respecto al Apoyo social y calidad de liderazgo.

Existe en la empresa buenas relaciones interpersonales, la comunicación es buena, por lo cual existe un adecuado liderazgo no es un problema dentro de la empresa.

DOBLE PRESENCIA (AGRUPADO)

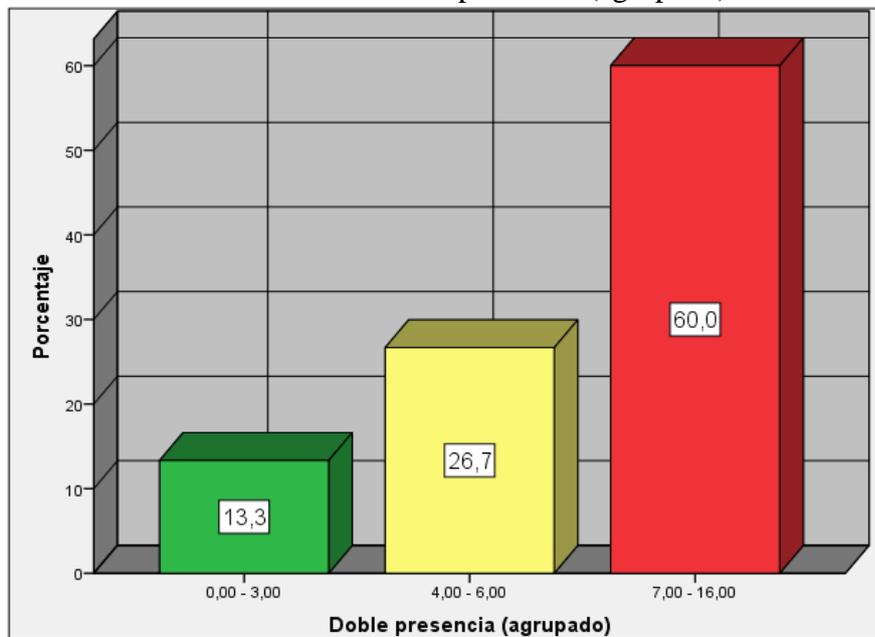
Tabla N° 28: Doble presencia (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0,00 - 3,00 (Verde - Más favorable)	4	13,3	13,3	13,3
	4,00 - 6,00 (Amarillo Situación Intermedia)	8	26,7	26,7	40,0
	7,00 - 16,00 (Roja - Más Desfavorable)	18	60,0	60,0	100,0
Total		30	100,0	100,0	

Elaboración: Guamanquispe Chasi Evelyn Lissette

Fuente: Test ISTAS

Gráfico N° 29: Doble presencia (agrupado)



Análisis

Son las exigencias simultáneas, del ámbito laboral y del ámbito doméstico - familiar. Son altas cuando las exigencias laborales interfieren con las familiares. Un 60% de trabajadores/as. Está expuesto a la situación más desfavorable para la salud respecto a la Doble presencia.

Los trabajadores tienen dificultades en cumplir con las funciones en su hogar, aunque no se desconcentran no apoyan en las actividades y tareas familiares.

ESTIMA

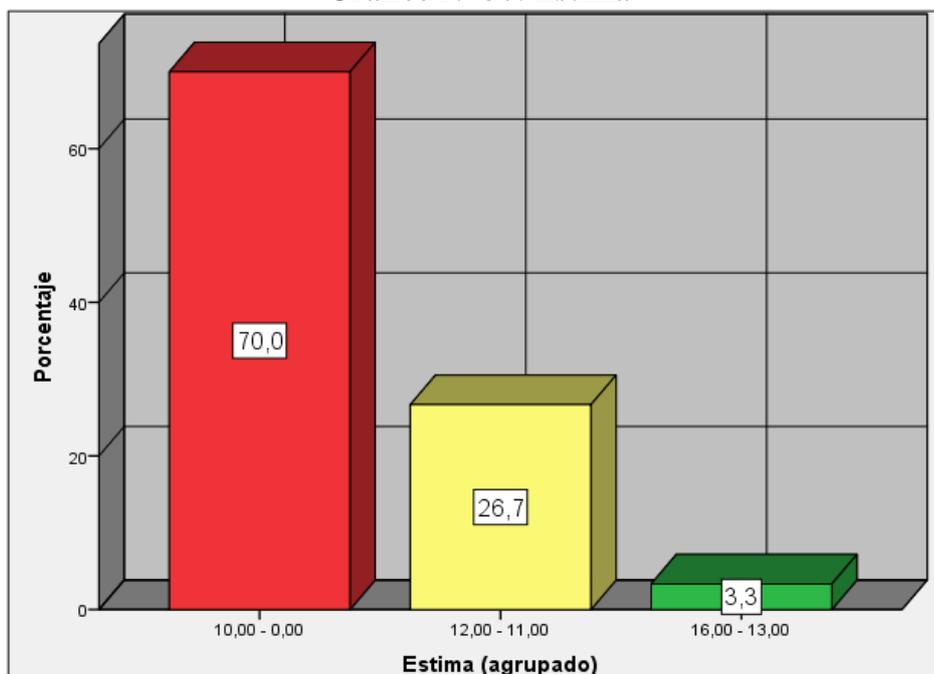
Tabla N° 29: Estima

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	10,00 - 0,00 (Roja - Más Desfavorable)	21	70,0	70,0
	12,00 - 11,00 (Amarillo Situación Intermedia)	8	26,7	96,7
	16,00 - 13,00 (Verde - Más favorable)	1	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Elaboración: Guamanquispe Chasi Evelyn Lissette

Fuente: Test ISTAS

Gráfico N° 30: Estima



Análisis

Se refiere al respeto, al reconocimiento, y al trato justo que se obtiene a cambio del esfuerzo invertido en el trabajo. Un 70% de trabajadores/as está expuesto a la situación más desfavorable para la salud respecto a Estima.

Se establece que el personal no recibe el reconocimiento debido por lo cual no existe motivación, muchos de ellos sienten que no son tratados de manera justa.

TEST ISTAS

1. ¿Tienes que trabajar muy rápido?

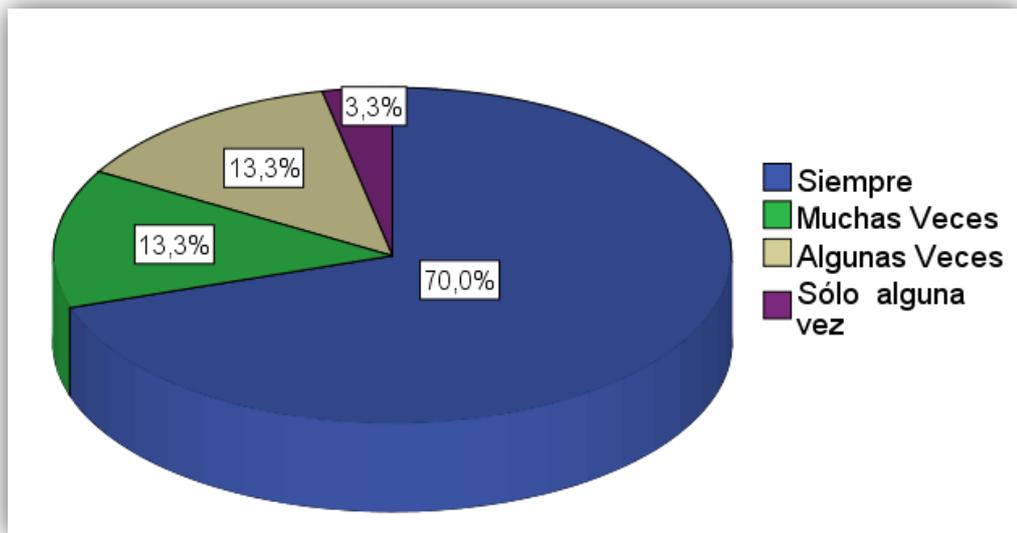
Tabla N° 30: Trabajar muy rápido

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	21	70,0	70,0
	Muchas Veces	4	13,3	83,3
	Algunas Veces	4	13,3	96,7
	Sólo alguna vez	1	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Elaboración: Guamanquispe Chasi Evelyn Lissette

Fuente: Test ISTAS

Gráfico N° 31: Trabajar muy rápido



Análisis e interpretación

El 70% respondió que siempre tiene que trabajar muy rápido, el 13,3% contestó Muchas Veces, el 13,3% considero la opción Algunas Veces, el 3,3% opto por Sólo alguna vez.

La mayor parte tienen que trabajar muy rápido porque necesitan cumplir con algunos requerimientos en el ensamblaje para que no retrase la producción, con un trabajo fuerte bajo presión.

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

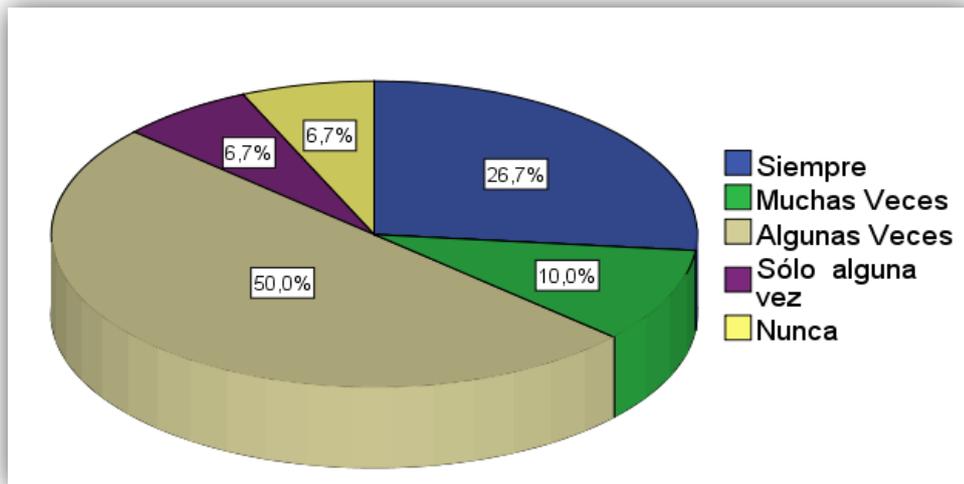
Tabla N° 31: Distribución de tareas es irregular

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	8	26,7	26,7
	Muchas Veces	3	10,0	36,7
	Algunas Veces	15	50,0	86,7
	Sólo alguna vez	2	6,7	93,3
	Nunca	2	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Elaboración: Guamanquispe Chasi Evelyn Lissette

Fuente: Test ISTAS

Gráfico N° 32: Distribución de tareas es irregular



Análisis e interpretación

El 26,7% respondió que siempre la distribución de tareas es irregular y provoca que se le acumule el trabajo, el 10% contestó Muchas Veces, el 50% considero la opción Algunas Veces, el 6,7% opto por Sólo alguna vez, el 6,7 % mencionó que Nunca.

Como se menciona la distribución del trabajo no es la más adecuada por lo cual se acumula trabajo, deben trabajar baja presión, por la limitada planificación de procesos internos.

3. ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?

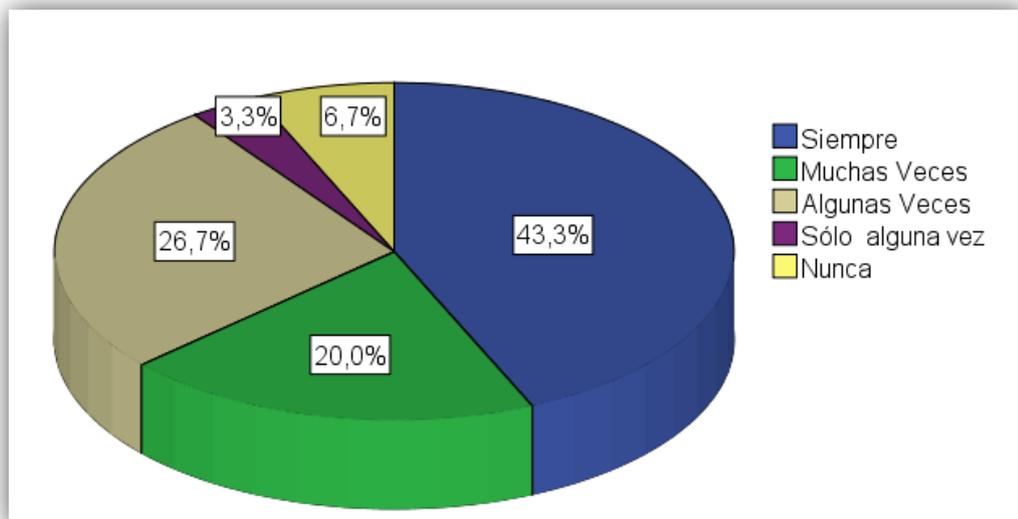
Tabla N° 32: Tiempo de llevar al día su trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	13	43,3	43,3
	Muchas Veces	6	20,0	63,3
	Algunas Veces	8	26,7	90,0
	Sólo alguna vez	1	3,3	93,3
	Nunca	2	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Elaboración: Guamanquispe Chasi Evelyn Lisette

Fuente: Test ISTAS

Gráfico N° 33: Tiempo de llevar al día su trabajo



Análisis e interpretación

El 43,3 % respondió que siempre tienen tiempo de llevar al día su trabajo, el 20 % contestó Muchas Veces, el 26,7 % considero la opción Algunas Veces, el 3,3 % opto por Sólo alguna vez, el 6,7 % mencionó que Nunca.

Aunque existe retraso cuentan con tiempo para llevar al día su trabajo, porque existe varias personas apoyándose y también porque empiezan temprano, y cumplen con los horarios establecidos en la empresa.

4. ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?

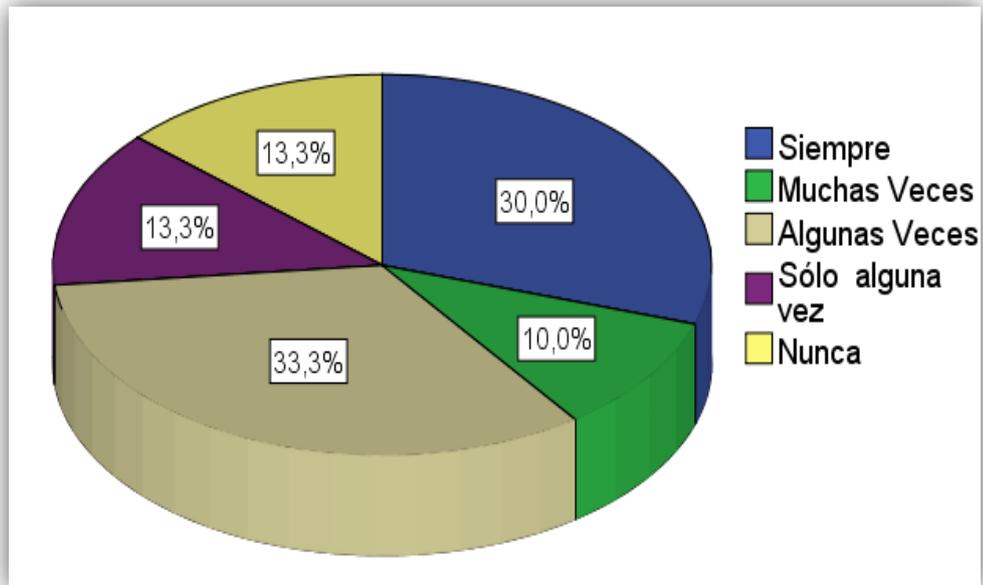
Tabla N° 33: Olvidar los problemas de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	9	30,0	30,0
	Muchas Veces	3	10,0	40,0
	Algunas Veces	10	33,3	73,3
	Sólo alguna vez	4	13,3	86,7
	Nunca	4	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Elaboración: Guamanquispe Chasi Evelyn Lissette

Fuente: Test ISTAS

Gráfico N° 34: Olvidar los problemas de trabajo



Análisis e interpretación

El 30% respondió que siempre les cuesta olvidar los problemas del trabajo, el 10% contestó Muchas Veces, el 33,3% considero la opción Algunas Veces, el 13,3% opto por Sólo alguna vez, el 13,3% mencionó que Nunca.

Para la mayor parte es difícil olvidar sus problemas de trabajo algunas veces, porque padecen de estrés laboral y se preocupan con mucha facilidad de cumplir con las metas laborales.

5. ¿Tu trabajo en general es desgastador emocionalmente?

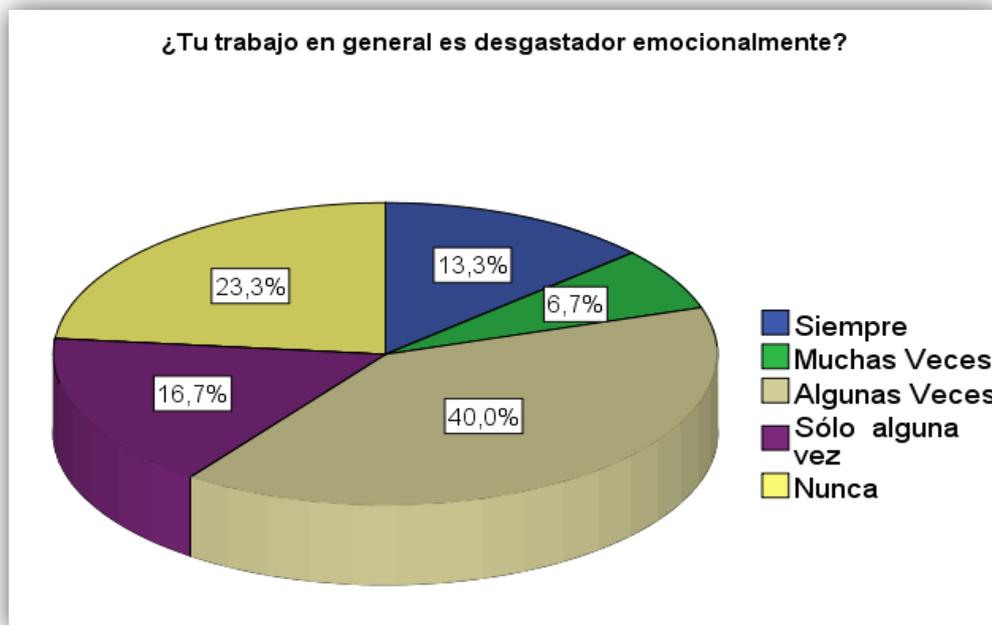
Tabla N° 34: Desgaste emocional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	4	13,3	13,3
	Muchas Veces	2	6,7	20,0
	Algunas Veces	12	40,0	60,0
	Sólo alguna vez	5	16,7	76,7
	Nunca	7	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Elaboración: Guamanquispe Chasi Evelyn Lissette

Fuente: Test ISTAS

Gráfico N° 35: Desgaste emocional



Análisis e interpretación

El 13,3 % respondió que siempre su trabajo en general es desgastador emocionalmente, el 6,7 % contestó Muchas Veces, el 40% considero la opción Algunas Veces, el 16,7 % opto por Sólo alguna vez, el 23,3 % mencionó que Nunca.

Los trabajadores de las carrocercías consideran solo algunas veces que su trabajo es muy agotador emocionalmente, sobre todo por la presión que reciben para cumplir y ser productivo, o por el inadecuado reconocimiento.

6. ¿Tu trabajo requiere que escondas emociones?

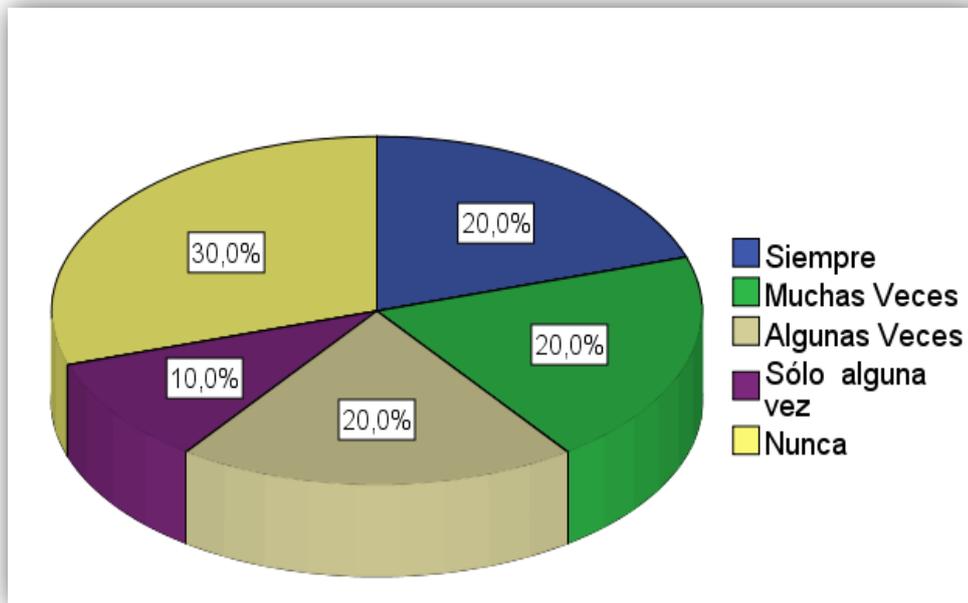
Tabla N° 35: Esconder emociones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	6	20,0	20,0
	Muchas Veces	6	20,0	40,0
	Algunas Veces	6	20,0	60,0
	Sólo alguna vez	3	10,0	70,0
	Nunca	9	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Elaboración: Guamanquispe Chasi Evelyn Lissette

Fuente: Test ISTAS

Gráfico N° 36: Esconder emociones



Análisis e interpretación

El 20% respondió que siempre su trabajo requiere que escondan emociones, el 20% contestó Muchas Veces, el 20% considero la opción Algunas Veces, el 10% opto por Sólo alguna vez, el 30% mencionó que Nunca.

En el caso de la pregunta que tiene relación a que si el trabajo requiere que escondan sus emociones, existen criterios divididos, algunos creen que nunca, pero la mayor parte considera que no con mucha frecuencia si tiene que hacerlo, porque deben pensar en su trabajo aunque tengan problemas personales.

7. ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?

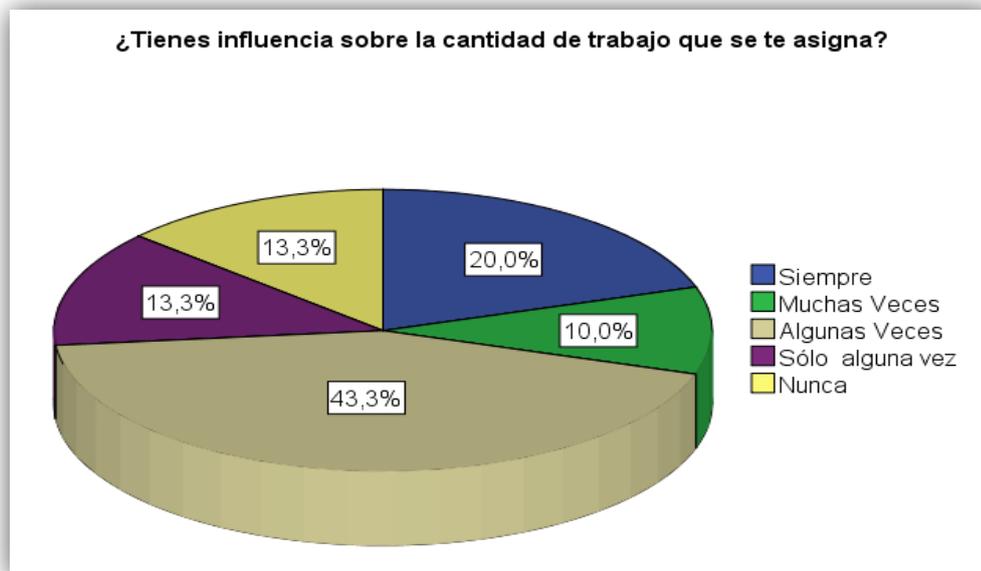
Tabla N° 36: Influencia sobre la cantidad de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	6	20,0	20,0	20,0
Muchas Veces	3	10,0	10,0	30,0
Algunas Veces	13	43,3	43,3	73,3
Sólo alguna vez	4	13,3	13,3	86,7
Nunca	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Elaboración: Guamanquispe Chasi Evelyn Lissette

Fuente: Test ISTAS

Gráfico N° 37: Influencia sobre la cantidad de trabajo



Análisis e interpretación

El 20% respondió que siempre tienen influencia sobre la cantidad de trabajo que se les asigna, el 10% contestó Muchas Veces, el 43,3% considero la opción Algunas Veces, el 13,3% opto por Sólo alguna vez, el 13,3% mencionó que Nunca.

La mayor con poca frecuencia tiene influencia con el trabajo que les asigna, depende de los jefes en mayor medida.

8. ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?

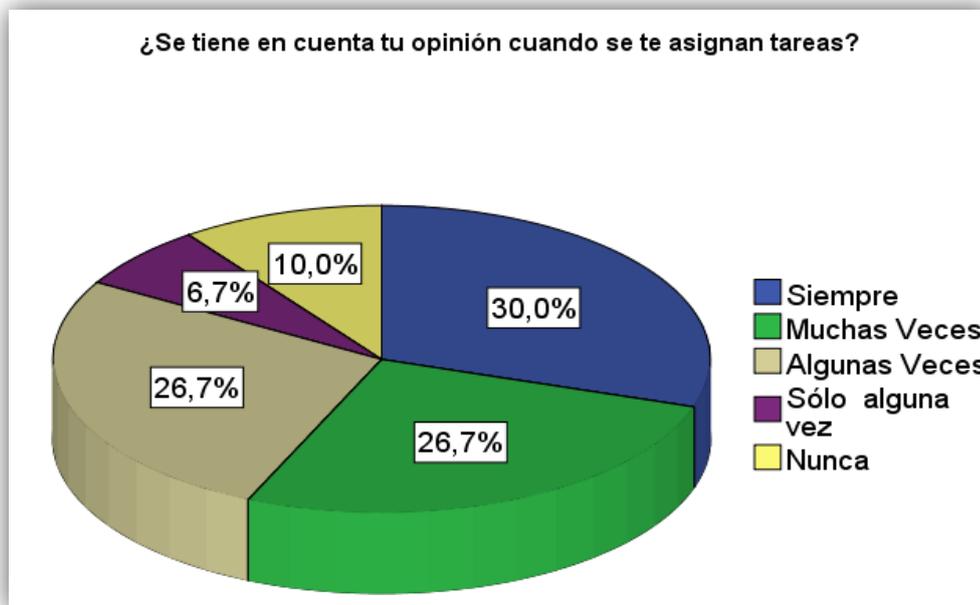
Tabla N° 37: En cuenta la opinión

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	9	30,0	30,0	30,0
Muchas Veces	8	26,7	26,7	56,7
Algunas Veces	8	26,7	26,7	83,3
Sólo alguna vez	2	6,7	6,7	90,0
Nunca	3	10,0	10,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Elaboración: Guamanquispe Chasi Evelyn Lissette

Fuente: Test ISTAS

Gráfico N° 38: En cuenta la opinión



Análisis e interpretación

El 30% respondió que siempre se tiene en cuenta su opinión cuando se les asignan tareas, el 26,7% contestó Muchas Veces, el 26,7% considero la opción Algunas Veces, el 6,7% opto por Sólo alguna vez, el 10% mencionó que Nunca.

Para la mayor parte de los encuestados se tienen en cuenta su opinión para la asignación de tareas aunque no muy frecuentemente, sobre todo por los niveles de conocimientos técnicos y científicos.

9. ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?

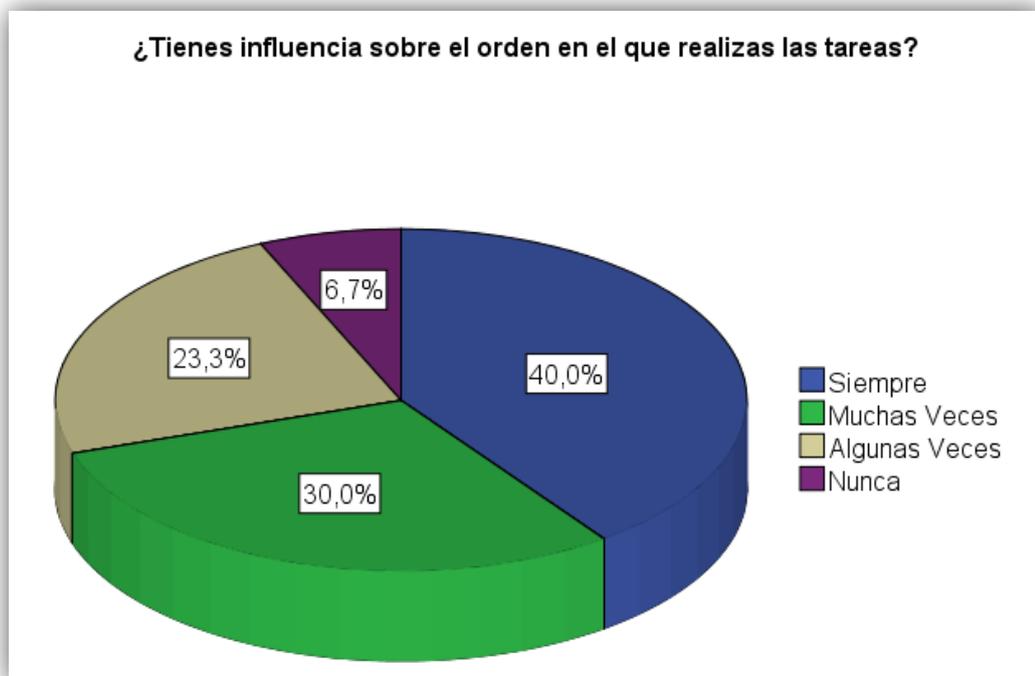
Tabla N° 38: Influencia del orden de las tareas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	12	40,0	40,0	40,0
Muchas Veces	9	30,0	30,0	70,0
Algunas Veces	7	23,3	23,3	93,3
Nunca	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Elaboración: Guamanquispe Chasi Evelyn Lissette

Fuente: Test ISTAS

Gráfico N° 39: Influencia del orden de las tareas



Análisis e interpretación

El 40 % respondió que siempre tienen influencia sobre el orden en el que realizan las tareas, el 30 % contestó Muchas Veces, el 23,3 % considero la opción Algunas Veces, el 6,7% mencionó que Nunca.

El personal si tiene influencia sobre orden de las tareas porque planifican lo que van a realizar, las hacen en orden en base a sus necesidades y tiempo de trabajo por tarea.

10. ¿Puedes decidir cuándo hacer un descanso?

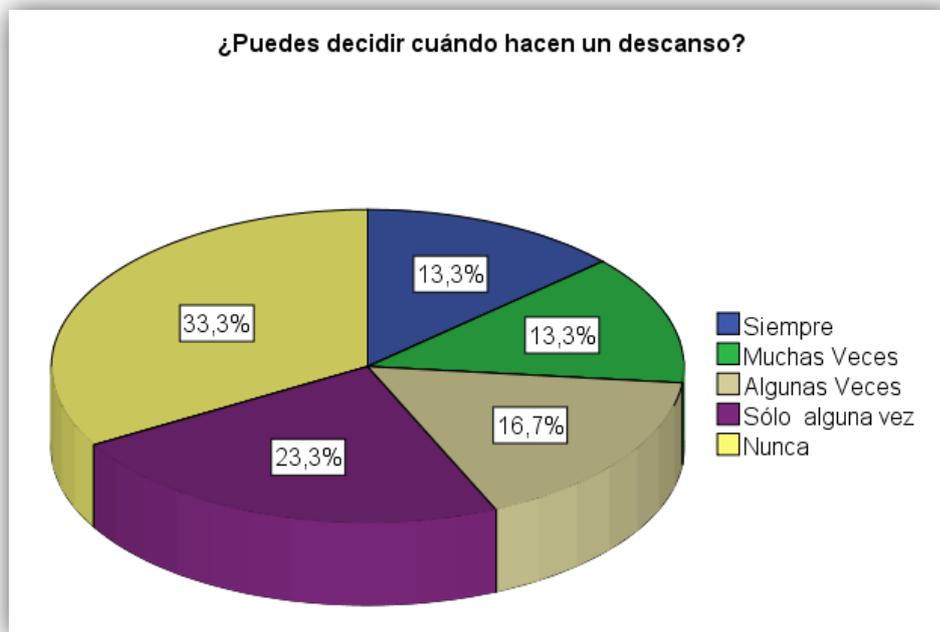
Tabla N° 39: Descansos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	4	13,3	13,3
	Muchas Veces	4	13,3	26,7
	Algunas Veces	5	16,7	43,3
	Sólo alguna vez	7	23,3	66,7
	Nunca	10	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Elaboración: Guamanquispe Chasi Evelyn Lisette

Fuente: Test ISTAS

Gráfico N° 40: Descansos



Análisis e interpretación

El 13,3% respondió que siempre pueden decidir cuándo hacer un descanso, el 13,3% contestó Muchas Veces, el 16,7% considero la opción Algunas Veces, el 23,3% opto por Sólo alguna vez, el 33,3% mencionó que Nunca.

La mayor solo pocas veces pueden decidir cuando tener descansos porque depende de las decisiones y políticas de seguridad de la empresa, según las necesidades del personal.

11. Si tienes algún asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora si tener que pedir un permiso especial?

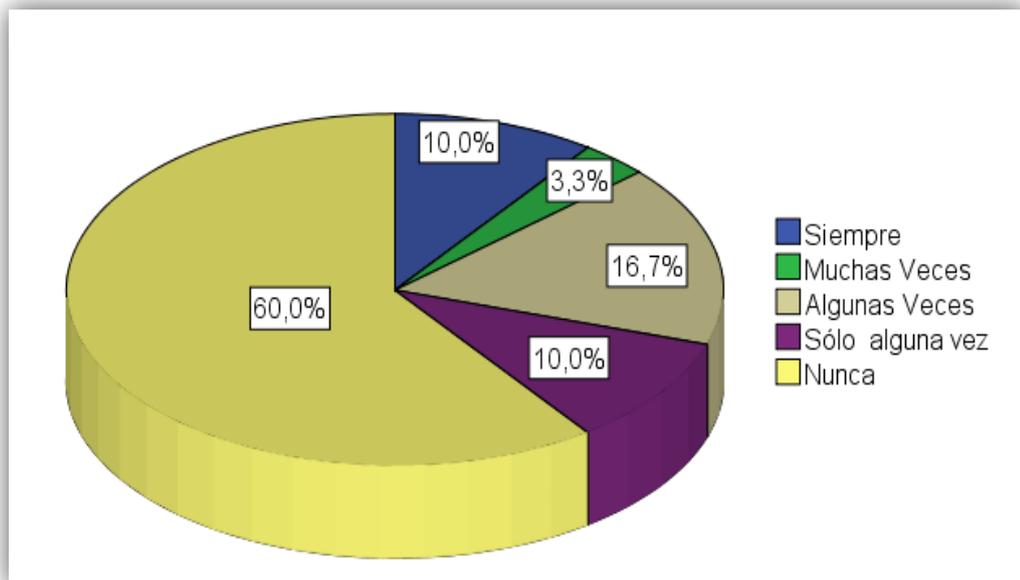
Tabla N° 40: Asunto familiar

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	3	10,0	10,0	10,0
Muchas Veces	1	3,3	3,3	13,3
Algunas Veces	5	16,7	16,7	30,0
Sólo alguna vez	3	10,0	10,0	40,0
Nunca	18	60,0	60,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Elaboración: Guamanquispe Chasi Evelyn Lissette

Fuente: Test ISTAS

Gráfico N° 41: Asunto familiar



Análisis e interpretación

El 10% respondió que sí tienen algún asunto personal o familiar, siempre puedes dejar su puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial, el 3,3% contestó Muchas Veces, el 16,7% considero la opción Algunas Veces, el 10% opto por Sólo alguna vez, el 60% mencionó que Nunca.

La mayor parte del personal tiene que pedir un permiso especial para salir de si trabajo, porque dentro de las políticas de la empresa, se incluyen las causas para dejar su puesto de trabajo y la autorización necesaria del jefe principal.

12. ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?

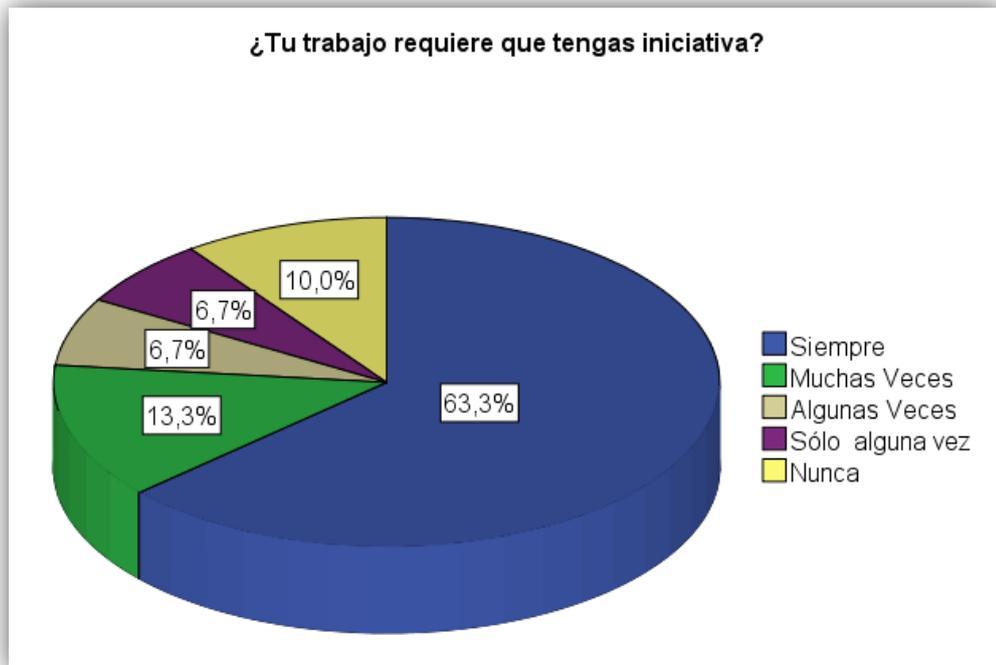
Tabla N° 41: Tener iniciativa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	19	63,3	63,3
	Muchas Veces	4	13,3	76,7
	Algunas Veces	2	6,7	83,3
	Sólo alguna vez	2	6,7	90,0
	Nunca	3	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Elaboración: Guamanquispe Chasi Evelyn Lisette

Fuente: Test ISTAS

Gráfico N° 42: Tener iniciativa



Análisis e interpretación

El 63,3% respondió que siempre su trabajo requiere que tengan iniciativa, el 13,3% contestó Muchas Veces, el 6,7% considero la opción Algunas Veces, el 6,7% opto por Sólo alguna vez, el 10% mencionó que Nunca.

El trabajo requiere de iniciativa por parte del personal, porque al ser un trabajo técnico deben ser creativos, para armar las distintas carrocerías, según los requerimientos e información otorgada.

13. ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?

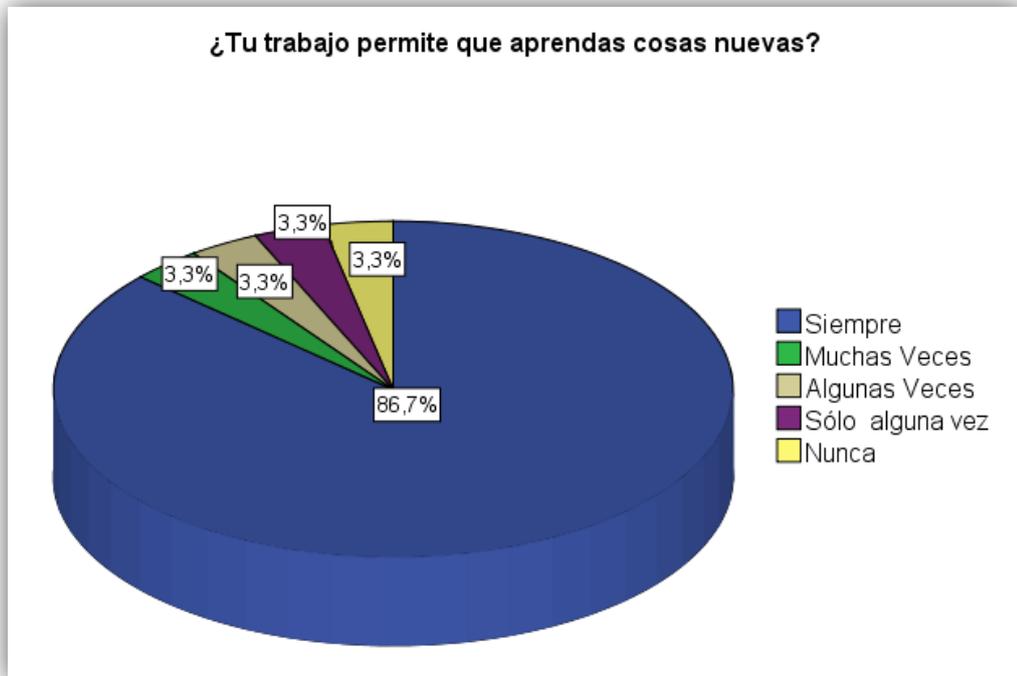
Tabla N° 42: Aprender cosas nuevas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	26	86,7	86,7	86,7
Muchas Veces	1	3,3	3,3	90,0
Algunas Veces	1	3,3	3,3	93,3
Sólo alguna vez	1	3,3	3,3	96,7
Nunca	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Elaboración: Guamanquispe Chasi Evelyn Lisette

Fuente: Test ISTAS

Gráfico N° 43: Aprender cosas nuevas



Análisis e interpretación

El 86,7% respondió que su trabajo siempre les permite que aprendas cosas nuevas, el 3,3% contestó Muchas Veces, el 3,3% considero la opción Algunas Veces, el 3,3% opto por Sólo alguna vez, el 3,3% mencionó que Nunca.

El trabajo les permite que aprendan cosas nuevas porque les permite crecer al nivel técnico sobre todo, conocer cómo se arman las carrocerías, sus componentes y nuevas técnicas para su formación.

14. ¿Te sientes comprometido con tu profesión?

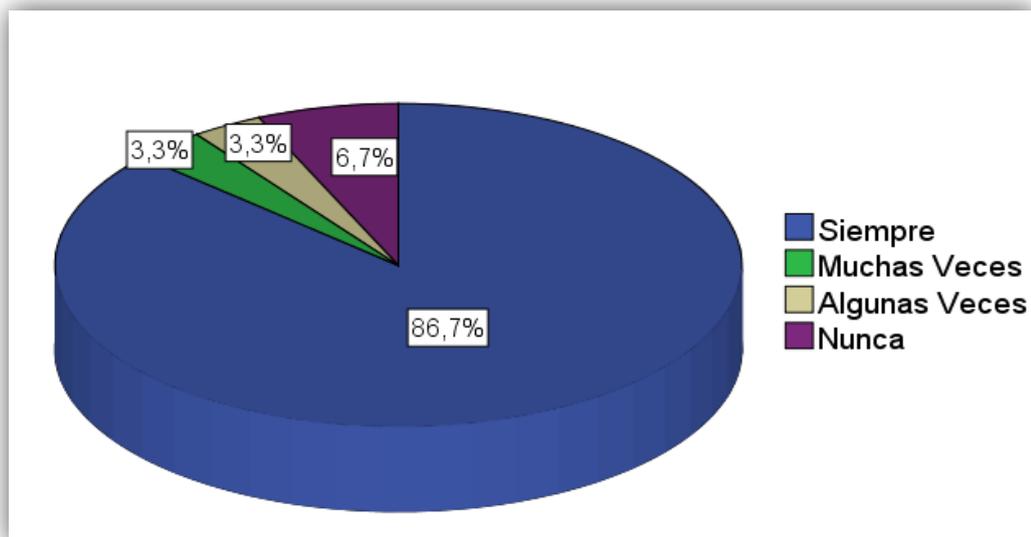
Tabla N° 43: Compromiso con la profesión

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	26	86,7	86,7	86,7
Muchas Veces	1	3,3	3,3	90,0
Válidos Algunas Veces	1	3,3	3,3	93,3
Nunca	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Elaboración: Guamanquispe Chasi Evelyn Lissette

Fuente: Test ISTAS

Gráfico N° 44: Compromiso con la profesión



Análisis e interpretación

El 83,3% respondió que siempre se sienten comprometidos con su profesión, el 3,3% contestó Muchas Veces, el 3,3% considero la opción Algunas Veces, el 6,7% mencionó que Nunca.

La mayor parte del personal se siente comprometido con su trabajo, porque les ha permitido el crecimiento profesional, lograr mejorar las necesidades de sus familias.

15. ¿Tienen sentido tus tareas?

Tabla N° 44: Sentido de las tareas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	25	83,3	83,3	83,3
Muchas Veces	2	6,7	6,7	90,0
Válidos Algunas Veces	2	6,7	6,7	96,7
Nunca	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Elaboración: Guamanquispe Chasi Evelyn Lissette

Fuente: Test ISTAS

Gráfico N° 45: Sentido de las tareas



Análisis e interpretación

El 83,3% respondió que siempre tienen sentido sus tareas, el 6,7% contestó Muchas Veces, el 6,7% considero la opción Algunas Veces, el 3,3% mencionó que Nunca.

Las tareas para el personal tienen sentido porque realizan su trabajo de manera adecuada, le ayudado al crecimiento profesional, a adquirir nuevos conocimientos, mejorar sus capacidades y destrezas, para un adecuado nivel de vida.

16. ¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?

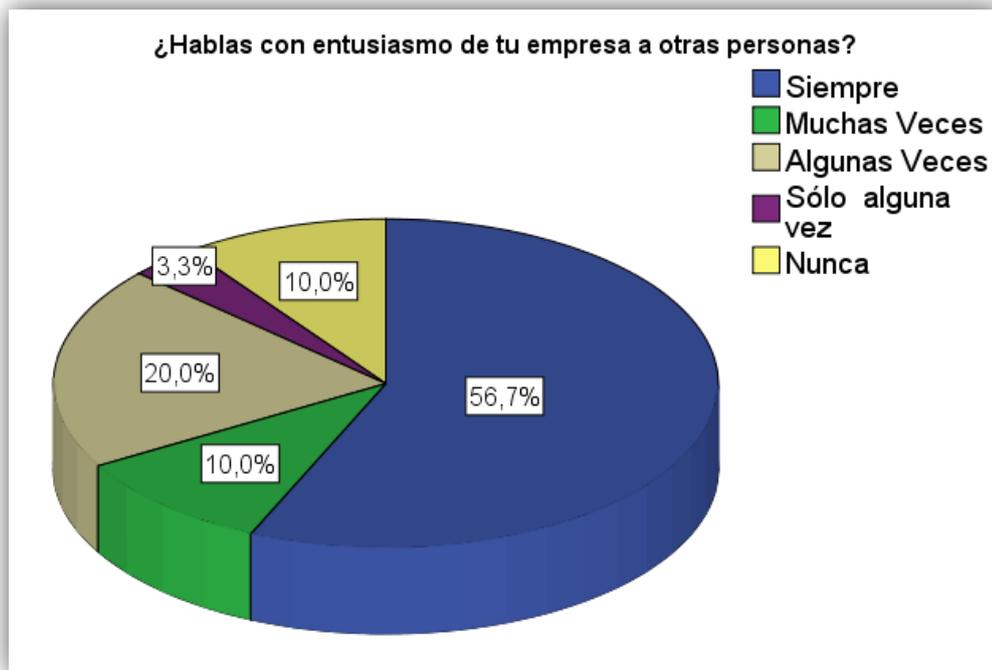
Tabla N° 45: Hablar con entusiasmo de la empresa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	17	56,7	56,7	56,7
Muchas Veces	3	10,0	10,0	66,7
Algunas Veces	6	20,0	20,0	86,7
Sólo alguna vez	1	3,3	3,3	90,0
Nunca	3	10,0	10,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Elaboración: Guamanquispe Chasi Evelyn Lisette

Fuente: Test ISTAS

Tabla N° 46: Hablar con entusiasmo de la empresa



Análisis e interpretación

El 56,7 % respondió que siempre hablan con entusiasmo de su empresa a otras personas, el 10 % contestó Muchas Veces, el 20 % considero la opción Algunas Veces, el 3,3 % opto por Sólo alguna vez, el 10 % mencionó que Nunca.

El personal habla con entusiasmo de la empresa, porque le ayudado al crecimiento profesional, mejorando sus niveles de conocimientos e incluso sus posibilidades para lograr la superación personal.

17. ¿Por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?

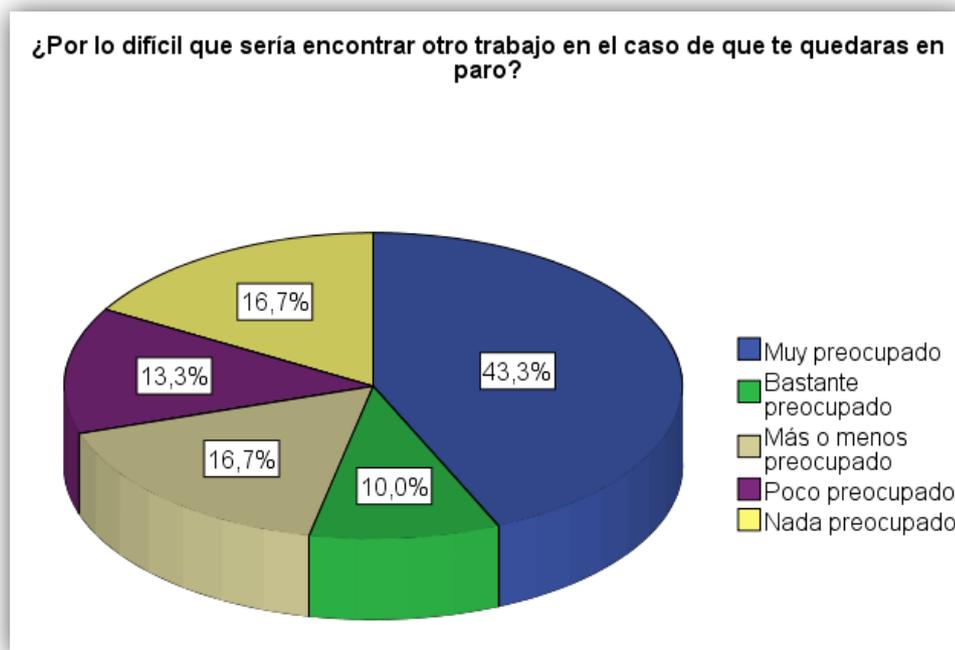
Tabla N° 47: Encontrar tu trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy preocupado	13	43,3	43,3	43,3
Bastante preocupado	3	10,0	10,0	53,3
Más o menos preocupado	5	16,7	16,7	70,0
Poco preocupado	4	13,3	13,3	83,3
Nada preocupado	5	16,7	16,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Elaboración: Guamanquispe Chasi Evelyn Lissette

Fuente: Test ISTAS

Gráfico N° 46: Encontrar tu trabajo



Análisis e interpretación

El 43,3 % respondió que está Muy preocupado Por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que se quedara en paro, el 10 % contestó Bastante preocupado, el 16,7 % considero la opción Más o menos preocupado, el 13,3 % está Poco preocupado, el 16,7 % mencionó que se encuentra Nada preocupado

Se detecta preocupación del personal por encontrar un nuevo trabajo si salieran de la empresa, sobre todo porque existe dificultad para lograr a ingresar a otras empresas, y que paguen lo justo.

18. ¿Por si te cambian de tareas contra tu voluntad?

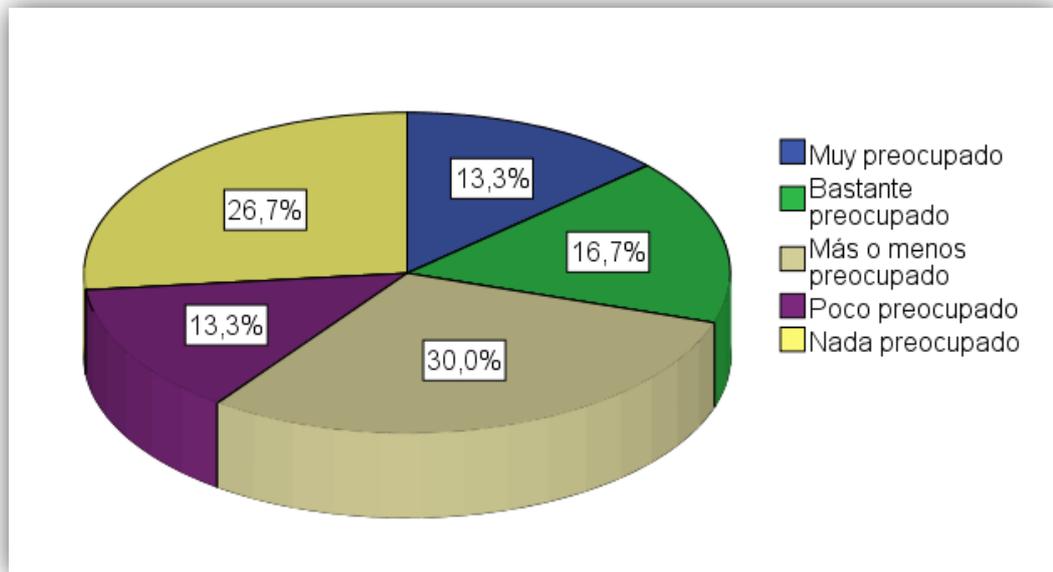
Tabla N° 48: Cambio de tareas contra su voluntad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy preocupado	4	13,3	13,3
	Bastante preocupado	5	16,7	30,0
	Más o menos preocupado	9	30,0	60,0
	Poco preocupado	4	13,3	73,3
	Nada preocupado	8	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Elaboración: Guamanquispe Chasi Evelyn Lissette

Fuente: Test ISTAS

Gráfico N° 478: Cambio de tareas contra su voluntad



Análisis e interpretación

El 16,7% respondió que está Muy preocupado si les cambian de tareas contra su voluntad el 16,7% contestó Bastante preocupado, el 30% considero la opción Más o menos preocupado, el 13,3% está Poco preocupado, el 26,7% mencionó que se encuentra Nada preocupado.

Existe preocupación del cambio de tareas contra su voluntad, porque quizás no estén preparados para esa designación o prefieren otras actividades, en las cuales son más habilidosos.

19. ¿Por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variables, que te paguen en especie, etc.)?

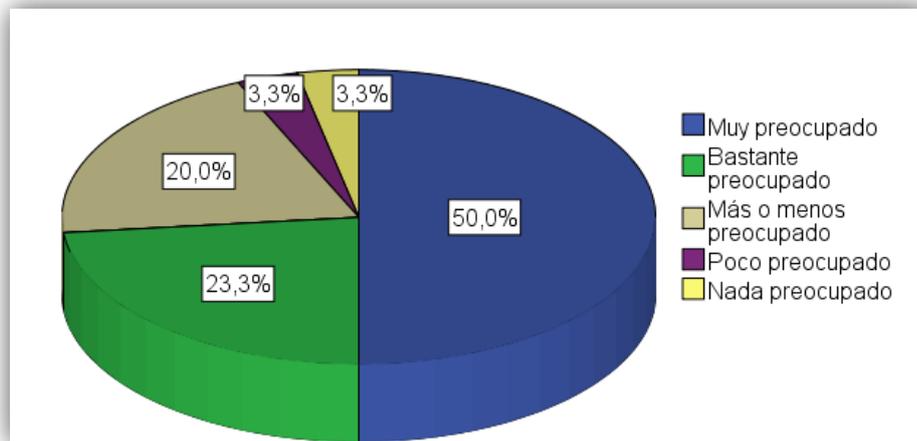
Tabla N° 49: Variación del salario

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy preocupado	15	50,0	50,0
	Bastante preocupado	7	23,3	73,3
	Más o menos preocupado	6	20,0	93,3
	Poco preocupado	1	3,3	96,7
	Nada preocupado	1	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Elaboración: Guamanquispe Chasi Evelyn Lissette

Fuente: Test ISTAS

Gráfico N° 48: Variación del salario



Análisis e interpretación

El 50% respondió que está Muy preocupado Por si les varían el salario (que no se lo actualicen, que se lo bajen, que introduzcan el salario variables, que le paguen en especie, etc.), el 23,3% contestó Bastante preocupado, el 20% considero la opción Más o menos preocupado, el 3,3% está Poco preocupado, el 3,3% mencionó que se encuentra Nada preocupado.

Se detecta mucha preocupación si existiera alguna variación de salarios, sobre todo reducción o la falta de actualización, porque ya está condicionado según las necesidades de sus hogares, una disminución significaría menos dinero con el riesgo de no poder cumplir con los gastos.

20. ¿Por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?

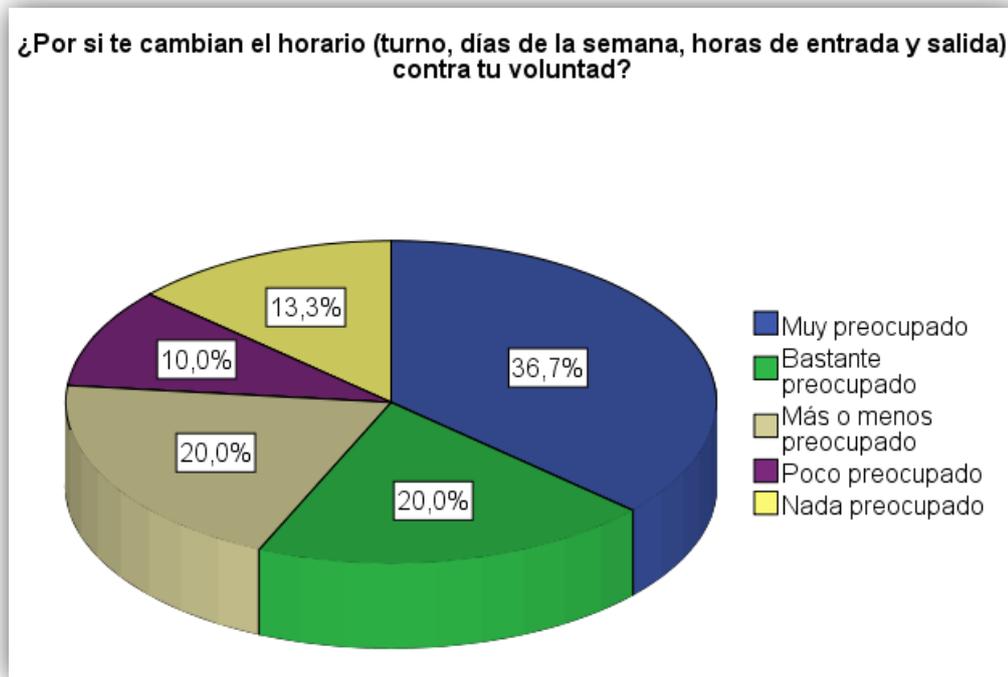
Tabla N° 50: Cambio de horario

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy preocupado	11	36,7	36,7	36,7
Bastante preocupado	6	20,0	20,0	56,7
Más o menos preocupado	6	20,0	20,0	76,7
Poco preocupado	3	10,0	10,0	86,7
Nada preocupado	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Elaboración: Guamanquispe Chasi Evelyn Lissette

Fuente: Test ISTAS

Gráfico N° 49: Cambio de horario



Análisis e interpretación

El 36,7% respondió que está Muy preocupado Por si le cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra su voluntad, el 20% contestó Bastante preocupado, el 20% considero la opción Más o menos preocupado, el 10 % está Poco preocupado, el 13,3 % mencionó que se encuentra Nada preocupado.

Existe preocupación si se presentarán cambios de horario sobre todo de entrada y salida, porque el personal ya tiene programado sus actividades antes de llegar a la empresa y después, tanto para dedicarle tiempo para su familia.

21. ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?

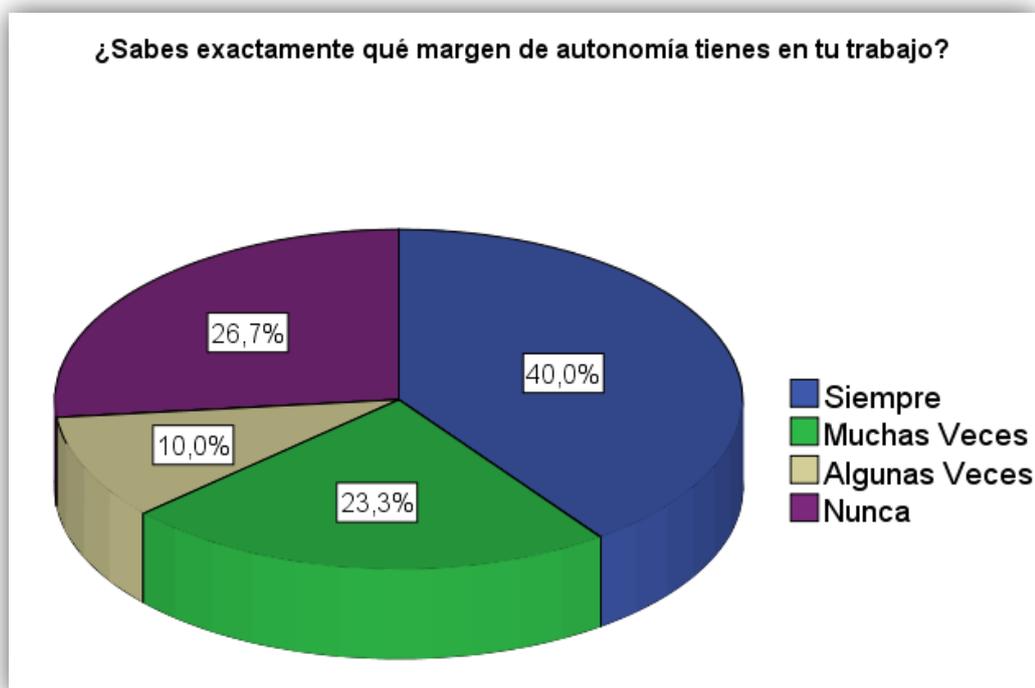
Tabla N° 51: Margen de autonomía

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	12	40,0	40,0
	Muchas Veces	7	23,3	63,3
	Algunas Veces	3	10,0	73,3
	Nunca	8	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Elaboración: Guamanquispe Chasi Evelyn Lissette

Fuente: Test ISTAS

Gráfico N° 50: Margen de autonomía



Análisis e interpretación

El 40 % respondió que siempre saben exactamente qué margen de autonomía tienen en su trabajo, el 23,3 % contestó Muchas Veces, el 10 % considero la opción Algunas Veces, el 26,7 % mencionó que Nunca.

Se detecta que tiene conocimiento sobre la autonomía que tienen en su trabajo, porque deciden como organizar sus tareas durante el día, en su puesto, decidiendo que realizar antes y después, en base a sus capacidades y herramientas de trabajo.

22. ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?

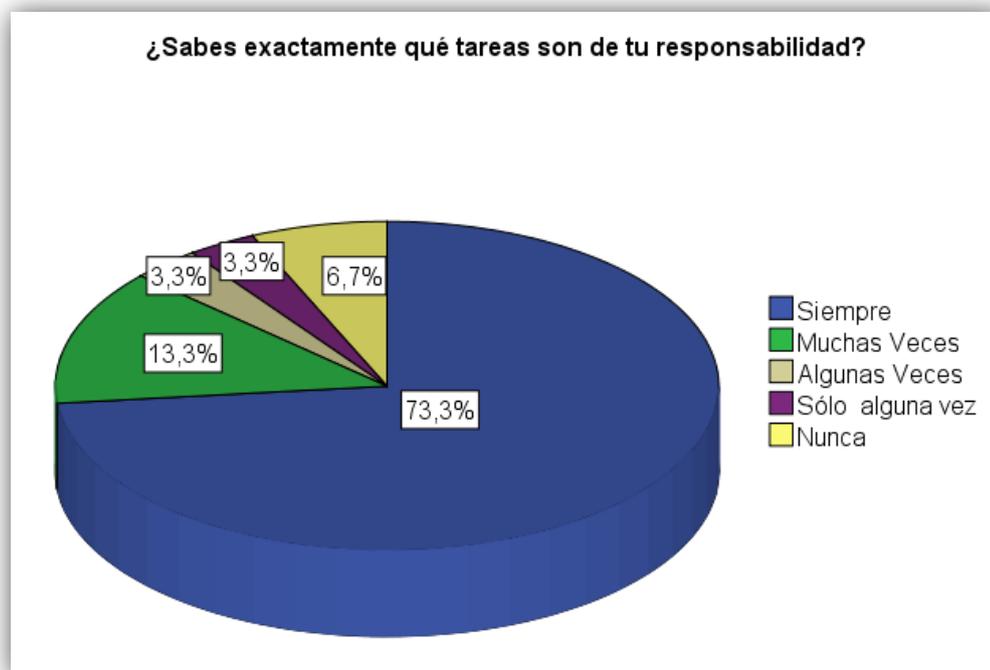
Tabla N° 52: Tareas de responsabilidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	22	73,3	73,3	73,3
Muchas Veces	4	13,3	13,3	86,7
Algunas Veces	1	3,3	3,3	90,0
Sólo alguna vez	1	3,3	3,3	93,3
Nunca	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Elaboración: Guamanquispe Chasi Evelyn Lissette

Fuente: Test ISTAS

Gráfico N° 51: Tareas de responsabilidad



Análisis e interpretación

El 73,3 % respondió que siempre saben exactamente qué tareas son de su responsabilidad, el 13,3 % contestó Muchas Veces, el 3,3 % considero la opción Algunas Veces, el 3,3 % opto por Sólo alguna vez, el 6,7 % mencionó que Nunca.

El personal tiene conocimientos sobre las actividades que son de su responsabilidad, porque la empresa ha definido de manera clara, las tareas por puesto de trabajo, evitando el desperdicio de tiempo para la producción de carrocerías.

23. ¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?

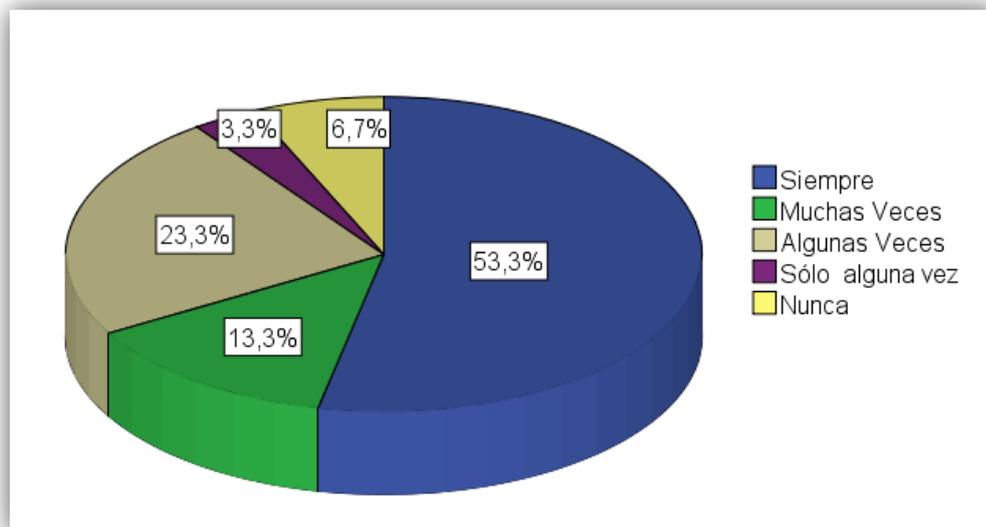
Tabla N° 53: Información sobre cambios que afectan el futuro

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	16	53,3	53,3	53,3
Muchas Veces	4	13,3	13,3	66,7
Algunas Veces	7	23,3	23,3	90,0
Sólo alguna vez	1	3,3	3,3	93,3
Nunca	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Elaboración: Guamanquispe Chasi Evelyn Lissette

Fuente: Test ISTAS

Gráfico N° 52: Información sobre cambios que afectan el futuro



Análisis e interpretación

El 53,3 % respondió que siempre En su empresa se le informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar su futuro, el 13,3 % contestó Muchas Veces, el 23,3 % considero la opción Algunas Veces, el 3,3 % opto por Sólo alguna vez, el 6,7 % mencionó que Nunca.

La empresa informa sobre los cambios que pueden tener en el futuro, porque se ha implementado como política interna, lo cual evita malos entendidos e inconvenientes.

24. ¿Puedes decidir cuándo hacen un descanso?

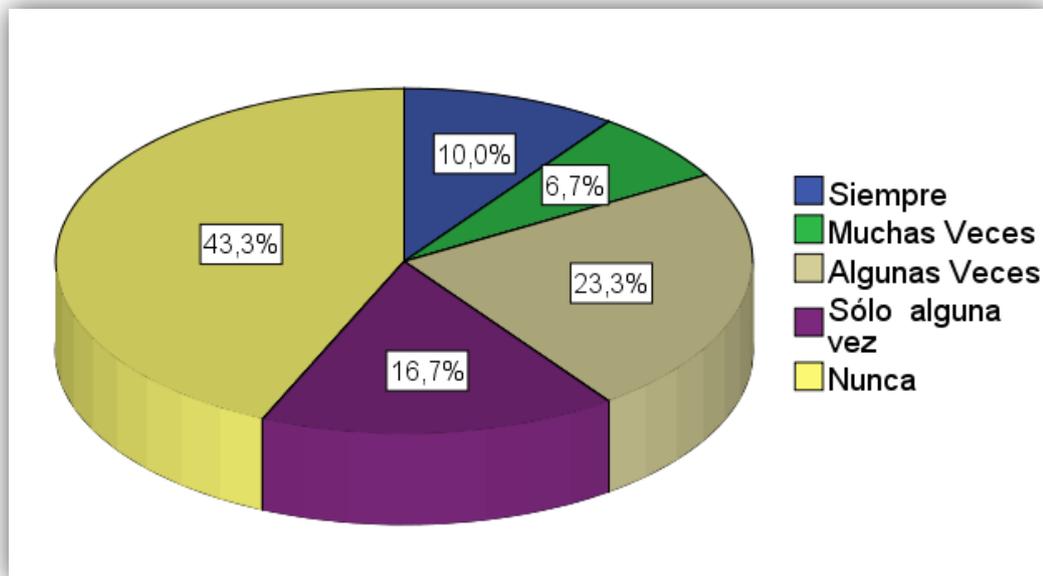
Tabla N° 54: Decidir descansos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	3	10,0	10,0
	Muchas Veces	2	6,7	16,7
	Algunas Veces	7	23,3	40,0
	Sólo alguna vez	5	16,7	56,7
	Nunca	13	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Elaboración: Guamanquispe Chasi Evelyn Lisette

Fuente: Test ISTAS

Gráfico N° 55: Decidir descansos



Análisis e interpretación

El 10 % respondió que siempre pueden decidir cuándo tener un descanso, el 6,7 % contestó Muchas Veces, el 23,3 % considero la opción Algunas Veces, el 16,7 % opto por Sólo alguna vez, el 43,3 % mencionó que Nunca.

El personal no puede decidir lo tiempos de descanso por lo cual se siente agotados, no se ha definido como parte de las actividades preventivas y políticas internas, para la prevención de riesgos ergonómicos.

25. ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?

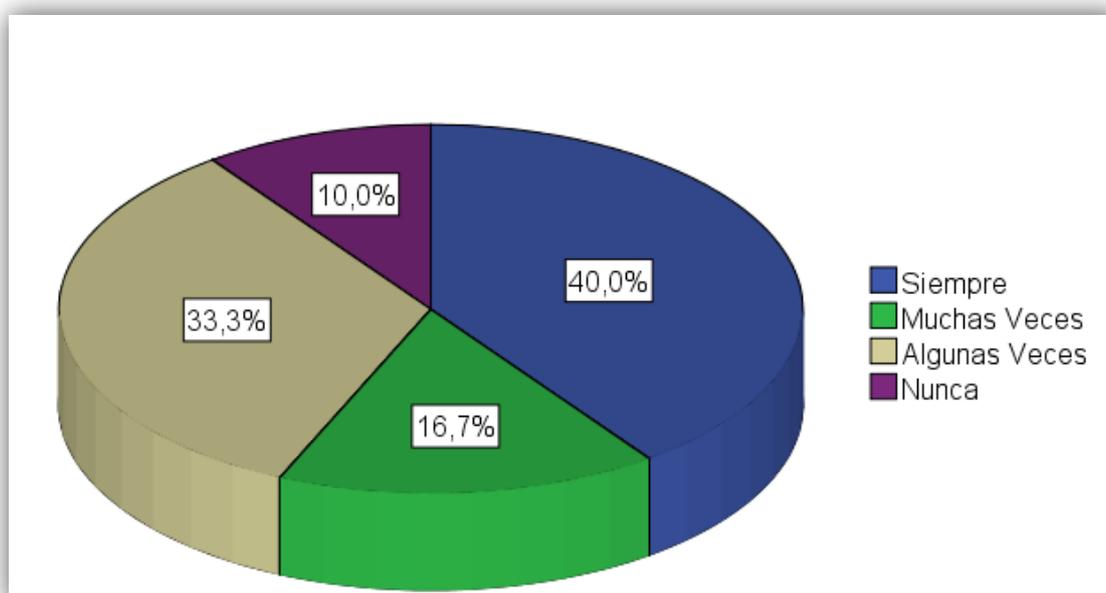
Tabla N° 56: Reciben información que necesitan

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	12	40,0	40,0	40,0
Muchas Veces	5	16,7	16,7	56,7
Algunas Veces	10	33,3	33,3	90,0
Nunca	3	10,0	10,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Elaboración: Guamanquispe Chasi Evelyn Lissette

Fuente: Test ISTAS

Gráfico N° 53: Reciben información que necesitan



Análisis e interpretación

El 40 % respondió que siempre reciben toda la información que necesitan para realizar bien su trabajo, el 16,7 % contestó Muchas Veces, el 33,3 % considero la opción Algunas Veces, el 10% mencionó que Nunca.

Se establece que reciben la información que necesitan para mejorar los procesos de comunicación interna, porque los jefes y directivos tienen reglamentado cada actividad que deben realizar en sus puestos de trabajo como parte de sus funciones.

26. ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?

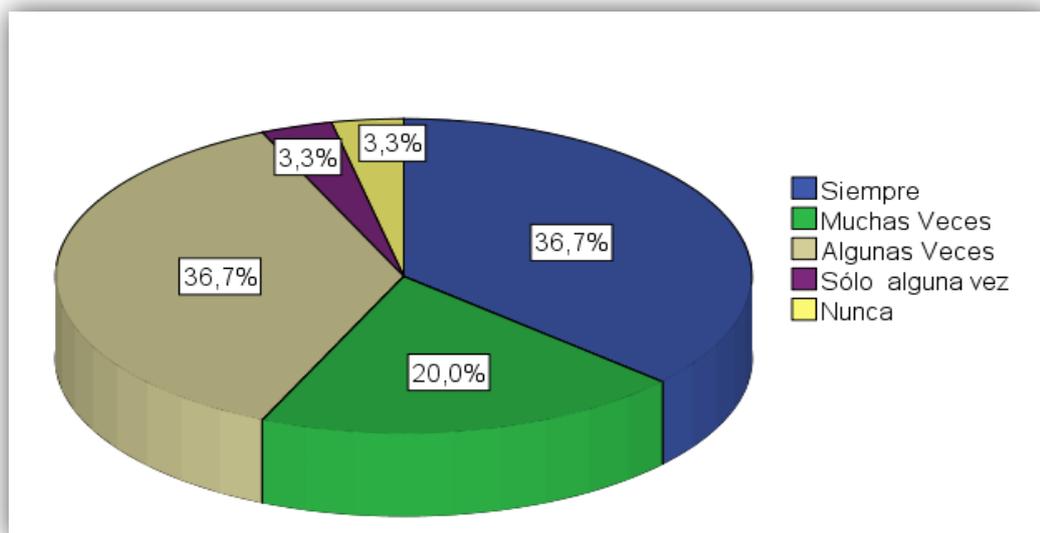
Tabla N° 57: Ayuda y apoyo de compañeras o compañeros

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	11	36,7	36,7	36,7
Muchas Veces	6	20,0	20,0	56,7
Algunas Veces	11	36,7	36,7	93,3
Sólo alguna vez	1	3,3	3,3	96,7
Nunca	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Elaboración: Guamanquispe Chasi Evelyn Lissette

Fuente: Test ISTAS

Cuadro N° 58: Ayuda y apoyo de compañeras o compañeros



Análisis e interpretación

El 36,7 % respondió que siempre reciben ayuda y apoyo de sus compañeras o compañeros, el 20 % contestó Muchas Veces, el 36,7 % considero la opción Algunas Veces, el 3,3 % opto por Sólo alguna vez, el 3,3 % mencionó que Nunca.

Se establece que si existe apoyo de los compañeros/as de trabajo para la ejecución de sus actividades, porque es una necesidad el trabajo en equipo sobre todo cuando deben cargar cosas pesadas, o realizar mantenimiento y el armado de las carrocerías.

27. ¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as?

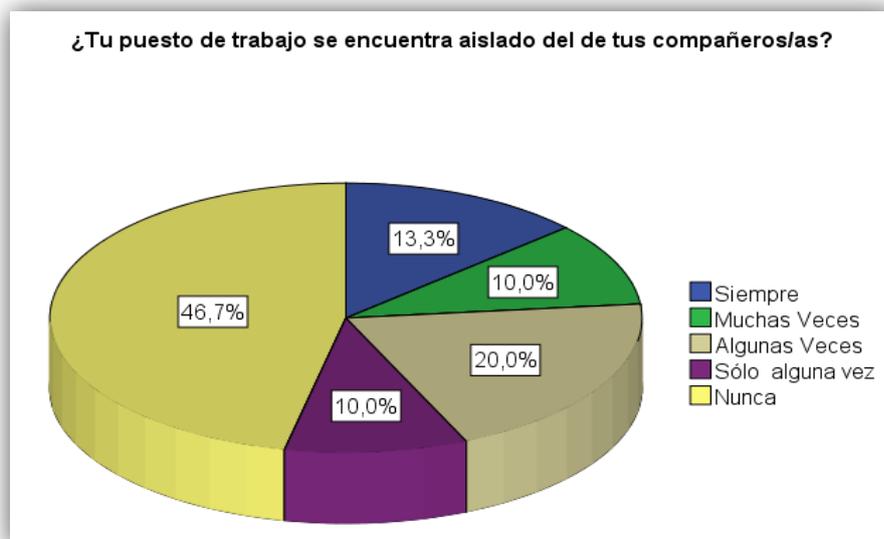
Tabla N° 59: Puesto de trabajo aislado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	4	13,3	13,3	13,3
Muchas Veces	3	10,0	10,0	23,3
Algunas Veces	6	20,0	20,0	43,3
Válidos Sólo alguna vez	3	10,0	10,0	53,3
Nunca	14	46,7	46,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Elaboración: Guamanquispe Chasi Evelyn Lissette

Fuente: Test ISTAS

Gráfico N° 54: Puesto de trabajo aislado



Análisis e interpretación

El 13,3 % respondió que siempre en su puesto de trabajo se encuentra aislados de sus compañeros/as, el 10% contestó Muchas Veces, el 20 % considero la opción Algunas Veces, el 10% opto por Sólo alguna vez, el 46,7 % considero la opción Nunca.

La mayor parte considera que el puesto de trabajo no está aislado, puesto que necesitan de la colaboración cercana de otras personas para realizar sus actividades de manera adecuada.

28. En el trabajo ¿sienten que forman parte de un grupo?

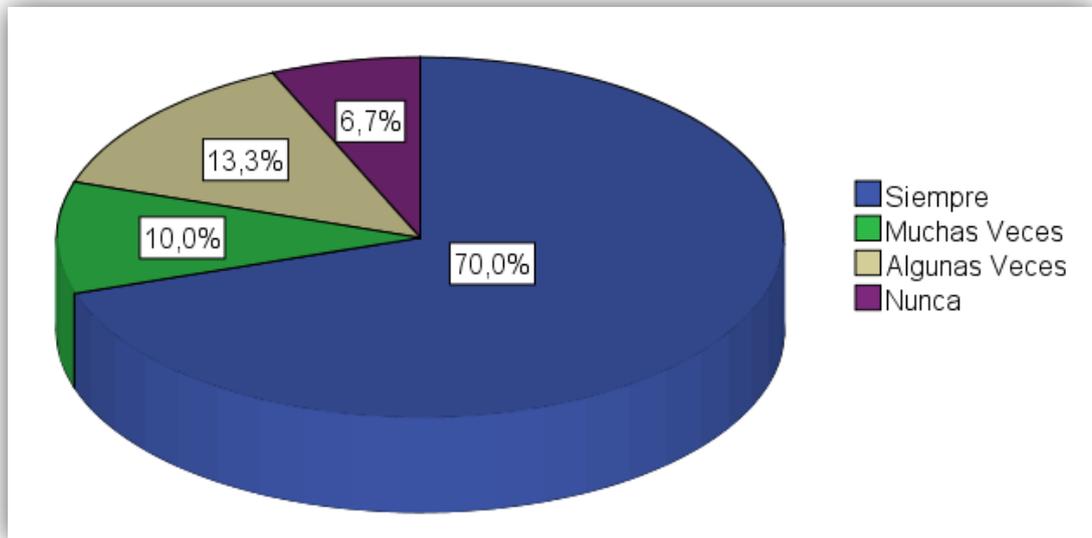
Tabla N° 60: Sienten que forman parte de un grupo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	21	70,0	70,0
	Muchas Veces	3	10,0	80,0
	Algunas Veces	4	13,3	93,3
	Nunca	2	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Elaboración: Guamanquispe Chasi Evelyn Lissette

Fuente: Test ISTAS

Gráfico N° 55: Sienten que forman parte de un grupo



Análisis e interpretación

El 70% respondió que en el trabajo, siempre sienten que forman parte de un grupo, el 10% contestó Muchas Veces, el 13,3% considero la opción Algunas Veces, el 6,7% mencionó que Nunca.

La mayor parte del personal siente que son parte del grupo, por lo cual existe buenas relaciones interpersonales, se busca el trabajo en equipo y que tengan empatía.

29. ¿Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?

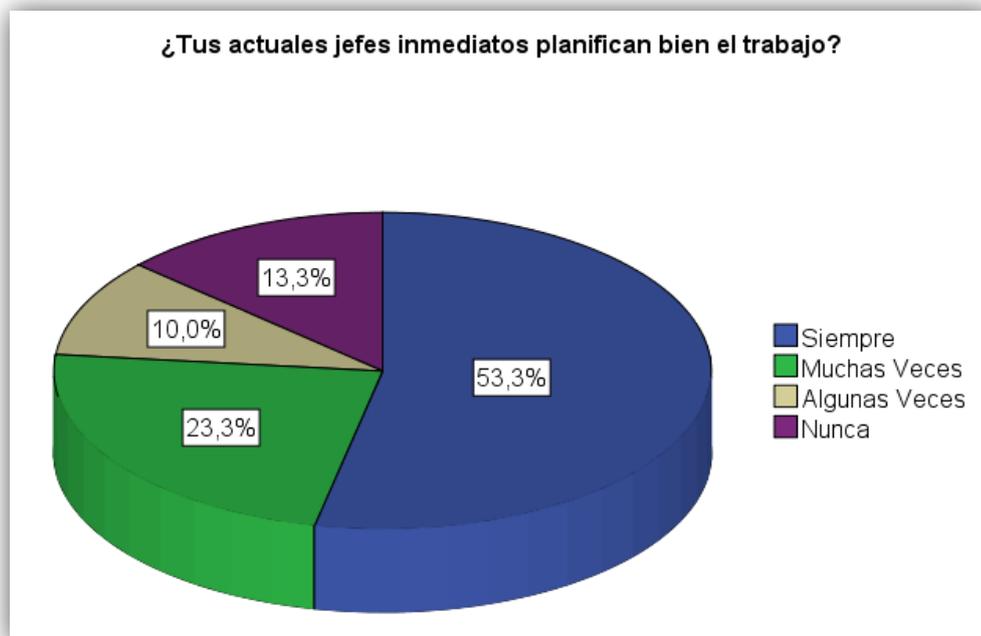
Tabla N° 61: Planificación del trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	16	53,3	53,3	53,3
Muchas Veces	7	23,3	23,3	76,7
Válidos Algunas Veces	3	10,0	10,0	86,7
Nunca	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Elaboración: Guamanquispe Chasi Evelyn Lissette

Fuente: Test ISTAS

Gráfico N° 56: Planificación del trabajo



Análisis e interpretación

El 53,3 % respondió que siempre sus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo, el 23,3% contestó Muchas Veces, el 10 % considero la opción Algunas Veces, el 13,3 % considero la opción Nunca.

Existe una adecuada planificación del trabajo, porque la mayor parte del personal no tiene quejas con respecto a la gestión interna de las funciones.

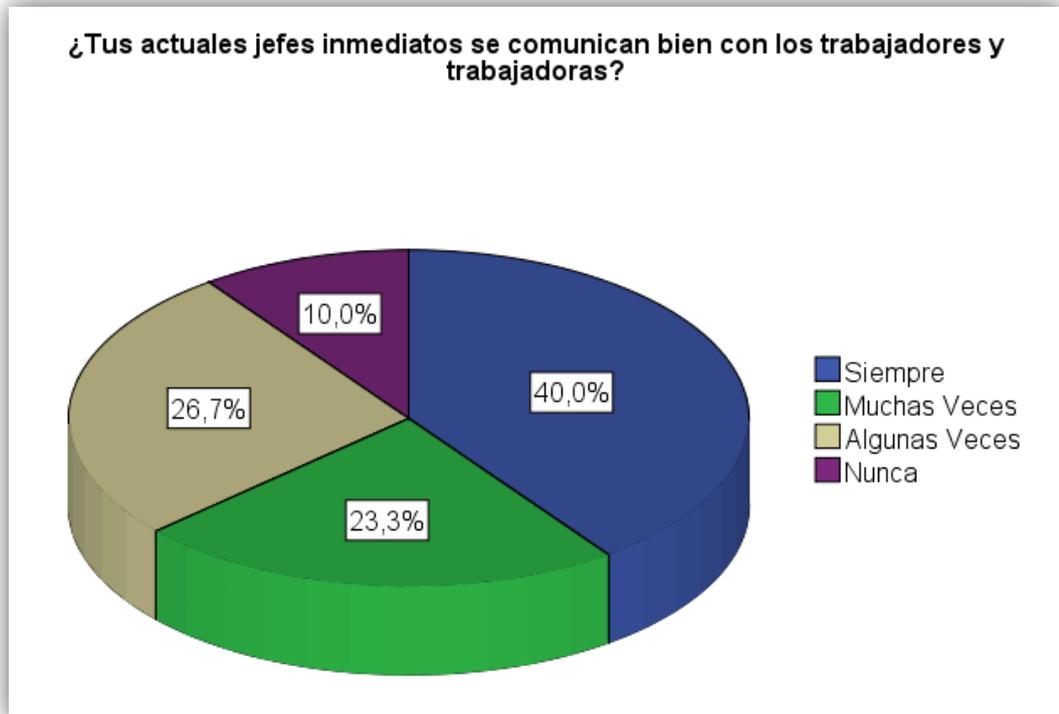
30. ¿Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?

Tabla N° 62: Comunicación con los actuales jefes inmediatos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	12	40,0	40,0	40,0
Muchas Veces	7	23,3	23,3	63,3
Algunas Veces	8	26,7	26,7	90,0
Nunca	3	10,0	10,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Elaboración: Guamanquispe Chasi Evelyn Lisette
Fuente: Test ISTAS

Gráfico N° 57: Comunicación con los actuales jefes inmediatos



Análisis e interpretación

El 40% respondió que siempre sus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras, el 23,3% contestó Muchas Veces, el 26,7% considero la opción Algunas Veces, el 10% considero la opción Nunca.

Se establece que para la mayor parte del personal existe buena comunicación con los actuales jefes inmediatos, porque una de las debilidades no es las malas relaciones interpersonales, además deben trabajar en equipo para ejecutar sus funciones y actividades.

31. ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?

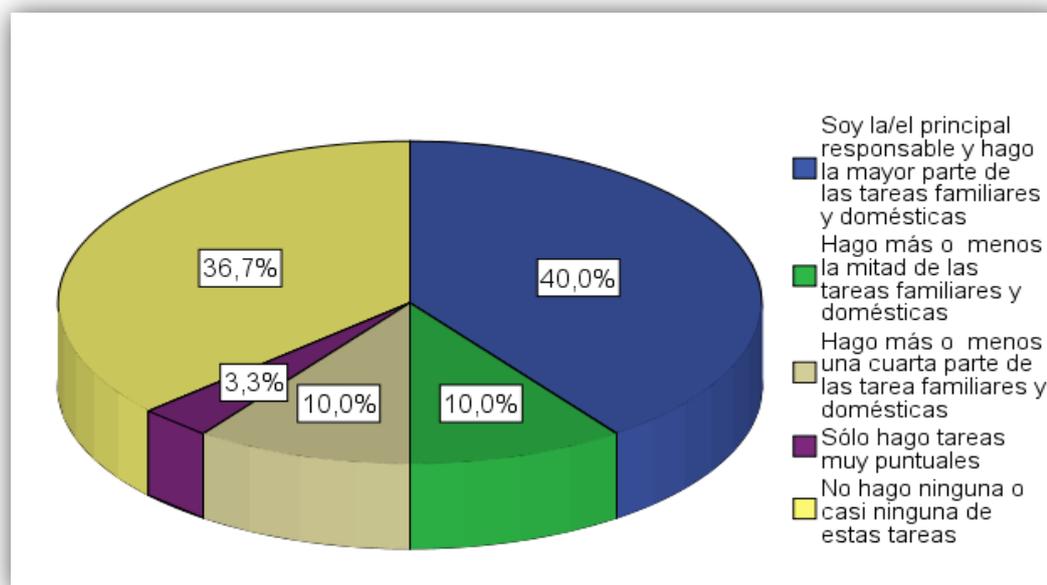
Tabla N° 63: Trabajo familiar domestico

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas	12	40,0	40,0	40,0
Hago más o menos la mitad de las tareas familiares y domésticas	3	10,0	10,0	50,0
Hago más o menos una cuarta parte de las tarea familiares y domésticas	3	10,0	10,0	60,0
Sólo hago tareas muy puntuales	1	3,3	3,3	63,3
No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	11	36,7	36,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Elaboración: Guamanquispe Chasi Evelyn Lissette

Fuente: Test ISTAS

Gráfico N° 58: Trabajo familiar domestico



Análisis e interpretación

El 40% respondió que son los principales responsables y hace la mayor parte de las tareas familiares y domésticas, el 10% considera que Hace más o menos la mitad de las tareas familiares y domésticas, el 10% mencionó que hace más o menos una cuarta parte de las tarea familiares y domésticas, el 3,3% contestó que Sólo hace tareas muy puntuales, el 36,7% No hace ninguna o casi ninguna de estas tareas.

Parte del personal de la empresa si realiza las tareas doméstica, otros no las realizan, depende hay quienes apoyan a sus parejas en las mismas, cuando llegan al hogar, pero también algunos trabajadores no pueden hacerlo por la carga física en su puesto de trabajo.

32. Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?

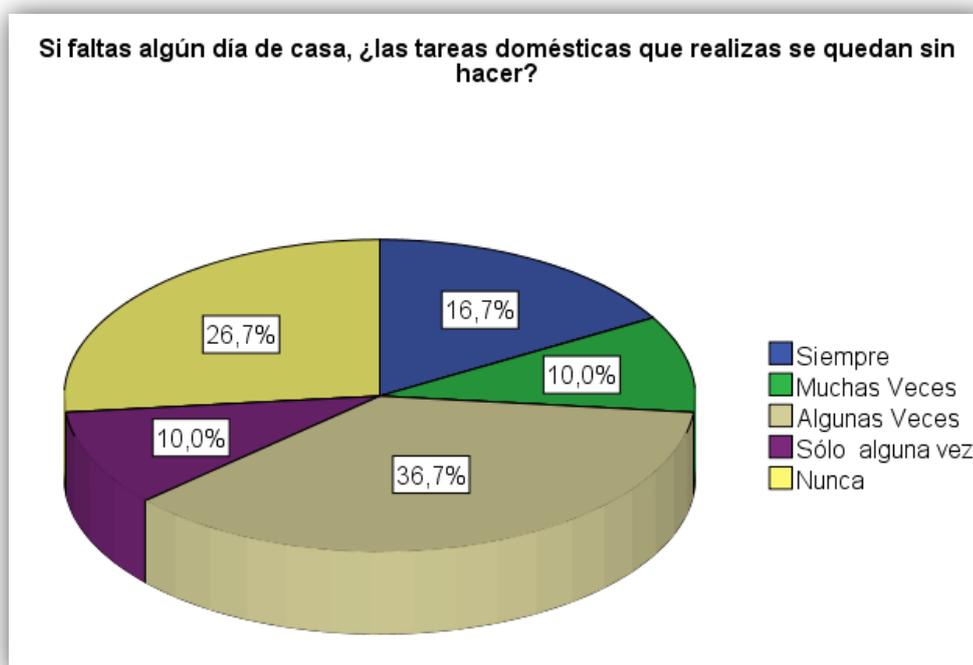
Tabla N° 64: Tareas domesticas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	5	16,7	16,7
	Muchas Veces	3	10,0	26,7
	Algunas Veces	11	36,7	63,3
	Sólo alguna vez	3	10,0	73,3
	Nunca	8	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Elaboración: Guamanquispe Chasi Evelyn Lissette

Fuente: Test ISTAS

Gráfico N° 59: Tareas domesticas



Análisis e interpretación

El 16,7% respondió que si faltan algún día de casa, siempre las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer, el 10% contestó Muchas Veces, el 36,7% considero la opción Algunas Veces, el 10% opto por Sólo alguna vez, el 26,7% considero la opción Nunca.

Según lo analizado solo a veces las tareas del hogar se quedan sin hacer cuando el trabajador no puede hacerlas, porque la realizan sus parejas o sus hijos, como parte de las responsabilidades familiares.

33. Cuando estás en la empresa, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?

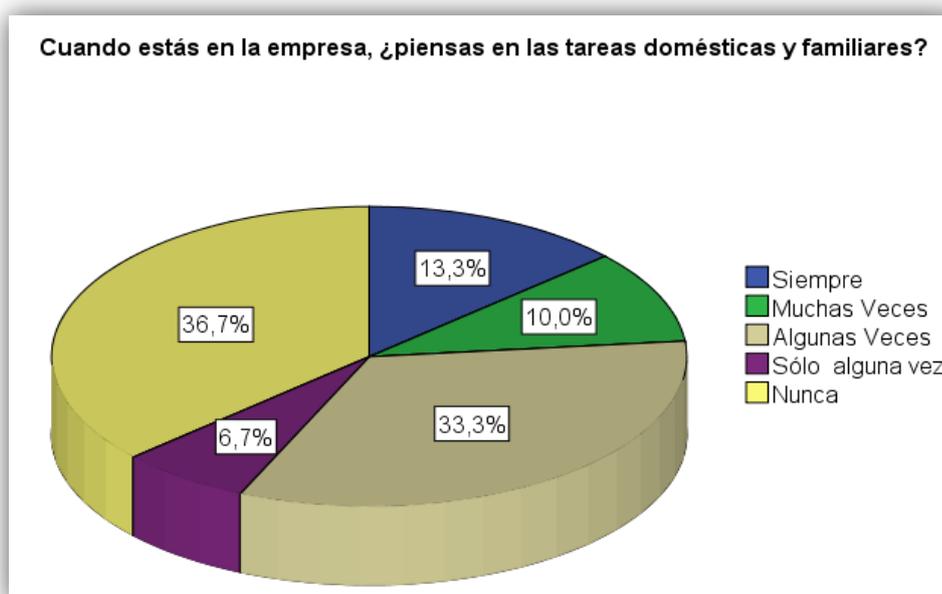
Tabla N° 65: Cuando están en la empresa piensan en las tareas domésticas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	4	13,3	13,3	13,3
Muchas Veces	3	10,0	10,0	23,3
Algunas Veces	10	33,3	33,3	56,7
Sólo alguna vez	2	6,7	6,7	63,3
Nunca	11	36,7	36,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Elaboración: Guamanquispe Chasi Evelyn Lissette

Fuente: Test ISTAS

Gráfico N° 60: Cuando están en la empresa piensan en las tareas domésticas



Análisis e interpretación

El 13,3 % respondió que cuando están en la empresa, siempre piensan en las tareas domésticas y familiares, el 10 % contestó Muchas Veces, el 33,3 % considero la opción Algunas Veces, el 6,7 % opto por Sólo alguna vez, el 36,7 % considero la opción Nunca.

La mayor casi nunca piensa en las tareas domésticas, porque prefieren concentrarse en las actividades de su trabajo, necesitan estar bien atentos a lo realizan para evitar accidentes de trabajo.

34. ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?

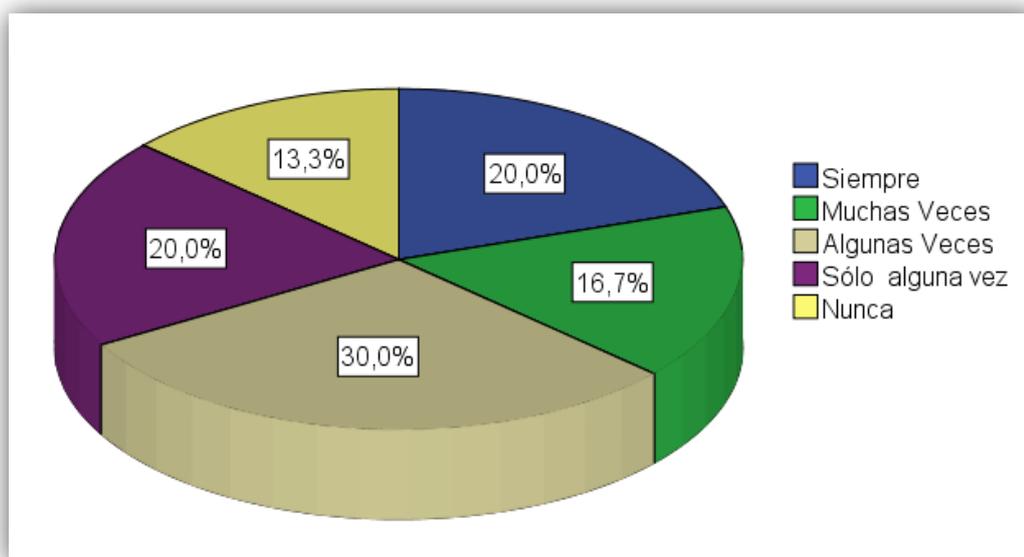
Tabla N° 66: Necesitan estar en la empresa y en el hogar

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	6	20,0	20,0	20,0
Muchas Veces	5	16,7	16,7	36,7
Algunas Veces	9	30,0	30,0	66,7
Sólo alguna vez	6	20,0	20,0	86,7
Nunca	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Elaboración: Guamanquispe Chasi Evelyn Lissette

Fuente: Test ISTAS

Gráfico N° 61: Necesitan estar en la empresa y en el hogar



Análisis e interpretación

El 20% respondió que Siempre hay momentos en los que necesitan estar en la empresa y en su casa a la vez, el 16,7% contestó Muchas Veces, el 30% considero la opción Algunas Veces, el 20% opto por Sólo alguna vez, el 13,3% considero la opción Nunca.

En base a los resultados del test solo a veces necesitan estar en sus hogares, sobre todo para resolver problemas de sus hijos o parientes cercanos.

35. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco

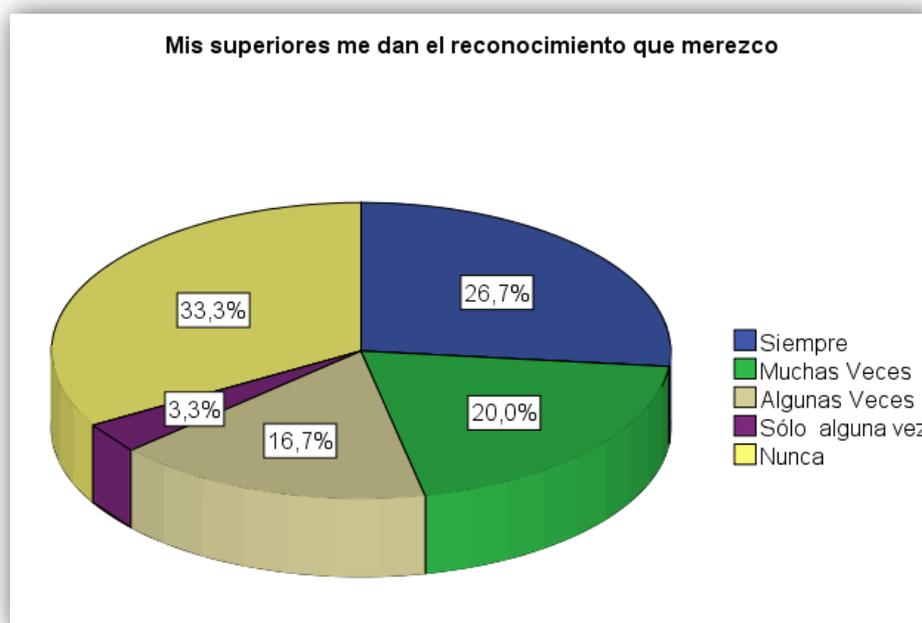
Tabla N° 67: Reconocimiento

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	8	26,7	26,7
	Muchas Veces	6	20,0	46,7
	Algunas Veces	5	16,7	63,3
	Sólo alguna vez	1	3,3	66,7
	Nunca	10	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Elaboración: Guamanquispe Chasi Evelyn Lisette

Fuente: Test ISTAS

Gráfico N° 62: Reconocimiento



Análisis e interpretación

El 26,7 % respondió que Siempre sus superiores le dan el reconocimiento que merece, el 20% contestó Muchas Veces, el 16,7 % considero la opción Algunas Veces, el 3,3% opto por Sólo alguna vez, el 33,3 % optó por Nunca.

El personal no recibe reconocimiento con mucha frecuencia, porque no se cuenta con políticas que premien a los mejores trabajadores, y a quien cumple de manera integral con sus actividades.

36. En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario

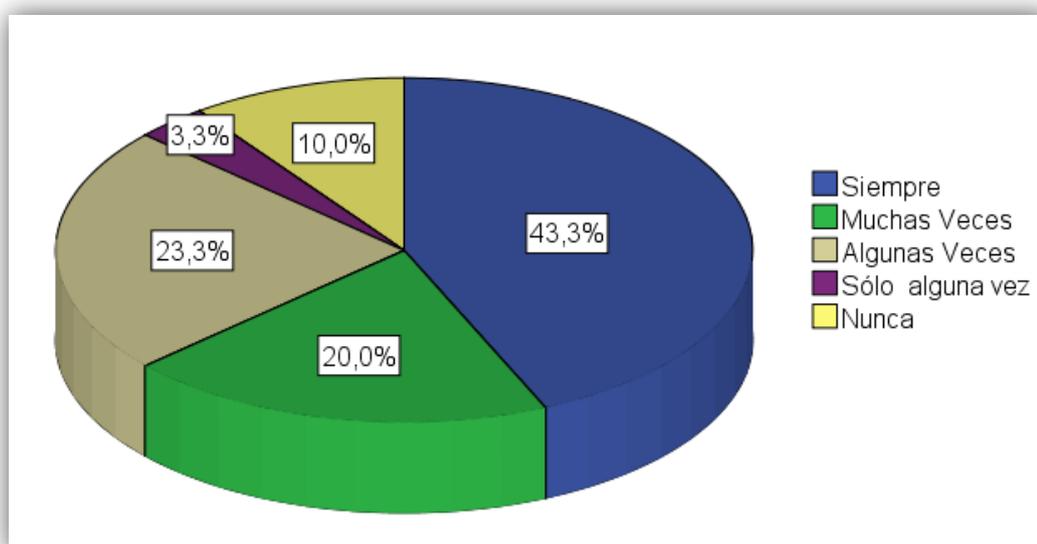
Tabla N° 68: Situaciones difíciles

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	13	43,3	43,3	43,3
Muchas Veces	6	20,0	20,0	63,3
Algunas Veces	7	23,3	23,3	86,7
Sólo alguna vez	1	3,3	3,3	90,0
Nunca	3	10,0	10,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Elaboración: Guamanquispe Chasi Evelyn Lisette

Fuente: Test ISTAS

Gráfico N° 63: Situaciones difíciles



Análisis e interpretación

El 43,3% respondió que Siempre en las situaciones difíciles en el trabajo recibieron el apoyo necesario, el 20% contestó que Muchas Veces, el 23,3 % considero la opción Algunas Veces, el 3,3% opto por Sólo alguna vez, el 10% optó por Nunca.

La mayor parte considera que si recibe el apoyo necesario de sus compañeros en situaciones difíciles, lo cual hace posible cumplir con la producción y funciones de la manera más adecuada.

37. En mi trabajo me tratan injustamente

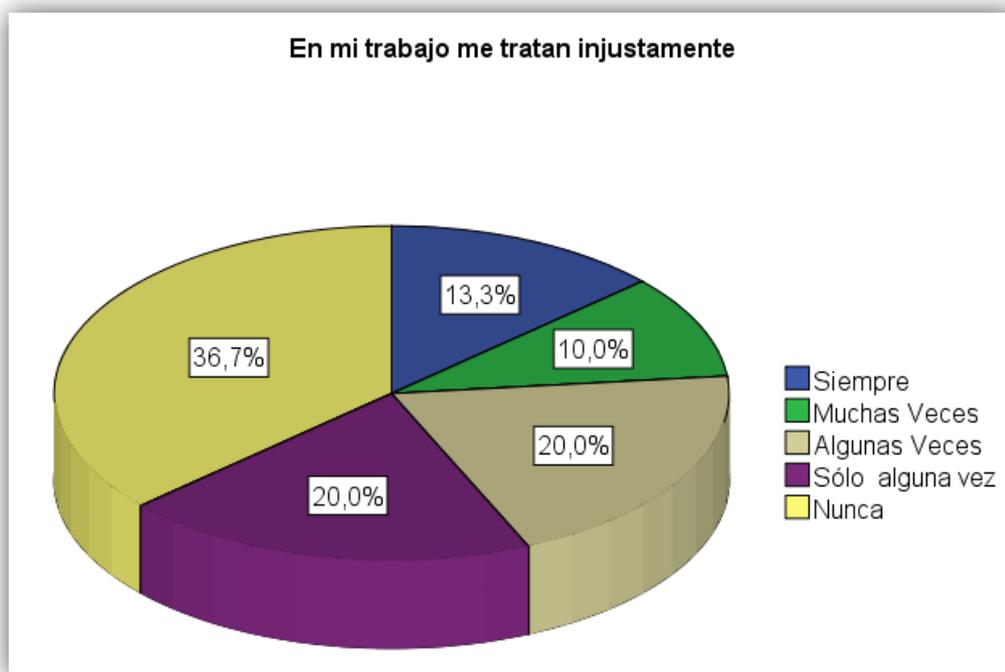
Tabla N° 69: Trato injusto

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	4	13,3	13,3	13,3
Muchas Veces	3	10,0	10,0	23,3
Algunas Veces	6	20,0	20,0	43,3
Sólo alguna vez	6	20,0	20,0	63,3
Nunca	11	36,7	36,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Elaboración: Guamanquispe Chasi Evelyn Lissette

Fuente: Test ISTAS

Gráfico N° 64: Trato injusto



Análisis e interpretación

El 13,3 % respondió que Siempre En su trabajo les tratan injustamente, el 10 % contestó Muchas Veces, el 20 % considero la opción Algunas Veces, el 20% opto por Sólo alguna vez, el 36,7 % optó por Nunca.

La mayor parte del personal no recibe un trato injusto pero hay quienes a veces si lo reciben sobre todo porque no se controla de manera adecuada quien ha cometido alguna falta que afecte al desempeño de los trabajadores.

38. Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado.

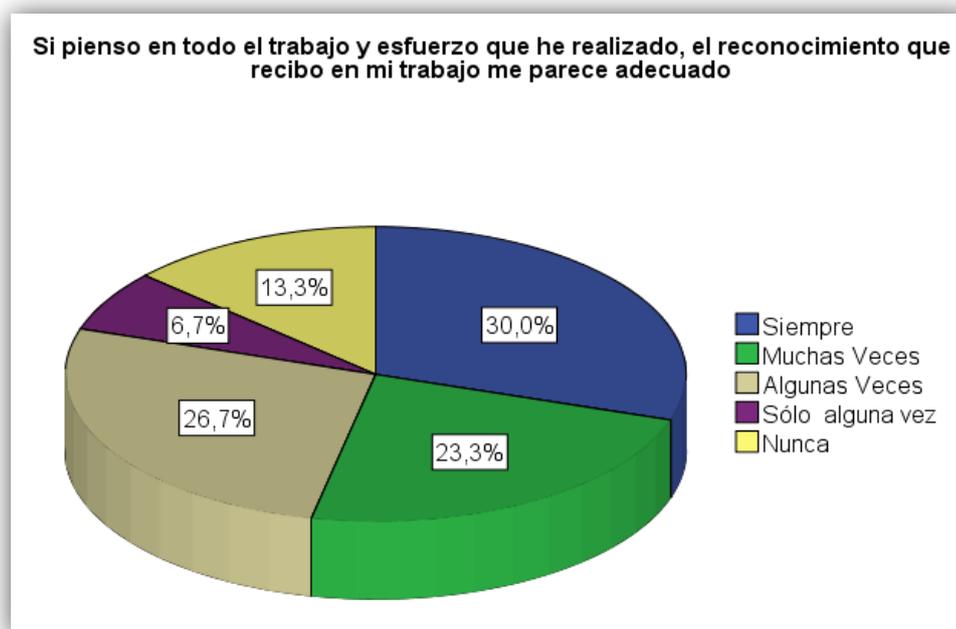
Tabla N° 70: Reconocimiento adecuado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	9	30,0	30,0	30,0
Muchas Veces	7	23,3	23,3	53,3
Algunas Veces	8	26,7	26,7	80,0
Sólo alguna vez	2	6,7	6,7	86,7
Nunca	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Elaboración: Guamanquispe Chasi Evelyn Lissette

Fuente: Test ISTAS

Gráfico N° 65: Reconocimiento adecuado



Análisis e interpretación

El 30% respondió que Siempre piensan que todo el trabajo y esfuerzo que han realizado, el reconocimiento que reciben en su trabajo les parece adecuado, el 23,3% contestó Muchas Veces, el 26,7% considero la opción Algunas Veces, el 6,7% opto por Sólo alguna vez, el 13,3% optó por Nunca.

El reconocimiento del personal no es el más adecuado, aunque se lo hace verbalmente se necesitan políticas que premien a los mejores, para ayudar a motivarlos, no existen políticas claras de reconocimiento profesional por cargo o puesto.

4.3. COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

El método estadístico para comprobar las hipótesis fue chi-cuadrado (χ^2)

Planteamiento de la hipótesis

H₀: Los riesgos laborales NO inciden en la rotación del personal en el área de estructuras de la empresa Carrocerías “Patricio Cepeda” de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua.

H₁: Los riesgos laborales SI inciden en la rotación del personal en el área de estructuras de la empresa Carrocerías “Patricio Cepeda” de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua.

Nivel de significancia

El margen de error del 5% el cual se convierte en un nivel de confianza de 0.05

El nivel de significación es de 5% = 0.05

$$\alpha = 0.05 \text{ (nivel de significancia)} \quad 1 - \alpha = 1 - 0.05 = 0.95$$

Grados de libertad

Para el cálculo del grado de libertad se estableció un número de columnas y filas.

$$gl = (f-1)(c-1)$$

Donde:

gl = grado de libertad

c = columna de la tabla

f = fila de la tabla

Para el cálculo del chi-cuadrado (χ^2), tomaremos 2 preguntas.

Reemplazando:

$$gl = (2-1)(2-1)$$

$$gl = (1)(1)$$

$$gl = 1$$

Tabla N° 71: Tabla de Distribución del Chi-cuadrado

v/p	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1
1	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055
2	13,8150	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915	4,6052
3	16,2660	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147	6,2514
4	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877	7,7794
5	20,5147	18,3854	16,7496	15,0863	12,8325	11,0705	9,2363
6	22,4575	20,2491	18,5475	16,8119	14,4494	12,5916	10,6446
7	24,3213	22,0402	20,2777	18,4753	16,0128	14,0671	12,0170
8	26,1239	23,7742	21,9549	20,0902	17,5345	15,5073	13,3616

Elaboración: Guamanquispe Chasi Evelyn Lissette

Fuente: Encuesta a Trabajadores

El valor X^2_t es **3,84**

Cálculo de Chi Cuadrado ($X^2 c$)

Datos obtenidos de la Investigación

Las frecuencias observadas representan los resultados obtenidos de la investigación de la encuesta.

Tabla N° 72: Frecuencias observadas

PREGUNTAS	Si	No	TOTAL
8. ¿Ha presentado problemas de estrés laboral?	20	10	30
19. ¿Ha existido salida de trabajadores por crisis en la empresa?	11	19	30
	31	29	60

Elaboración: Guamanquispe Chasi Evelyn Lissette

Fuente: Encuesta a Trabajadores

Frecuencias esperadas

Con los datos obtenidos de las encuestas se procede a calcular las frecuencias esperadas a partir de las frecuencias observadas.

Tabla N° 73: Frecuencias esperadas

PREGUNTAS	Si	No	TOTAL
8. ¿Ha presentado problemas de estrés laboral?	15,50	14,50	30
19. ¿Ha existido salida de trabajadores por crisis en la empresa?	15,50	14,50	30
	31	29	60

Elaboración: Evelyn Lissette Guamanquispe Chasi

Fuente: Encuesta a Trabajadores

Cálculo de chi-cuadrado

Estimador estadístico

Chi cuadrado

$$X^2 = \sum \left[\frac{(O - E)^2}{E} \right]$$

En donde:

χ^2 = Chi Cuadrado.

Σ = Sumatoria.

O = Frecuencia Observada.

E = Frecuencia Esperada.

FO-FE= Frecuencia observada – frecuencias esperadas

$(FO-FE)^2$ = Resultado de las frecuencias observadas y esperadas al cuadrado.

$(FO-FE)^2 / E$ = Resultado de las frecuencias observadas y esperadas al cuadrado dividido para las frecuencias esperadas.

Tabla N° 74: Calculo de chi-cuadrado

Frecuencias observadas	Frecuencias esperadas	FO-FE*	(FO-FE) ²	(FO-FE)/FE
FO	FE			
20	15,50	4,50	20,25	1,31
11	15,50	-4,50	20,25	1,31
10	14,50	-4,50	20,25	1,40
19	14,50	4,50	20,25	1,40
			TOTAL	5,41

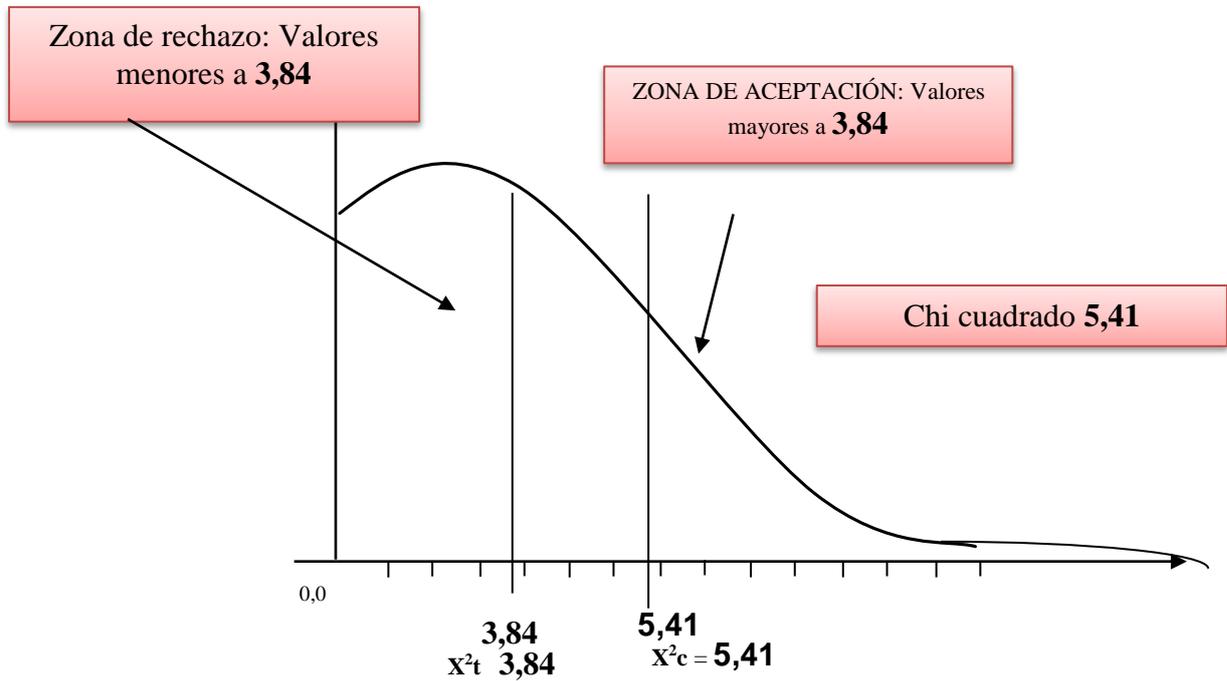
Elaboración: Guamanquispe Chasi, Evelyn Lissette

Fuente: Encuesta a Trabajadores

Regla de Decisión

Si $\chi^2_c > \chi^2_t$ se acepta la hipótesis de investigación (H1)

Como $\chi^2_c = 5,41 >$ (Mayor que) $\chi^2_t = 3,84$ **se rechaza la hipótesis nula H^0 y se acepta la hipótesis (H^1):** por lo cual los riesgos laborales SI inciden en la rotación del personal en el área de estructuras de la empresa Carrocerías “Patricio Cepeda” de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua.



Elaboración: Evelyn Lissette Guamanquispe Chasi

Fuente: Encuesta a Trabajadores

Los factores de riesgo psicosocial evaluados con el método ISTAS 21

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES:

- En la empresa de Carrocerías “Patricio Cepeda”, se presentan riesgos laborales, por lo cual ha existido continua salida del personal, frecuentemente se muestran riesgos físicos y psicosociales en los trabajadores, el riesgo psicosocial es el de mayor presencia y desfavorable para su salud.
- El nivel de rotación del personal es alto, ha existido salida del personal frecuentemente en el último año por accidentes de trabajo y estrés laboral, lo más común son las renunciaciones frecuentes en las áreas de mayor esfuerzo físico psicológico.
- Los riesgos laborales más frecuentes son los físicos como malas posturas, y demasiado esfuerzo; los factores de riesgo psicosocial evaluados con el test ISTAS 21, tuvieron vinculación con 6 dimensiones, de las cuales cuatro de estas pudieron ser evidenciadas: Estima, Doble presencia, Inseguridad, Exigencias psicológicas, se establecieron las situaciones más desfavorables para la salud de los trabajadores, los valores se inclinan a establecer un alto nivel de riesgo laboral.
- No se cuenta con herramientas preventivas de riesgos laborales, por lo cual las posiciones son inadecuadas en el ambiente de trabajo.

5.1. RECOMENDACIONES:

- Con la aplicación del test ISTAS 21 para la evaluación constante de riesgos psicosociales, se recomienda definir actividades preventivas en las seis dimensiones como son el trabajo activo, apoyo social y calidad de liderazgo, estima, doble presencia, inseguridad, exigencias psicológicas, que tienen mayor incidencia sobre el personal y así mejorar la gestión del talento humano.
- Implementar actividades preventivas en el área de estructuras de carrocías Cepeda, direccionado en las cuatro dimensiones como son: estima, doble presencia, inseguridad, exigencias psicológicas, que tuvieron las manifestaciones tempranas más desfavorables, tanto en el desgaste emocional, estrés laboral, preocupación por la pérdida de trabajo, que son situaciones psicosociales negativas.
- Gestionar actividades que permitan la disminución del estrés laboral en los trabajadores.
- Implementación de una guía de prevención de riesgos laborales para los trabajadores del área de estructuras en la empresa Carrocías “Patricio Cepeda” de la ciudad de Ambato

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

6.1. DATOS INFORMATIVOS

Título:

Guía de prevención de riesgos laborales para los trabajadores del área de estructuras de la empresa de Carrocerías “Patricio Cepeda” de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua.

Institución: Empresa de Carrocerías “Patricio Cepeda”

Ubicación: Vía a Guaranda km 1 (Av. José Peralta y Psje. Alfredo Jácome)

Cantón: Ambato

Provincia: Tungurahua

Beneficiarios:

- Personal de la empresa
- Directivos de la empresa

6.1. Justificación

La presente propuesta tiene como fin establecer lineamientos para mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores del área de estructuras de la empresa Carrocerías “Patricio Cepeda” de la ciudad de Ambato.

Es importante para implementar procesos que ayuden a la prevención de los riesgos laborales, muy usuales en esa área, que ha causado una alta rotación del

personal, el fin de la propuesta es brindar medidas y establecer actividades de capacitación que ayuden a una adecuada prevención de los accidentes y enfermedades profesionales.

Es de interés su realización, aunque se cuente con reglamentos de seguridad industrial según la normativa del ministerio de Relaciones Laborales, estos no han sido llevados a la práctica de manera integral, solo están escritos pero no divulgados con el personal en cada área, por lo cual la guía pretende sensibilizar e incentivar a los trabajadores para que tomen las medidas preventivas.

Los beneficiarios de la propuesta son el personal y los directivos de la empresa Carrocerías “Patricio Cepeda”, que contaron con un recurso útil para definir las actividades preventivas a escala gerencial y operativa.

6.3. Objetivos.

General

Diseñar una guía de prevención de riesgos laborales para los trabajadores del área de estructuras de la empresa Carrocerías “Patricio Cepeda” de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua.

Específicos

- Sensibilizar sobre la importancia de la implementación de la guía de riesgos laborales para la prevención de problemas y mejorar la salud de los trabajadores.
- Establecer los contenidos de la guía en base a la fundamentación teórico científico, y resultados de la investigación.
- Desarrollar un análisis situacional de los factores de riesgo basado para la definición de medidas preventivas.

6.4. Análisis de factibilidad

Factibilidad Tecnológica

Se cuenta con las herramientas tecnológicas para elaborar la guía, las actividades y la planificación, según las necesidades del personal, tanto con un computador como proyector para las posteriores capacitaciones, basadas en fortalecer las medidas de prevención de riesgos laborales.

Factibilidad Técnica

Se desarrolló un análisis técnico de los riesgos laborales para determinar las medidas preventivas, se cuenta con la información técnica para definir las medidas preventivas, en base a un análisis de documentos sobre enfermedades profesionales, y del análisis situacional de Carrocerías “Patricio Cepeda” de la ciudad de Ambato.

Factibilidad Económica

La empresa ha definido de manera clara los recursos económicos para la seguridad laboral del personal, en base a definir actividades, por lo cual existe el presupuesto para su ejecución definitiva, parte de la propuesta será financiada por la investigadora, sobre todo el diseño preliminar de la propuesta, antes de la revisión final por parte del Departamentos de Talento Humano y Seguridad.

Factibilidad Operativa Organizacional

La propuesta preliminarmente será realizada por la investigadora, luego lo ejecutará los encargados de la seguridad laboral, en base a un cronograma de trabajo establecido por la dirección, se cuenta con el apoyo para su ejecución en todas sus etapas.

6.5. Fundamentación teórica

Planificación de la actividad preventiva

La planificación de la actividad preventiva derivada de la evaluación de riesgos incluye tanto las acciones y medidas para eliminar, corregir o controlar los riesgos evaluados como los estudios específicos a realizar para la valoración concreta y ajustada de otros riesgos de evaluación más compleja. (Sánchez Iglesias, Villalobos Cabrera, & Cirujano González, 2007, págs. 53 - 54)

En esta planificación se integrará un conjunto de acciones, tales como las relacionadas a continuación:

a) Formación e información a trabajadores y/o sus representantes

Incluirá, como mínimo, los siguientes aspectos:

- Formación e información de los trabajadores sobre los riesgos existentes en los puestos de trabajo y las medidas preventivas.
- Formación complementaria de los Delegados de Prevención cuando sea necesaria. (Sánchez Iglesias, Villalobos Cabrera, & Cirujano González, 2007, págs. 53 - 54)

Formación complementaria del nivel correspondiente a los trabajadores designados o expertos del Servicio de Prevención.

b) Medidas de emergencia

Incluirán, como mínimo, los siguientes aspectos:

- Primeros auxilios.
- Actuación frente a emergencias.
- Evacuación.

“Asimismo, se debe incluir la relación de personas encargadas de cada uno de estos aspectos, la forma de comprobación periódica (simulacros) del funcionamiento de las medidas de emergencia, el material necesario, la formación necesaria para el personal y la organización de las relaciones con organismos externos que colaboren en caso de emergencia”. (Sánchez Iglesias, Villalobos Cabrera, & Cirujano González, 2007, págs. 53 - 54)

c) Formación de personal a designar para emergencias

En este apartado se hace referencia a la formación específica que requieren las personas que participan en los planes de emergencia (equipos de 1.^a y 2.^a intervención, de primeros auxilios, de evacuación, etc.). (Sánchez Iglesias, Villalobos Cabrera, & Cirujano González, 2007, págs. 53 - 54)

d) Vigilancia de la salud

“En este apartado se incluirá la programación anual y el desarrollo de las actividades sanitarias, así como los exámenes de salud específicos en función de los riesgos contenidos en la evaluación. (Sánchez Iglesias, Villalobos Cabrera, & Cirujano González, 2007, págs. 53 - 54)

e) Recursos preventivos

“Cuando de la evaluación de riesgos se identifiquen situaciones en las que sea necesario la presencia de recursos preventivos, en la planificación de la actividad preventiva quedará determinada la forma de llevar a cabo la presencia de los mismos. (Sánchez Iglesias, Villalobos Cabrera, & Cirujano González, 2007, págs. 53 - 54)

Programación de actividades a desarrollar

Se deberá incluir asimismo la programación de actividades a desarrollar:

- Por los medios propios de la empresa.
- Por la entidad especializada externa que actúe como Servicio de Prevención Ajeno (en caso de haberse optado porque las actividades preventivas se realicen, en todo o en parte, mediante esta modalidad). En este sentido debe recordarse que pueden concertarse actividades concretas con más de una entidad especializada, pero si se opta por una Sociedad de Prevención de una Mutua debe ser necesariamente la de la cobertura de las contingencias de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Esta programación será la que determine las actividades que se deben ejecutar por la entidad especializada para actuar como Servicio de Prevención Ajeno para el desarrollo de las funciones contratadas y vendrá a complementar, mediante el concierto suscrito con el empresario, las actividades que este ejecute por sí mismo. (Sánchez Iglesias, Villalobos Cabrera, & Cirujano González, 2007, págs. 53 - 54)

6.6. Metodología. Modelo operativo

Tabla N° 75: Metodología. Modelo operativo

Fases	Objetivos	Actividades	Recursos	Responsable	Tiempo	Producto
Socialización	Socializar la propuesta con los directivos	Presentación Charlas de Socialización Reuniones de trabajo con autoridades	Autorización Proyector Computador Materiales de oficina	Investigadora	Mayo del 2014	1 reunión de socialización 1 reunión de trabajo
Planificación	Planificar el diseño de la guía	Cronograma de Actividades Plan de acción	Materiales de oficina. Computador.	Investigadora	Junio del 2014	1 cronograma 1 plan de acción
Ejecución	Ejecutar el diseño final y realizar talleres de socialización	Ejecución de: Diseño final 2 Talleres de socialización	Materiales de oficina. Propuesta Computador.	Investigadora	Junio del 2014 a Julio del 2014	1 guía diseñada 2 talleres de socialización con el personal.
Evaluación	Evaluar las actividades Comprobar los logros conseguidos	✓ Seguimiento de las actividades Desarrollo de ✓ Entrevistas. ✓ Observación. ✓ Mesas de discusión	Proyector Computador Diseño preliminar Materiales de oficina. Videos	Investigadora	Julio del 2014	1 evaluación

Fuente: Observación directa.

Elaborado por: Guamanquispe Chasi Evelyn Lissette



Guía

de prevención de riesgos laborales

- Icono de casco de seguridad
- Icono de auriculares de protección
- Icono de gafas de seguridad
- Icono de guantes de protección
- Icono de gafas de soldador
- Icono de botas de seguridad
- Icono de un trabajador realizando una tarea

Exstructurada para Carrocerías
Patricio Cepeda Ltda.



2014 -2015

1 Diagnóstico

1.1. Análisis de la situación

Para el análisis es necesario detectar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas con respecto a la seguridad laboral en la empresa.

Tabla N° 76: Análisis FODA

Fortalezas	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none">• Contar con profesional en el área técnica de seguridad industrial.• Colaboración de los directivos en la ejecución de la propuesta.• Reglamentos internos de seguridad laboral.• Cumplimiento de obligaciones patronales según el Ministerio de Trabajo.• Horarios rotativos en base a las necesidades del personal.• Equipos de protección según las normativas vigentes.	<ul style="list-style-type: none">• Contar con el apoyo del Ministerio de Trabajo para la capacitación en seguridad laboral.• Reglamentos del Ministerio de Trabajo sobre seguridad laboral.• Lineamientos de apoyo para la estructuración de planes de prevención de riesgos profesionales.• Mejoramiento de las estrategias de prevención en base a estudios internacionales.
Debilidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none">• Limitado tiempo para desarrollar evaluaciones de riesgos laborales según tipo de riesgo.• Escasa capacitación en temas de prevención de riesgos laborales.• Procesos preventivos no llevados a cabo por falta de colaboración entre compañeros.• Presencia de otros factores de riesgo laboral antes de ser solucionados algunos problemas presentes en la actualidad.	<ul style="list-style-type: none">• Inadecuado seguimiento de Ministerio de Trabajo a la ejecución de medidas de prevención de riesgos laborales.• Personal de seguridad ocupado en actividades relacionados a lo técnico más que a lo humano.

Fuente: Área de estructuras empresa Carrocerías “Patricio Cepeda”

Elaborado por: Guamanquispe Chasi Evelyn Lissette

ANÁLISIS DE RIESGOS SEGÚN LA REALIDAD ACTUAL DE LA EMPRESA

En la empresa se encontraron una serie de riesgos laborales, los principales se resumen en la siguiente tabla de trabajo.

Para la gestión de riesgos se clasificaron de la siguiente manera los tipos:

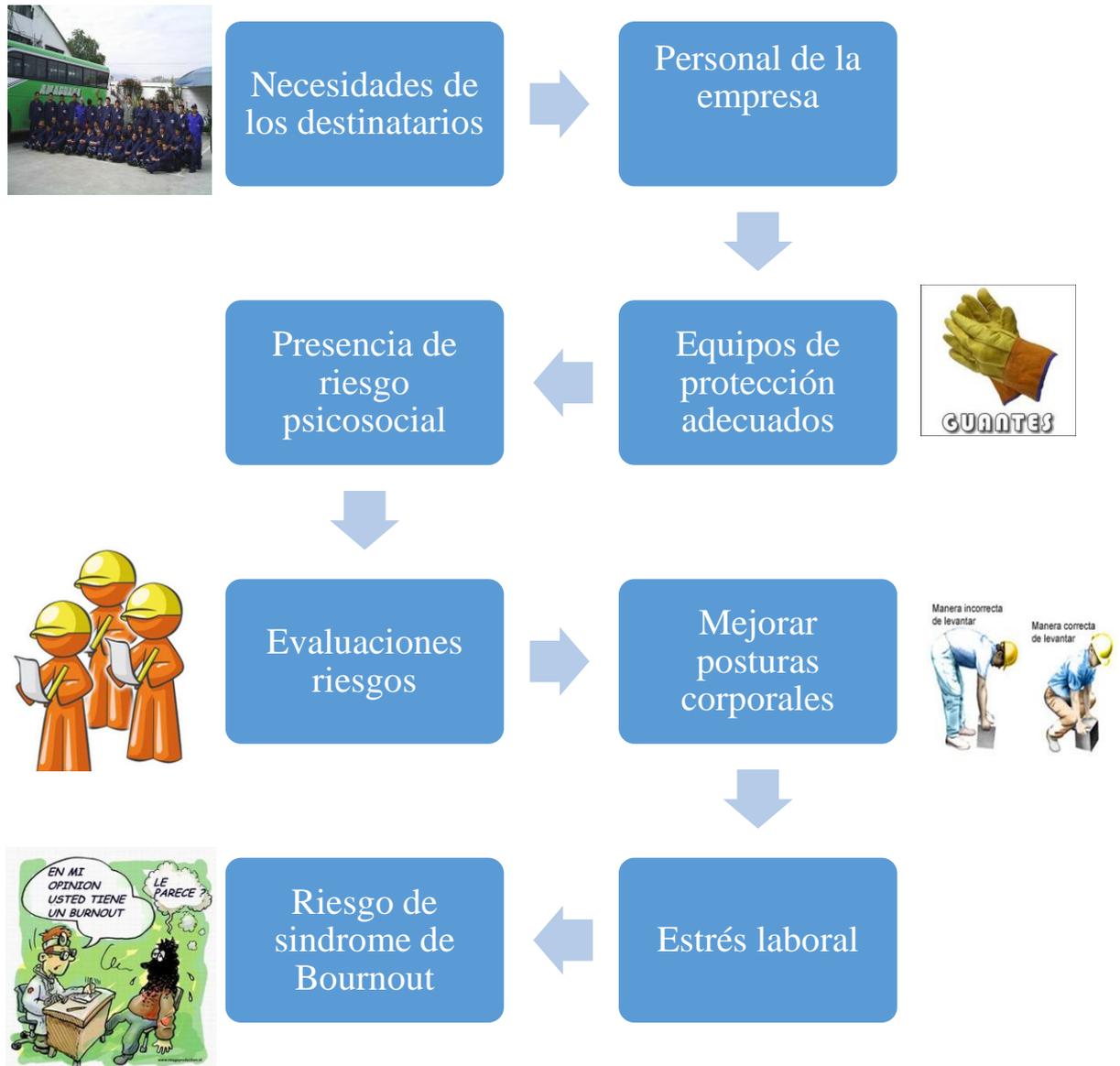
Tabla N° 77: Análisis de riesgos según la realidad actual de la empresa

Tipos de riesgo	Factores	Riesgos derivados	Daños a la salud
A) SEGURIDAD	Lugar de trabajo	Accidentes de Trabajo 	Cortes, rozaduras, heridas, contusiones, fracturas, luxaciones, amputaciones, etc.
	Equipos de trabajo		
	Piezas, recambios		
	Energía, instalaciones		
B) ERGONÓMICOS	Carga física, fuerza	Fatiga física, enfermedades Profesionales 	Trastornos músculo esqueléticos (fracturas, distensiones, hernias, artritis, tendinitis, atrofia muscular, etc.).
	Posturas forzadas		
	Movimientos repetitivos		
	Malas condiciones ambientales		
C) HIGIENICOS	Agentes contaminantes presentes en el entorno (físicos y químicos)	Enfermedades Profesionales 	Trastornos respiratorios, dermatológicos, digestivos, etc.
D) SICOSOCIALES	Condiciones de trabajo y empleo	Insatisfacción, fatiga mental y estrés 	Trastornos psicológicos, digestivos, alteraciones del sueño, etc.
	Puesto de trabajo		
	Organización		

Fuente:(Estrés en el trabajo 2008); Área de estructuras empresa Carrocerías “Patricio Cepeda”
Elaborado por: Guamanquispe Chasi Evelyn Lissette

1.2. Necesidades de la población

Gráfico N° 66: Necesidades de la población



Fuente: Área de estructuras de la empresa de Carrocérfas “Patricio Cepeda”
Elaborado por: Guamanquispe Chasi Evelyn Lissette

2. INFORMACIÓN PREVIA DE LA EMPRESA

2.1. OBJETO Y CONTENIDO

La presente guía tiene como fin establecer las medidas de prevención según el tipo de riesgo laboral, basado en establecer controles, sugerencias y recomendaciones vitales para el personal y los directivos, que serán de obligatorio cumplimiento.

2.2. ALCANCE

La presente propuesta tiene como fin implementar actividades preventivas que ayuden a disminuir los riesgos laborales se trabajará en tres áreas:

- Riesgos de seguridad
- Riesgos ergonómicos
- Riesgos psicosociales

3. POLÍTICA PREVENTIVA

La empresa de Carrocerías Cepeda, se compromete a lo siguiente:

- Los recursos humanos trabajan por su seguridad: El personal de manera activa de participar en el desarrollo de actividades de prevención a través de Comités internos de seguridad.
- Disponer de los recursos necesarios para implementar medidas preventivas, con la señalización y equipos de protección de seguridad necesarios.
- Implicación e impulso por parte de la Dirección en actividades preventivas, con actualización de reglamentos internos frecuentes.
- Prevenir accidentes y enfermedades laborales mediante la implementación de medidas preventivas, a través de prácticas seguras en todos los niveles de la institución.

- Cumplir con la normativa legal vigente en materia de Seguridad y Salud Ocupacional, según las recomendaciones del Ministerio de Trabajo.
- Implementar un plan de seguridad y salud ocupaciones en base a los riesgos laborales analizados por puesto de trabajo.
- Incentivar una formación de una cultura de prevención de riesgos laborales.
- Revisar periódicamente las políticas con la participación del personal.
- Capacitación constante: Anualmente se desarrollará talleres de formación integral, sobre medidas de prevención de riesgos laborales.
- Automatización de la maquinaria: Se exigirá la automatización de la maquinaria, para brindar mayor seguridad a los equipos utilizados.

4. OBJETIVOS

- Mejorar la seguridad laboral de la empresa, mediante adecuada medidas preventivas según riesgos de trabajo.
- Mejorar la postura corporal mediante recomendaciones sobre posturas y protección para la espalda y las manos.
- Desarrollar actividades motivacionales para disminuir la incidencia de los riesgos psicosociales.

5. RESPONSABILIDADES

Tabla N° 78: Responsabilidades

Cargo	Responsabilidad
Gerencia General	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer una cultura preventiva de enfermedades laborales, para proteger la salud de los trabajadores, mediante la provisión de recursos necesarios para la aplicación de un sistema de prevención.
Servicio médico	<p>Trabajar conjuntamente con el Técnico de Seguridad y Salud en el trabajo para:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Llevar un registro de ausentismo por riesgo laboral, para tener información estadística inmediata. • Verificar continuamente la salud en los trabajadores con exámenes médicos. • Constatar los medios de protección individual que se deben utilizar en el área de estructuras.
Técnico de Seguridad Salud y Control Ambiental	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitar al personal en riesgos laborales según los puestos trabajo con 3 a 4 talleres por año. • Divulgar la política y normas de prevención de riesgos en el trabajo. • Realizar inspecciones semanales en los sitios de trabajo para verificar las condiciones donde desarrolla su trabajo el personal. • Verificar el buen uso del equipo de protección. • Comunicar a la dirección riesgos potenciales de trabajo por daños en equipos, posturas inadecuadas, y al uso del equipo de protección. • Identificar actividades y condiciones inseguras en los diferentes puestos de trabajo. • Evaluar, por puestos de trabajo, los riesgos laborales y establecer normas según la reglamentación obligatoria. • Organizar un Comité de Seguridad con 5 trabajadores que le comuniquen diariamente problemas presentados en el puesto de trabajo y conflictos entre el personal.
Trabajadores en general	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicar a la Dirección y al técnico de seguridad posibles riesgos de trabajo. • Participar de manera activa y obligatoria en las jornadas de capacitación organizadas por la empresa. • Utilizar el equipo de protección personal asignado por puestos de trabajo. • Comunicar de posibles riesgos existentes. • Comunicar sobre variaciones o daños en los equipos y materiales de trabajo que afectan las condiciones de trabajo. • Organizarse en Comités cuando lo requiere la empresa para respaldar la política de seguridad. • Respalda todas las acciones de la política de seguridad.

Fuente: Área de estructuras empresa Carrocerías “Patricio Cepeda”

Elaborado por: Guamanquispe Chasi Evelyn Lissette

6. ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA DE PREVENCIÓN

ESTRATEGIAS DE MEJORA TECNICO-ADMINISTRATIVO

OBJETIVO

Establecer líneas de acción para que se gestione el sistema de prevención en base a la legislación vigente, fomentando las condiciones necesarias para lograr un adecuado manejo de los riesgos laborales en la empresa.

ESTRATEGIAS DE CONTROL DE RIESGO DE SEGURIDAD

Tabla N° 79: Riesgos

Riesgo	
Caída de personas a diferente Nivel	 A cartoon illustration showing a worker in a blue uniform falling into a deep trench. A red car is parked nearby, and various tools are scattered on the ground. The worker is in mid-air, with a surprised expression.
Caída de personas al mismo Nivel	 A cartoon illustration of a worker in a blue uniform falling from a yellow crane. The worker is in mid-air, with a surprised expression. A red star indicates the point of impact. The crane has 'IPAF' written on it.
Caída de objetos por desplome o Derrumbamiento	 A cartoon illustration showing a car falling from a yellow scissor lift. The car is in mid-air, and a worker in a blue uniform is running away in a panic. The lift is tilted, and the car is falling off the edge.
Caída de objetos desprendidos.	 A cartoon illustration of a worker in a blue uniform being hit by a falling object. The worker is on the ground, looking up in shock. A red star indicates the point of impact. The falling object is a large metal pipe. The word '¡CLOC!' is written at the bottom of the illustration.

Fuente:(Instituto de Formación y Estudios Sociales de Castilla y León. IFES., 2007)

Elaborado por: Guamanquispe Chasi Evelyn Lissette

MEDIDAS DE CONTROL

Tabla N° 80: Medidas de control

Puesto de trabajo	MEDIDAS DE CONTROL		
	En la fuente Sobrecarga de equipos/herramientas	En el medio Caída de personas al mismo nivel Caída de personas a diferente nivel. Caída de objetos desprendidos. Caída de objetos por manipulación.	Trabajador
Área de estructuras	<p>Utilizar el equipo de protección adecuado al desarrollar su trabajo.</p> <p>No cargar cosas pesadas que excedan el peso que puede cargar una persona.</p>	<p>Ubicar la señalización de cosas peligrosas.</p> <p>Tener en orden herramientas, y máquinas.</p> <p>Evitar que los desechos mecánicos estén arrojados cerca de los puestos de trabajo.</p> <p>No subir a alturas sin el apoyo de un compañero y el equipo de protección adecuado.</p> <p>Manipulación adecuada de herramientas y equipos.</p> <p>Vehículos, herramientas aseguradas con equipos de protección al suelo y a la pared.</p>	<p>El personal debe evitar estar en la misma posición durante un tiempo mayor a una hora.</p> <p>Si el trabajador se siente cansado debe tener por lo menos 10 minutos de descanso y realizar los ejercicios de estiramiento recomendados en la guía.</p>

Fuente: Área de estructuras empresa Carrocerías “Patricio Cepeda”

Elaborado por: Guamanquispe Chasi Evelyn Lissette

SEGUIMIENTO Y CONTROL DE LAS MEDIDAS CORRECTORAS

Tabla N° 81: Seguimiento y control de las medidas correctoras

Medidas de seguimiento pueden ser las siguientes:	
Actividad	Fin de la actividad
Evaluación de factores de riesgo psicosocial	Calculando el riesgo con test Ista 21 de manera anual
Encuesta semestral dirigida al personal sobre el sistema de prevención	Se evaluara sintomatología con relación a los riesgos de trabajo y nivel de formación en riesgos
Capacitaciones mensuales	Dirigidas al personal Capacitación y adiestramiento con 4 talleres al año sobre los distintas enfermedades laborales

Fuente: Área de estructuras empresa Carrocerías “Patricio Cepeda”

Elaborado por: Guamanquispe Chasi Evelyn Lissette

Actuaciones Preventivas Específicas

El sistema de prevención se organiza por tipo de riesgo:

RIESGOS 1:

Riesgos de Seguridad

CHOQUES CONTRA OBJETOS Y CAÍDAS

Causas

- Trabajo con espacio reducido.
- Dificil acceso a la zona de operación.
- Mala disposición de elementos estructurales (columnas, puertas, ventanas, etc.)
- Incorrecta ubicación de mesas, carros, elevadores, compresores, grúas, etc.

Gráfico N° 67: Golpes



Fuente:(Instituto de Formación y Estudios Sociales de Castilla y León. IFES., 2007)

Elaborado por: Guamanquispe Chasi Evelyn Lissette

Medidas de prevención

El personal deberá:

- Circular sin prisas y fijarse en las señales de advertencia.
- Dejar ordenado su puesto de trabajo.
- Si transportan cargas manualmente, procurarán que su volumen no les impida la visión.

Gráfico N° 68: Caídas

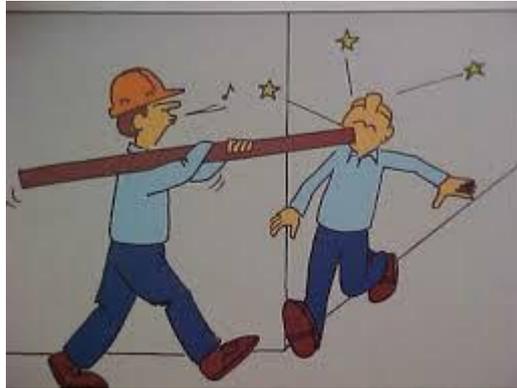


Fuente: (Observatorio del Teide (Tenerife); INSTITUTO DE ASTROFÍSICA DE CANARIAS (IAC), 2012)

Responsabilidad directivos de seguridad

- El lugar de trabajo debe estar correctamente iluminado, sobre todo en los lugares reducidos y en los de tránsito.

GOLPES/CORTES POR OBJETOS O HERRAMIENTAS

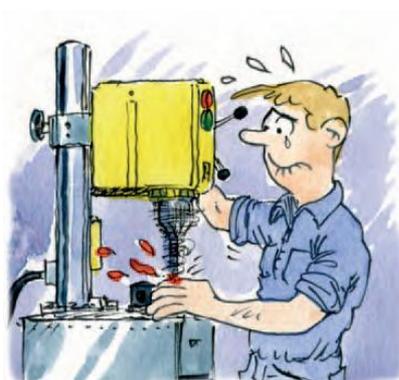


Causas

- Manipulación de herramientas y equipos en mal estado.
- Uso de útiles cortantes o punzantes
- Desmontadora de ruedas, manos cerca de los puntos de presión, anulación de los sistemas de seguridad.
- Alineadora de ruedas, colocación de los elementos de la máquina a las ruedas.

Medidas de prevención

Gráfico N° 69: Golpes



Fuente: (Instituto de Formación y Estudios Sociales de Castilla y León. IFES., 2007)

El personal deberá:

- Seguir el procedimiento más seguro para el trabajo con los equipos de protección y ayuda de otras personas, para desmontar neumáticos y la alineadora de ruedas.
- Comunicar sobre el daño de una herramienta o maquinaria a tiempo, para el retiro de piezas deterioradas.
- El personal deberá asegurarse que las máquinas o herramientas que usan en su trabajo diario tengan los elementos o dispositivos de protección en perfecto estado, sino es así comunicar a su superior lo más rápido posible.
- Sustituir las herramientas en mal estado por otras que estén en perfectas condiciones comunicando de manera inmediata al superior de la actividad realizada, preferible, realizar un informe de una hoja sobre el problema de la herramienta.

Los directivos:

- Realizar un mantenimiento periódico de la maquinaria que utiliza el personal, asegurándose que no tenga problemas, y que sea segura su manipulación para el personal.
- Evaluar mensualmente el estado actual de los equipos y herramientas, su ubicación, colocación, según las recomendaciones de los fabricantes.

RIESGOS ELÉCTRICOS



Fuente:(Estrés Laboral, 2011)

Medidas

- Determinar tiempos para brindar mantenimiento a las instalaciones eléctricas del puesto de trabajo en el área de estructuras.
- Adecuada manipulación de interruptores.
- Verificar las conexiones adecuadas.



Fuente: Área de estructuras empresa Carrocerías “Patricio Cepeda”
Elaborado por: Guamanquispe Chasi Evelyn Lissette

Mantenimiento:

1. Cada quince días
2. Cuando exista emergencias de manera inmediata



Fuente: (Observatorio del Teide (Tenerife); INSTITUTO DE ASTROFÍSICA DE CANARIAS (IAC), 2012)

RIESGOS 2:

RIESGOS ERGONÓMICOS

SOBRESFUERZOS, MALAS POSTURAS, MALA CARGA DE HERRAMIENTAS Y EQUIPOS.

Gráfico N° 70: Riesgos ergonómicos



Fuente: (Instituto de Formación y Estudios Sociales de Castilla y León. IFES., 2007)

Causas

- Empuje manual de vehículos.
- Transporte manual de neumáticos y otras piezas o recambios del vehículo.
- Herramientas y máquinas pesadas poco ergonómicas.
- Características individuales del trabajador incompatibles con la tarea de trabajo designada.
- Inadecuadas técnicas de manipulación manual de cargas.

Medidas de prevención

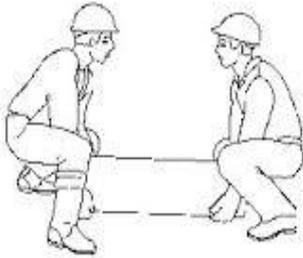
El personal deberá:

- Utilizar medios de transporte o equipos de elevación auxiliares para el transporte de cargas pesadas o voluminosas.
- Realizar descansos por hora cuando tengan que manipular cargas durante un periodo de tiempo largo para evitar la fatiga muscular.
- El personal deberá inspeccionar la carga antes de iniciar su manipulación, si es pesada, se deberá pedir la ayuda de otro compañero o comunicar al superior sobre el inconveniente para una solución rápida.
- Obligatoriamente utilizar equipos de protección individual, guantes, botas, casco y faja lumbar para la protección de la espalda.
- Para el transporte de cargas y su levantamiento, empujar carretilla, etc., se lo deberá hacer despacio evitando que la espalda se encorve.
- No someter a la herramienta a un sobreesfuerzo mecánico desproporcionado para su tamaño y resistencia.

Se recomienda para la manipulación de cargas lo siguiente:

Tabla N° 82: Manipulación de cargas

<p>Para el logro de estabilidad</p> 	<p>Posición adecuada de los pies.</p>
<p>Agarre correcto de cargas</p> 	<p>Con la palma de la mano y no con las puntas de los dedos, y sobre superficies lisas, para que puedas evitar punzamientos o cortes.</p>
<p>Evitar sobreesfuerzos en las vértebras.</p> 	<p>Mantén en todo momento la espalda lo más recta posible</p>

<p>Evitar los esfuerzos puntuales.</p> 	<p>Carga de forma simétrica ambos brazo.</p>
<p>Evitar fatiga en el desplazamiento de la carga</p> 	<p>Aprovechar el propio peso del cuerpo para desplazar una carga e iniciar su transporte.</p>
<p>Evita las torsiones del tronco al desplazar una carga de un punto a otro.</p> 	<p>Evitar sobreesfuerzos en las zonas lumbar y dorsal de preferencia buscando el apoyo mecánico y de otro compañero Protección de la espalda con una faja.</p>

Fuente: (Fisioterapia Levantamiento de cargas 2012); Área de estructuras empresa Carrocerías “Patricio Cepeda”

Elaborado por: Guamanquispe Chasi Evelyn Lissette

Directivos:

- Establecer límites de carga para el personal.
- Proporcionar fajas de protección al personal.
- Obligar a la utilización de equipo mecánico para transportar y levantar cosas pesadas.
- Vigilar el uso de todo el equipo de protección individual.
- Realizar descansos de una hora cuando se detecte sobreesfuerzo o levantamiento de cargas durante un periodo de tiempo prolongado.

Medidas a adoptar a la hora de manipular cargas

De acuerdo con las normas del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, el *peso máximo que se recomienda no sobrepasar (en condiciones ideales de manipulación) es de 25 kg*. Si la población expuesta son mujeres jóvenes o mayores, o si se quiere proteger a la mayoría de la población, *no se deberían manejar cargas superiores a 15 kg*.¹

¹(Pérez Soriano, 2013)

MÉTODO PARA LEVANTAR UNA CARGA

Tabla N° 83: Métodos para levantar una carga

• <i>Planificar el levantamiento</i>
• Utilizar las ayudas mecánicas precisas
• Seguir las indicaciones acerca de los posibles riesgos de la carga
• Observar bien la carga, prestando especial atención a su forma y tamaño
• Solicitar ayuda de otras personas si el peso de la carga es excesivo
• Tener prevista la ruta de transporte y el punto de destino final
• Usar la vestimenta, el calzado y los equipos adecuados
• Colocar los pies: Separar los pies para proporcionar una postura estable y equilibrada
• Adoptar la postura de levantamiento
• Doblar las piernas manteniendo en todo momento la espalda derecha, y mantener el mentón metido. No flexionar demasiado las rodillas.
• No girar el tronco ni adoptar posturas forzadas.
• Agarre firme
• Sujetar firmemente la carga empleando ambas manos y pegarla al cuerpo
• Levantamiento suave
• Levantarse suavemente, por extensión de las piernas, manteniendo la espalda derecha. No dar tirones a la carga ni moverla de forma rápida o brusca.
• Evitar giros
• Procurar no efectuar nunca giros
• Carga pegada al cuerpo

Fuente: (Fisioterapia Levantamiento de cargas 2012); Área de estructuras empresa Carrocerías “Patricio Cepeda”

Elaborado por: Guamanquispe Chasi Evelyn Lissette

RIESGOS 3:

RIESGOS PSICOSOCIALES

INSATISFACCIÓN LABORAL



Fuente: (Alfonso Peña, 2012)

Causas

- Malas condiciones de trabajo y empleo (salario, horario, contratación, descansos, etc.).
- Tareas monótonas y/o repetitivas sin ningún control sobre su ejecución.
- Ejecución de trabajos poco valorados en la empresa.
- Falta de reconocimiento y de oportunidades.
- Estilos directivos autoritarios y/o paternalistas.
- Falta de adaptación al entorno laboral.

Medidas de prevención



Fuente: (Alfonso Peña, 2013)

- El personal deberá mantener buenas relaciones personales con todos los compañeros.
- El personal podrá expresar sus ideas y necesidades a sus superiores para que puedan complacerle.
- Intentar promocionar en la empresa dentro de tus posibilidades.
- Aprovechar las oportunidades de aprendizaje que le brinde en la empresa.

Para los directivos

Para mejorar las condiciones y evitar los riesgos psicosociales, la prevención debe enfatizar desde la dirección de la empresa por ello se deberá realizar de manera obligatoria lo siguiente:

- Designar descansos semanales al personal según lo establecido por la ley
- Evitar que los horarios de trabajo se prolonguen más de 8 horas diarias, si se da el caso establecer el pago de horas extras, o designar una tarde o día de descanso.

- Rotar el trabajo entre el personal para evitar la monotonía.
- Reconocer el esfuerzo del trabajador como:
 - A. Felicitaciones por el trabajo desempeñado
 - B. Entrega de obsequios a los mejores empleados
 - C. Reconocimiento económico a los mejores empleados
 - D. Designación de días descanso a los mejores empleados
- Los directivos deben preguntar y relacionarse de manera continua con el personal pregúntales sus necesidades para lo cual se realizará lo siguiente:
 - A. Reuniones semanales con el personal para establecer conflictos y solucionarlos
 - B. Organizar reuniones de convivencia durante los fines de semana para mejorar las relaciones interpersonales.
- Los directivos deberán emprender cada semestre actividades de capacitación en temas de seguridad laboral, y motivación personal.

ESTRÉS



Fuente: (Alfonso Peña, estrés laboral 2012)

Causas

- Carga elevada de trabajo.
- Condiciones de trabajo físico desagradables o peligrosas.
- Incertidumbre laboral
- Falta de comunicación y cooperación de los superiores.
- Falta de planificación y previsión en el trabajo.
- Clima laboral desfavorable

Medidas de prevención

Salud laboral. Menos estrés.

¿Cómo reducir el estrés laboral?



Fuente: (Estrés laboral 2012)

- Procurar obtener el apoyo social de los compañeros y de tus familiares o amigos para mejorar su estabilidad emocional.
- Establecer una relación de cooperación con sus compañeros y superiores
- Comunicar de manera inmediata a sus superiores las dificultades o carga excesiva en el trabajo.
- No prolongar excesivamente la jornada de trabajo, aunque no haya cumplido con algunos pendientes comunicar de manera inmediata a su superior del problema.
- Realiza pausas y descansos cada hora de cinco minutos.
- Obligatoriamente todo el personal deberá salir los días libres designados.

Para los directivos

Realizar evaluaciones semestrales de los niveles de estrés del personal

Se ejecutarán actividades motivacionales como:

- Reuniones motivacionales para lo cual se contratara a una persona que ayuda al mejorar el autoestima mediante charlas, donde les hagan ver su valía como personas y seres humanos.
- Desarrollar actividades de bailoterapia semanales para el personal de la empresa, para mejorar su salud al nivel integral y disminuir el estrés.

MANTENIMIENTO DEL LUGAR DE TRABAJO

Recomendaciones

Una metodología sencilla y fácil parte de la teoría japonesa de amplia aceptación titulada las 5S, las cuales se derivan de cinco palabras japonesas que inician con la letra S.

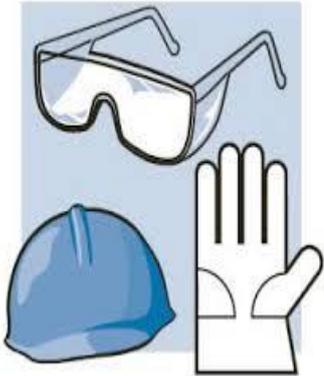
1. **“SEIRI” LO QUE NO SIRVE, QUE NO ESTORBE.** Organización. Separar lo que es necesario para trabajar y tirar lo que es inútil.
2. **“SEITON” UN LUGAR PARA CADA COSA -CADA COSA EN SU LUGAR-.** Orden. Colocar las herramientas de trabajo en un lugar fácilmente accesible.
3. **“SEISOU” PONGA LA BASURA EN SU LUGAR.** Limpieza. Asear las cosas sucias, como la acumulación de polvo en los equipos.
4. **“SEIKETSU” SAQUE, ORDENE, LIMPIE...SAQUE, ORDENE, LIMPIE.** Estandarizar. Mantener permanentemente el estado de orden, limpieza e higiene del sitio de trabajo.
5. **“SHITSUKE”** autonomía y disciplina.



Fuente: Área de estructuras empresa Carrocerías “Patricio Cepeda”
Elaborado por: Guamanquispe Chasi Evelyn Lissette

Actividades preventivas por factores de riesgo

Tabla N° 84: Actividades preventivas por factores de riesgo

Tipos de riesgo	Factores	Medida de prevención	Estrategia de ejecución	Responsables
<p>A) SEGURIDAD</p> 	Lugar de trabajo	El lugar de trabajo deberá estar condicionado según las necesidades del personal.	Planificar el espacio de trabajo necesario y la distancia entre equipos y herramientas.	Medico ocupacional, Técnico de seguridad
	Equipos de trabajo, recambios	El personal deberá disponer de todo el equipo de protección en varias prendas si hay desgaste.	Implementación de casilleros donde el personal puede guardar todo su equipo de protección. Recambio del equipo de protección mensuales o quincenal.	Medico ocupacional, Técnico de seguridad
	Piezas	El personal no cargará piezas pesadas buscará la ayuda de otra persona o del equipo necesario.	Implementar equipos de cargas. Designar un equipo de trabajo para el levantamiento de cargas más pesadas.	Medico ocupacional, Técnico de seguridad
	Energía, instalaciones	Revisar los equipos antes de ser encendidos y enchufes. Verificar que no estén mojados.	Establecer protecciones para evitar contactos directos por lo cual un técnico electricista hará la revisión mensual de la algún posible daño.	Medico ocupacional, Técnico de seguridad

<p>B) ERGONÓMICOS</p> 	<p>Carga física, fuerza</p>	<p>Evitar el sobreesfuerzo con cargas que excedan el peso recomendado. El peso debe levantarse realizando el esfuerzo con las piernas, no con la espalda para evitar lesiones en la columna vertebral.</p>	<p>Establecer parámetros de peso de que pueden cargar los trabajadores.</p> <p>Compra de equipo de carga y traspotación.</p>	<p>Medico ocupacional, Técnico de seguridad</p>
	<p>Posturas forzadas</p>	<p>Cambiar con frecuencia la postura. Usar herramientas que le permitan mantener la muñeca recta.</p>	<p>Desarrollar un tríptico sobre recomendaciones para las posturas.</p>	<p>Medico ocupacional, Técnico de seguridad</p>
	<p>Movimientos repetitivos</p>	<p>Reducir la velocidad de los movimientos. Mantener los brazos con temperatura adecuada.</p>	<p>Desarrollar medios informativos sobre medidas preventivas</p>	<p>Medico ocupacional, Técnico de seguridad</p>
	<p>Malas condiciones ambientales</p>	<p>Evitar los cambios bruscos de temperatura. Usar ropa</p>	<p>Establecer normas según las condiciones ambientales previamente analizadas con un técnico de</p>	<p>Medico ocupacional, Técnico de seguridad</p>

		adecuada según las condiciones ambientales.	seguridad.	
<p>C) HIGIENICOS</p> 	Agentes contaminantes presentes en el entorno (físicos y químicos)	Mantener el taller ventilad. Utilizar mascarilla para evitar la inhalación de humos.	Establecer recomendaciones para evitar agentes contaminantes.	Medico ocupacional, Técnico de seguridad
<p>D) PSICOSOCIALES</p> 	Condiciones de trabajo y empleo	Mejorar las relaciones de trabajo Evitar conflictos.	Realizar reuniones para mejorar las relaciones interpersonales.	Medico ocupacional, Técnico de seguridad
	Puesto de trabajo	Motivar al personal. Mejorar la autoestima del personal.	Desarrollar actividades motivacionales.	Medico ocupacional, Técnico de seguridad
	Organización	Comunicar inconformidad o problemas en su puesto de trabajo. Sentirse bien en su trabajo.	Mejorar el sistema de incentivos y reconocimiento en la empresa. Elegir al mejor empleado del mes. Establecer un día libre como recompensa a trabajo bien realizado.	Medico ocupacional, Técnico de seguridad

Fuente:(Seguridad Industrial, 20013)

Elaborado por: Guamanquispe Chasi Evelyn Lissette

ACTIVIDADES PREVENTIVAS TÉCNICAS - ADMINISTRATIVAS

En el marco administrativo se sugiere en cambio una serie de medidas preventivas específicas.

Selección del personal

Debe existir una coordinación para seleccionar el personal idóneo según el puesto de trabajo.

Tabla N° 85: Selección del personal

Actividades preventiva	Característica
Edad	La edad promedio que debe tener un trabajador es de 24 años a 60 años
Edad máxima para desempeñarse en el puesto de trabajo	60 años dependiendo de la salud del trabajador Como puede trabajar personas con mayor edad establecer trabajo menos pesados y según su experiencia cargos de mayor jerarquía.
Peso	El peso estará relacionado directamente con la estatura del trabajador, no se contratarán personas con sobrepeso u obesidad, así también con bajo peso, puesto que cuentan con el físico para soportar trabajo duro, se previene antes de la enfermedad. Por lo cual inicialmente se elegirá personal con el peso adecuado.
Enfermedades	Ningún trabajador se contratará si padece de las siguientes enfermedades: Enfermedades cardiovasculares: ataques cardiacos, hipertensión arterial, insuficiencia

	<p>cardiaca.</p> <p>Enfermedades respiratorias: asma, pulmonía, bronquitis, neumonía, tuberculosis.</p> <p>Su algún trabajador llegará a presentar algunas de estas enfermedades durante su periodo de trabajo se le dará todas las posibilidades para su recuperación y si dado el caso no pudiera seguir una bonificación por salida y apoyo para tramitar su jubilación por incapacidad.</p>
<p>Actividades previas al trabajo</p>	<p>Previo a la realización de su trabajo debe Realizar ejercicios de relajación de músculos de piernas y brazos por un lapso de 5 min.</p> <p>No se recomienda que el trabajador haga esfuerzo físico, solo relajación de músculos.</p>
<p>Periodos de descanso</p>	<p>Cada dos horas el trabajador debe dirigirse a realizar una pausa activa en un lugar fresco y ventilado. El descanso durará de 10 a 15 minutos.</p>
<p>Especificación de lugares de descanso dentro de la zona de trabajo</p>	<p>El trabajador debe descansar en lugares libres de desechos.</p>
<p>Especificaciones para mejorar la salud</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Beber agua • Evitar comer muchas comidas grasosas • Nutrición adecuada • Un trabajador debe dormir 8 horas diarias • Ducharse y refrescarse al finalizar el trabajo. • Usar ropa cómoda

Elaborado por: Guamanquispe Chasi Evelyn Lissette

Información y Formación de los Trabajadores

Se diseñará un programa de capacitación sobre riesgos laborales que debe ejecutarse de manera anual.

Entre los EPI's que tienes que utilizar.

Tabla N° 86: Uso de equipos de protección individual

1. Complementos para el soldador Careta o pantalla de protección facial, guantes, mandiles de cuero, chaquetas, pantalones, manguitos y polainas.
2. Cascos o tapones de protección auditiva Protectores auditivos en el caso de que la emisión acústica sea > 85 dB.
3. Botas de seguridad antideslizantes Calzado de seguridad debido a que existe la posibilidad de caída de piezas durante su manipulación, golpes, atrapamientos, resbalones.
4. Casco y protectores de cabeza para evitar lesiones por caída de objetos en altura y proyecciones de partículas.
5. Gorras de seguridad contra pequeños golpes con objetos.
6. Guantes de seguridad para manipulación: De cargas, Piezas grandes y productos químicos: Normalmente se trabaja con piezas metálicas que pueden producir cortes y quemaduras por contacto térmico o sustancias corrosivas.
7. Mascarilla para las vías respiratorias ante la acción de sustancias peligrosas: Para evitar inhalación de sustancias tóxicas y peligrosas.
8. Adicionalmente equipos para la protección de la espalda
9. Ropa de protección para evitar enganchones y raspaduras con órganos en movimiento y piezas metálicas, salpicaduras y contactos térmicos.
10. Gafas y pantallas faciales para proteger de proyecciones de partículas incandescentes y radiaciones peligrosas.

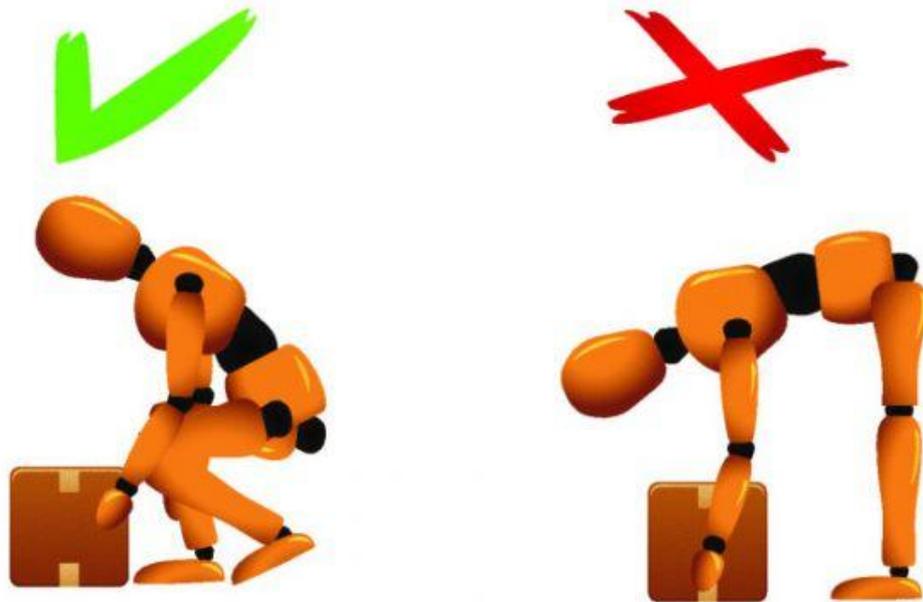
Fuente: Área de estructuras empresa Carrocerías "Patricio Cepeda"

Elaborado por: Guamanquispe Chasi Evelyn Lissette

Posturas correctas en el puesto de trabajo

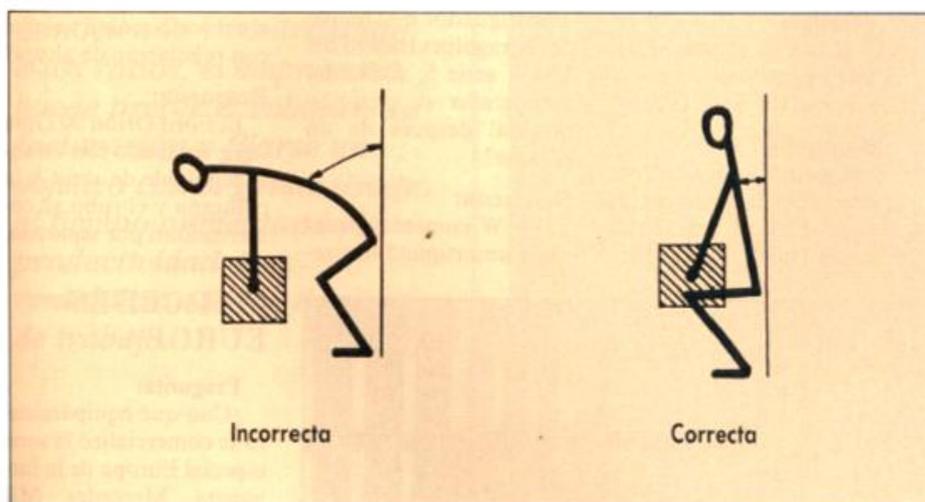
Cargas

Gráfico N° 71: Posturas correctas



Fuente: (Hogar útil, 2014)

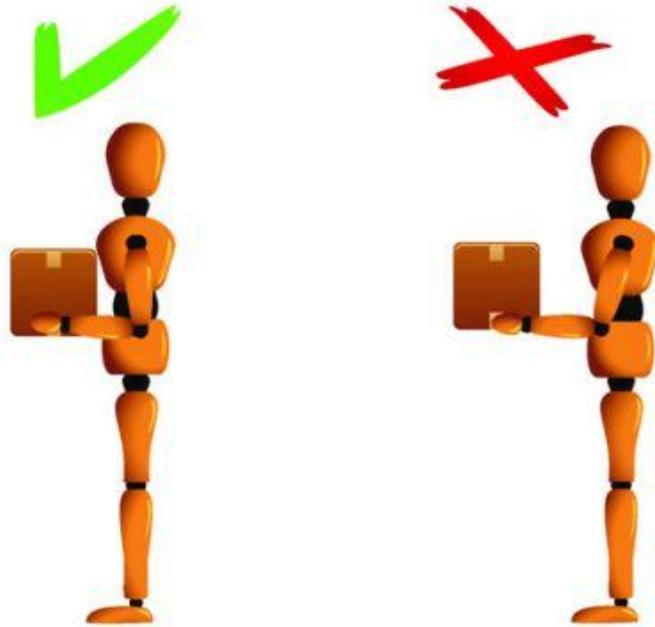
Gráfico N° 72: Posturas correctas 2



El levantamiento de cargas debe hacerse enderezando las rodillas y no la espalda.

Fuente: (Alfonso Peña, 2013)

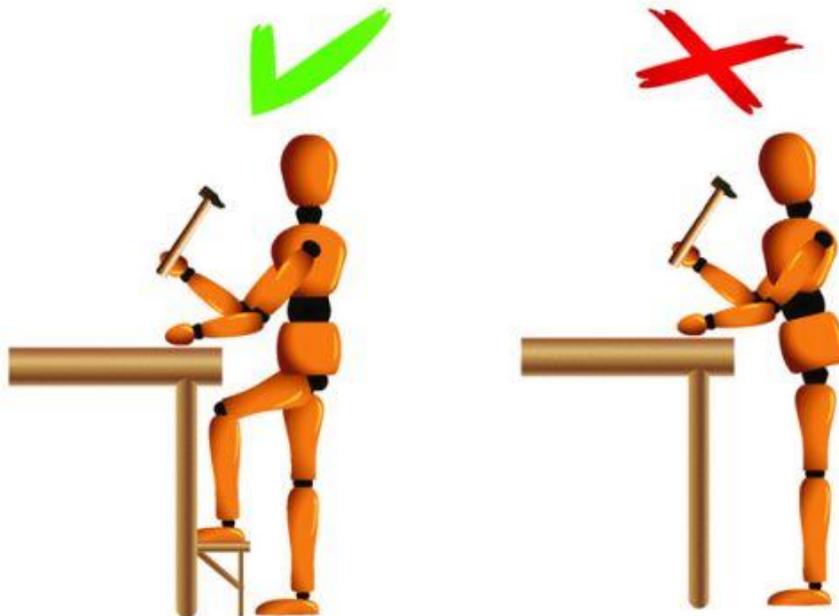
Gráfico N° 73: Posturas correctas 3



Fuente: (Hogar útil, 2014)

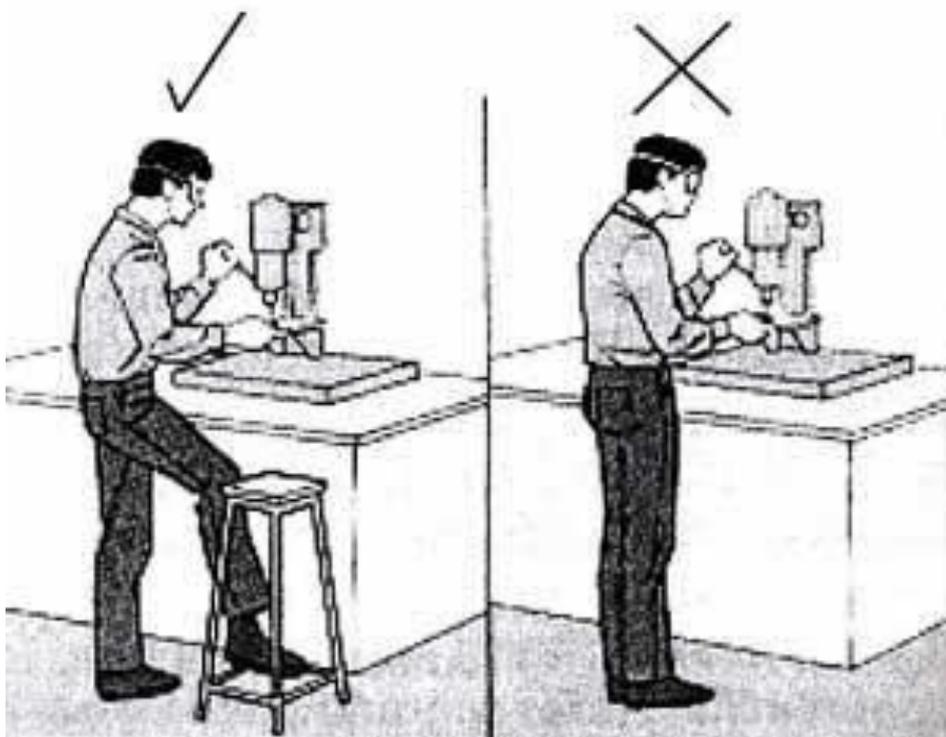
De pie

Gráfico N° 74: Posturas correctas 4



Fuente: (Hogar útil, 2014)

Gráfico N° 75: Posturas correctas 5



Fuente: (Osorio, 2013)

EJERCICIOS DE RELAJACIÓN MUSCULAR PARA EL PERSONAL

Póngase en cuclillas y, lentamente, acerque la cabeza lo más posible a las rodillas

Gráfico N° 76: Ejercicios 1



Fuente:(Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo , 2008)

Apoye su cuerpo sobre la mesa

Gráfico N° 77: Ejercicio 2



Fuente: (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo , 2008)

Siéntese en una silla, separe las piernas, cruce los brazos y flexione su cuerpo hacia abajo.

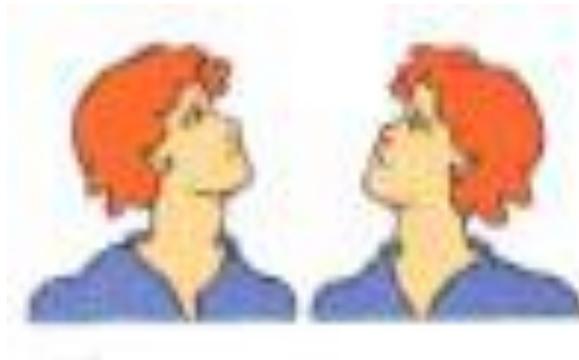
Gráfico N° 78: Ejercicio 3



Fuente:(Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo , 2008)

Gire lentamente la cabeza de derecha a izquierda

Gráfico N° 79: Ejercicio 4



Fuente: (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo , 2008)

Ponga sus manos en los hombros y flexione los brazos hasta que se junten los codos

Gráfico N° 80: Ejercicio 5



Fuente: (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo , 2008)

Gráfico N° 81: Personal



Fuente: Área de estructuras empresa Carrocerías “Patricio Cepeda”
Elaborado por: Guamanquispe Chasi Evelyn Lissette

Incorrecto: no uso de guantes de protección

Gráfico N° 82: Uso adecuado de equipos de protección



Uso adecuado de equipos de protección

Fuente: Área de estructuras empresa Carrocerías “Patricio Cepeda”

Elaborado por: Guamanquispe Chasi Evelyn Lissette

Gráfico N° 83: Uso de guantes



Postura correcta y uso de guantes de protección

Postura correcta pero no utiliza guantes de protección

Fuente: Área de estructuras empresa Carrocerías “Patricio Cepeda”

Elaborado por: Guamanquispe Chasi Evelyn Lissette

6. RESPONSABILIDADES Y FUNCIONES

Todo el personal deberá intervenir en la protección y seguridad para lo cual se designará a un equipo que se encargará de la adecuada prevención de riesgos laborales.

Se asignará entre todo el personal a cinco personas que encargarán de:

- Establecer medidas de prevención con el profesional encargado de la seguridad en la empresa.
- Sugerir equipos necesarios de prevención
- Tener constantemente equipado el botiquín de primeros auxilios
- Mejorar las condiciones de trabajo revisando la posición de equipos, su señalización según las normativas del Ministerio de Trabajo.
- Organizar reuniones motivacionales para la disminución del estrés laboral

Normas de seguridad a tener en cuenta:

- Verificar que la pieza a trabajar no tenga dimensiones o peso inadecuados para las características de la máquina ni del trabajo.
- Verificar que la maquina no tenga fallos antes de prenderla
- Evitar de las conexiones con el agua-

Guía

de prevención de riesgos laborales

**Elaborado por:
Evelyn Guamanquispe**



7. CONSULTA Y PARTICIPACIÓN

Todo el personal intervendrá en las medidas preventivas

8. RECURSOS

Recursos humanos

- Médico ocupacional,
- Técnico de seguridad
- Comité de seguridad

Recursos materiales

a) Capacitación

Material en diapositiva

b) Materiales de Oficina

- A. Material Bibliográfico
- B. Impresiones
- D. Esferográficos
- E. Agenda de Trabajo

Recursos tecnológicos

- A. Equipo de cómputo
- B. Computador
- C. Proyector
- D. Grabadora
- E. Cámara digital fotográfica

Equipo de seguridad

- Careta o pantalla de protección facial
- Cascos o tapones de protección auditiva
- Botas de seguridad antideslizantes
- Casco
- Guantes de seguridad
- Gorras de seguridad
- Mascarilla para las vías respiratorias
- Equipos para la protección de la espalda
- Señales de seguridad
- Señales obligatorias

Gráfico N° 84: Símbolos



Fuente: (Álvarez, 2012)

Gráfico N° 85: Símbolos 2



Fuente: (Álvarez, 2012)

Gráfico N° 86: Equipos



Empleo de la pantalla facial en procesos de lijado.

Fuente: (Alfonso Peña, 2013)

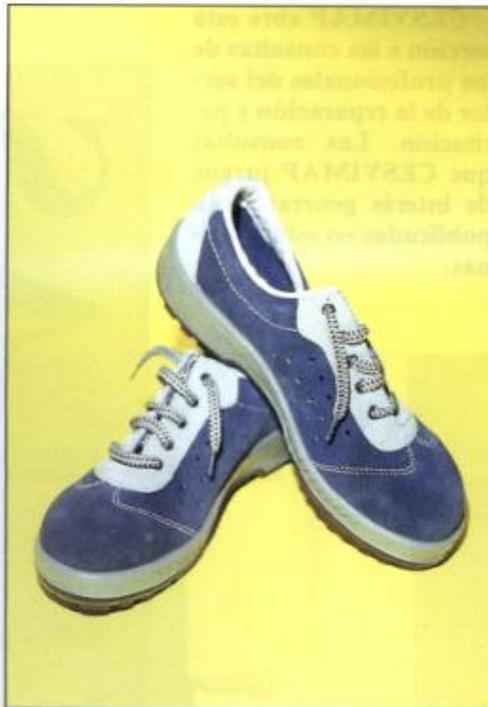
Gráfico N° 87: Guantes



Correcto empleo del cincel en operaciones de corte.

Fuente: (Alfonso Peña, 2013)

Gráfico N° 88: Zapatos



Calzado de protección contra riesgos mecánicos.

Fuente: (Alfonso Peña, 2013)

6.7. Administración

Presupuesto

Tabla N° 87: Presupuesto

Recursos		
a) Capacitación	Costo Unitario	Costo Total
Diapositivas y videos	\$ 20,00	\$ 100,00
b) Materiales de Oficina		
A. Material Bibliográfico	\$ 10,00	\$ 100,00
B. Impresiones	\$ 0,10	\$ 50,00
D. 10 Esferográficos	\$ 0,20	\$ 10,00
E. Agenda de Trabajo	\$ 8,00	\$ 16,00
c) Equipos		
Equipo de cómputo	\$ 0,00	\$ 0,00
Computador	\$ 0,00	\$ 0,00
Proyector	\$ 0,00	\$ 0,00
Grabadora	\$ 0,00	\$ 0,00
Cámara digital fotográfica	\$ 0,00	\$ 0,00
Diseño de la guía	\$ 500,00	\$ 500,00
Total	\$ 538,30	\$ 776,00

Elaborado por: Guamanquispe Chasi Evelyn Lissette

6.8. Previsión de la evaluación

Tabla N° 88: Evaluación

PREGUNTAS BASICAS	EXPLICACIÓN
¿Quiénes solicitan evaluar?	<ul style="list-style-type: none"> • Personal de la empresa • Directivos de la empresa
¿Por qué evaluar la propuesta?	Para establecer si se ha logrado éxito en los contenidos de la guía
¿Para qué evaluar?	Para establecer el cumplimiento de los objetivos, y mejorar los contenidos de la guía
¿Qué evaluar?	Se evaluará las actividades del modelo operativo y las actividades de prevención sugeridas El cumplimiento de recomendaciones
¿Quién evalúa?	<ul style="list-style-type: none"> • Directivos de la empresa • Recursos Humanos • Médico de seguridad Industrial
¿Cuándo evaluar?	La evaluación será permanentemente y cada seis meses.
¿Cómo evaluar?	Mediante una investigación sobre la ejecución del proyecto con: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Test Ista 21 ✓ Encuestas ✓ Entrevistas ✓ Grupos focales
¿Con qué evaluar?	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Con los instrumentos para la investigación: Guía de encuesta Guía de entrevista Fichas Grabadoras y cámara de video

Elaborado por: Guamanquispe Chasi Evelyn Lissette

Fuente: Observación directa

4.3. Cronograma de realización del proyecto de investigación y tesis de grado

Tabla N° 89: Cronograma

#	Tiempo meses Actividades	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre
1.	Diseño de perfil de trabajo de investigación						
2.	Revisión del material bibliográfico						
3.	Marco Teórico						
4.	Diseño y validación de instrumentos						
5.	Recolección de Información (Encuesta – Entrevista)						
6.	Corrección						
7.	Tabulación, análisis e interpretación						
8.	Formulación de la Propuesta						
9.	Redacción del Informe final						
10.	Revisión del tutor						
11.	Defensa Final						

Elaborado por: Guamanquispe Chasi Evelyn Lissette

Fuente: Observación directa

BIBLIOGRAFÍA

Aulas Virtuales:

1. **ALFONSO PEÑA, F. J. (2013).***Seguridad en el area de carrocería.*Obtenido de:
http://www.mapfre.com/documentacion/publico/i18n/catalogo_imagenes/grupo.cmd?path=103626. La presencia de actividades inseguras conllevan al aumento de accidentes y riesgos laborales, debido al desconocimiento, a la poca importancia a procedimientos y normas de Seguridad.
2. **ÁLVAREZ DE LUGO, A. J. (2009).** **Clima laboral estimulante, sano y productivo.** (C. V. Construcción, Ed.) *Construcción*, 58 - 59.*Ambiente humano y físico en el cual se desarrolla el trabajo cotidiano.*
3. **ÁLVAREZ, C. (2012).** *Seguridad e higiene alimentaria.prevencción de riesgos laborales* . Obtenido de <http://1.bp.blogspot.com/-Az2kx14IwnI/UHIWvGKGoI/AAAAAAAAAD4/xRPdPp0hhCE/s1600/2.png>. Una empresa debe tener en cuenta el tipo de riesgos a los que se puede enfrentar, al igual que todos sus empleados.
4. **ANAYA, A. (2006).** **Diagnóstico de seguridad e higiene del trabajo.** Listados de verificación basados en la normatividad mexicana. (U. d. Guadalajara, Ed.) *e-Gnosis*(4), 2. La Seguridad e Higiene industrial es un área encaminada a formar profesionales capaces de analizar, evaluar, organizar, planear, dirigir e identificar factores que afectan de manera crucial la seguridad e higiene en el ambiente laboral.
5. **BENITEZ, K. T. (Julio - Diciembre de 2005).** **Consideraciones sobre la gestión del talento humano:** El enfoque del Mercadeo Interno. *VISIÓN GERENCIAL*, 4(2), 91-98.La gestión del talento humano se basa desde una concepción administrativa se basa en la planeación, organización, desarrollo y coordinación, así como también control de técnicas, capaces de promover el desempeño eficiente del personal.
6. **BENJUMEA ARIAS, M. L. (2008).** **Gestión del Talento Humano.** (F. U. AMIGÓ, Ed.) *GUÍA DIDÁCTICA Y MÓDULO*, 21 - 26.Dirección mediante la

cual se manejan, en forma integrada, recursos procesos y decisiones en la búsqueda de un objetivo.

7. **CABALEIRO, V. (2010).***Prevención de riesgos laborales: normativa de seguridad e higiene en el puesto de trabajo.* España: Tercera edición Editorial S.L. .
8. **Caligiore, C., & Diaz, T. (2003).***Clima Organizacional y Desempeño de los Docentes en a ULA.* Estudio de un caso. (U. d. (LUZ), Ed.) *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 4(24), 644 – 656.El clima organizacional es una herramienta para mejorar la productividad de la organización, permitiendo alcanzar los objetivos de la organización.
9. **CORRA, C. (2008).** *Conceptos básicos sobre riesgos laborales.* Recuperado el 03 de Diciembre de 2013, de Carrera: Ingeniería Química. Universidad Tecnológica Nacional (Argentina): <http://www.losrecursoshumanos.com/contenidos/908-conceptos-basicos-sobre-riesgos-laborales.html>. Conceptos: riesgos, accidentes enfermedades.
10. **CREUS, S. (2006).***Gestión de la prevención.* España: CEAC técnico formación. Ediciones CEAC. España. Los riesgos laborales como una filosofía organizacional y el desafío de la gerencia en entornos cada vez más cambiantes, y sobre todo mejorar las condiciones laborales y de seguridad de su talento humano.
11. **DEPARTAMENTO DE RISARALDA; SECRETARIA CONTROL INTERNO. (2010).** **Factores de riesgo ocupacional.** *Folletos NIT 891.480.032-7*, 1 - 3.La existencia de elementos, fenómenos, ambiente y acciones humanas que encierran una capacidad potencial de producir lesiones o daños materiales.
12. **DIARIO EL COMERCIO. (2012).***En Tungurahua se trabaja en equipo.* Obtenido de http://www.elcomercio.com.ec/pais/Tungurahua-trabaja-equipo_0_733126793.html. El trabajo en equipo es fundamental ya que gracias al mismo se puede alcanzar metas y bienestar para los trabajadores.
13. **DIARIO EL MERCURIO, CUENCA. (ABRIL DE 2013).***Siniestralidad laboral es alta en el Ecuador.* Recuperado el 29 de Septiembre de 2013, de <http://www.elmercurio.com.ec/378569-siniestralidad-laboral-es-alta-en-el->

ecuador.html. Las cifras que maneja el Seguro de Riesgos del Trabajo del IESS suman 2 mil muertes por año en Ecuador y 2,2 millones en el mundo.

14. **DIARIO EL UNIVERSO.(27 DE ABRIL DE 2013).***Los accidentes laborales se visibilizaron más en el 2012.* Recuperado el 05 de Diciembre de 2013, de <http://www.eluniverso.com/2013/04/27/1/1445/accidentes-laborales-visibilizaron-mas-2012.html>. Son presentados por falta de políticas de prevención por parte de las empresas.
15. **DIARIO HOY. (19 DE OCTUBRE DE 2011).** *Seguridad laboral con mayor demanda.* Recuperado el 05 de Diciembre de 2013, de <http://www.hoy.com.ec/noticias-ecuador/seguridad-laboral-con-mayor-demanda-508176.html>. Los empleados que sufren más accidentes son los que laboran en las industrias de manufactura, le siguen los accidentes en las empresas de servicios sociales, comunales y personales.
16. **DIARIO HOY. (15 DE ABRIL DE 2013).** *Empleo en el Ecuador. Ecuador registra 4,6% de desempleo y 44,7% de subempleo en marzo según el INEC.* Recuperado el 05 de Diciembre de 2013, de <http://www.hoy.com.ec/noticias-ecuador/ecuador-registra-4-6-de-desempleo-y-44-7-de-subempleo-en-marzo-segun-el-inec-578839.html>
17. **DIARIO LA HORA. (23 DE MAYO DE 2009).***Concienciando sobre los riesgos del trabajo.* Recuperado el 05 de Diciembre de 2013, de http://www.lahora.com.ec/index.php/noticias/show/880332/-1/Concienciando_sobre_los_riesgos_del_trabajo.html#.UqDg8uLDCA4. Las empresas deben establecer medidas preventivas para sobreestimar la salud de los trabajadores.
18. **DIARIO LA HORA. (15 DE SEPTIEMBRE DE 2013).***Suben las denuncias por maltrato infantil.* Obtenido de Noticias Tungurahua: http://www.lahora.com.ec/index.php/noticias/show/1101563251/-1/Suben_las_denuncias_por_maltrato_infantil.html#.UkuDGRCqYkI
19. **ESCUELA DE ORGANIZACIÓN INDUSTRIAL. (29 DE NOVIEMBRE DE 2013).***Seguridad e Higiene Industrial* . Obtenido de <http://www.eoi.es/blogs/mintecon/2013/10/29/seguridad-e-higiene-industrial/>. las acciones preventivas deben iniciarse mucho antes, no sólo antes de que se

manifieste cualquier daño para la salud, sino incluso antes de que se produzca la exposición.

20. **FLORES ENCALADA, M. A., JARAMILLO LUZURIAGA, S. A., GONZÁLEZ, C. C., LÓPEZ PITISACA, J. E., ORDOÑEZ ARMIJOS, L. H., GÓMEZ CABRERA, P., . . . ERNESTO, C. G. (2011 - 2012). *Módulo VII: Gestión del Talento Humano*. Loja , Ecuador : AREA JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA. Universidad Nacional de Loja. Obtenido de UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA, CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS. La Gestión del Talento Humano sirve para dirigir a las personas o recursos humanos dentro de la empresa, partiendo del reclutamiento, selección, capacitación, recompensas, evaluación del desempeño, salud ocupacional y bienestar.**
21. **HIGIENE INDUSTRIAL Y AMBIENTE: Consultores. (2013). *Reglamento Interno de Seguridad y Salud Ocupacional*. Recuperado el 05 de Diciembre de 2013, de Quito - Ecuador: <http://www.higieneindustrialyambiente.com/reglamentos-seguridad-salud-planes-de-emergencia-quito-guayaquil-cuenca-ecuador.php?tablajb=reglamentos&p=13&t=Reglamento-Interno-de-Seguridad-y-Salud-Ocupacional&>. Mantenimiento del más alto grado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores de todas las profesiones promoviendo la adaptación del trabajo al hombre y del hombre a su trabajo.**
22. **Hogar útil. (2014). *Posturas correctas para la espalda*. Obtenido de <http://www.hogarutil.com/salud/salud-familiar/prevencion-cuidados/fotos/posturas-correctas-para-espalda-3171.html?12271.31>. Se debe establecer una posición adecuada de los pies, para evitar daños en la columna.**
23. **INSTITUTO DE FORMACIÓN Y ESTUDIOS SOCIALES DE CASTILLA Y LEÓN. IFES. (2007). *Riesgos de prevención*. Atención. Combate los riesgos. Prevención de riesgos laborales en los talleres de reparación y mantenimiento de vehículos ligeros del sector de la automoción en Castilla y León. *Talleres de vehículos ligeros*. Obtenido de http://www.trabajoyprevencion.jcyl.es/web/jcyl/binarios/294/423/TALLERES_VEHICULOS_LIGEROS%20reducido.pdf?blobheader=application%2Fpdf**

%3Bcharset%3DUTF-8&blobheadername1=Cache-

Control&blobheadername2=Expires&blobheadername3=Site&blobheadervalu
e1=no-store%2.Previene las enfermedades profesionales, proteger a los
trabajadores de los riesgos a su salud presentes en el ambiente laboral donde
se desempeñan.

24. **INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO. (2008). *Posturas de trabajo.*** Obtenido de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Folleto/Ergonomia/Posturas_trabajo.pdf. Mantenimiento del más alto grado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores de todas las profesiones promoviendo la adaptación del trabajo al hombre y del hombre a su trabajo.
25. **ISOTOOLS EXCELLENCE. BLOG CORPORATIVO. (12 DE JUNIO DE 2012). *Gestión de la Seguridad y Salud del Trabajo en Ecuador.*** Recuperado el 05 de Diciembre de 2013, de <http://www.isotools.org/2012/06/12/gestion-de-la-seguridad-y-salud-del-trabajo-en-ecuador/>. La seguridad industrial evalúa estadísticamente los riesgos de accidentes mientras que la parte de higiene Industrial se encarga de analizar las condiciones de trabajo y, como pueden estas afectar la salud de los empleados.
26. **JARAMILLO NARANJO, O. L. (2005). *Gestión del talento humano en la micro, pequeña y mediana empresa vinculada al programa Expopyme de la Universidad del Norte en los sectores de confecciones y alimentos.*** (U. d. Norte, Ed.) *Pensamiento y gestión*(18), 103-137.La gestión del talento humano es la responsable de la dimensión humana en cuanto a un conjunto procesos.
27. **LÓPEZ, L. (ENERO DE 2011). *Capítulo 1: Psicología industrial. Definición.*** Obtenido de <http://www.mailxmail.com/curso-psicologia-industrial-2-2/psicologia-industrial-definicion>. Prácticas administrativas que se han desarrollado para gerenciar con eficiencia y eficacia el talento humano en las organizaciones, las cuales siempre han apuntado al logro de los objetivos y al éxito organizacional.

28. **MANSILLA IZQUIERDO, F. (2014).** *MÉTODO istas21 (CoPsoQ)*. Obtenido de Psicología Online: <http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/anexo6.shtml>. Este instrumento está diseñado para identificar y medir la exposición a seis grandes grupos de factores de riesgo para la salud de naturaleza psicosocial en el trabajo.
29. **MARTÍNEZ GÓMEZ, J. A. (MARZO DE 2010).** *En torno a la axiología y los valores. Contribuciones a las Ciencias Sociales*. Obtenido de <http://www.eumed.net/rev/cccss/07/jamg3.htm>. Los valores son fundamentales para el desarrollo íntegro de una persona.
30. **MORENO BRICEÑO, F., & GODOY, E. (ABRIL DE 2012).** *Riesgos Laborales un Nuevo Desafío para la Gerencia. Daena: International Journal of Good Conscience*, 7(1), 38-56. Los Riesgos Laborales consiste en un conjunto de actividades que se realizan en la empresa con la finalidad de descubrir anticipadamente los riesgos que se producen en cualquier trabajo.
31. **OBSERVATORIO DEL TEIDE (TENERIFE); INSTITUTO DE ASTROFÍSICA DE CANARIAS (IAC). (2012).** *Normas básicas de seguridad y prevención de riesgos laborales*. Obtenido de <http://www.iac.es/telescopes/media/observatorio/Manual%20AcogidaOT.pdf>
32. **OLIVER TELIS, J. (2010).** *Módulo 3: Administración de Recursos Humanos*. ICA (Agencia de Cooperación Internacional del Japón). La administración de recursos humanos se puede definir como el proceso administrativo aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo, las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc., de los miembros de la organización.
33. **ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL. (Marzo de 2012).** *Enfermedades Profesionales*. Recopilación de los principales indicadores de siniestralidad laboral y enfermedad ocupacional utilizados en Iberoamérica . *Prospección realizada en Internet*, 47 - 49.
34. **OSORIO, J. (2013).** *Postura Correcta en el Trabajo*. Obtenido de (Vida Sana Guía de Autocuidado): http://www.paritarios.cl/consejos_posturas_correctas.htm

35. **PARIENTE, J. L. (SEPTIEMBRE DE 1998).** **Desarrollo Organizacional.** (C. d. Tamaulipas, Ed.) *TEORÍA DE LAS ORGANIZACIONES. Unidad 5 Lecturas*, Desarrollo Organizacional como el esfuerzo libre e incesante de la gerencia y todos los miembros de la organización en hacer creíble, sostenible y funcional a la Organización en el tiempo, poniéndole énfasis en el capital humano.
36. **PAZ PARRA, R. A. (ABRIL DE 2011).** *Sociología del trabajo: el estudio del mundo laboral.* Obtenido de <http://suite101.net/article/sociologia-del-trabajo-el-estudio-del-mundo-laboral-a48320>. Rama de la sociología que estudia las colectividades humanas que se constituyen con motivo del trabajo.
37. **QUINTERO, N., AFRICANO, N., & FARÍA, E. (ABRIL DE 2008).** **Clima organizacional y desempeño laboral del personal EMPRESA VIGILANTES ASOCIADOS COSTA ORIENTAL DEL LAGO.** *Revista NEGOTIUM / Ciencias Gerenciales*, 3(9), 33-51 . La interacción en el ambiente de trabajo, las condiciones de organización laboral y las necesidades, hábitos, capacidades y demás aspectos personales del trabajador en su entorno social.
38. **ROBERTSON, T. (2012).** *La rotación de personal y sus consecuencias negativas.* Recuperado el 15 de Noviembre de 2013, de http://www.ehowenespanol.com/rotacion-personal-consecuencias-negativas-info_227282/. Las empresas con una alta rotación de empleados generalmente son vistas desde una luz negativa. Una percepción común es que debe haber algo mal con la empresa para que continúe perdiendo empleados durante una cantidad significativa de tiempo. Además de la percepción negativa, las altas tasas de rotación también le cuestan a la empresa.
39. **SÁNCHEZ IGLESIAS, Á. L., VILLALOBOS CABRERA, F., & CIRUJANO GONZÁLEZ, A. (2007).** *Manual de gestión de prevención de riesgos laborales.* Madrid: FREMAP. Obtenido de <http://www.fremap.es/SiteCollectionDocuments/BuenasPracticasPrevencion/Libros/LIB.005.pdf>. Riesgos Laborales consiste en un conjunto de actividades que se realizan en la empresa con la finalidad de descubrir anticipadamente los riesgos que se producen en cualquier trabajo.

40. **SOSA DOMINGO, R. (25 DE AGOSTO DE 2013).***Ventajas y desventajas de la rotación de personal.* Recuperado el 15 de Noviembre de 2013, de http://www.bellerdigital.com/portada/index.php?option=com_content&view=article&id=4042:ventajas-y-desventajas-de-la-rotacion-de-personal&catid=74:auditoria. Costo para la empresa, se pierde la inversión en capacitación y el conocimiento adquirido (know how), falta de coordinación del grupo de trabajo al que pertenece,
41. **UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA. (2012).***Riesgos de origen mecánico.* Obtenido de Servicio Integrado de Prevención en Riesgos Laborales: http://www.sprl.upv.es/d7_3_b.htm. Es aquel que en caso de no ser controlado adecuadamente puede producir lesiones corporales tales como cortes, abrasiones, punciones, contusiones, golpes por objetos.
42. **VITERI, G. (21 DE ABRIL DE 2012).***Riesgos Laborales: Diferentes tipos y características.* Recuperado el 03 de Diciembre de 2013, de <http://seguridadindustrialysaludocupacional.com/riesgos-laborales-diferentes-tipos-y-caracteristicas/>. Tipos de riesgos: mecánicos, físicos. psicosociales, ergonómicos., químicos.

ANEXOS

ANEXO 1:
GUIA DE ENCUESTA PARA EL PERSONAL

El propósito de esta encuesta es conocer acerca de los riesgos laborales y como inciden en la rotación del personal en esta institución.

Recuerda que las respuestas son opiniones basadas en su experiencia de trabajo, por lo que no hay respuestas correctas o incorrectas.

Lea cuidadosamente cada uno de los enunciados y marque la respuesta que mejor describa su opinión.

Marque la respuesta según considere: **SI – NO**

PREGUNTAS	SI	NO
1. ¿Las máquinas son factores de riesgo para su salud física?		
2. ¿Maneja herramientas de trabajo en mal estado?		
3. ¿Presenta reacciones alérgicas por elementos en el ambiente de trabajo?		
4. ¿Molestias frecuentes del medio ambiente interior (aire, malos olores, polvo, productos de limpieza, etc.) ?		
5. ¿Realiza esfuerzos físicos importantes, bruscos o en posición inestable?		
6. ¿Posturas de pie prolongadas?		
7. ¿Me siento cansado al final de la jornada de trabajo?		
8. ¿Ha presentado problemas de estrés laboral?		
9. ¿Carga pesos superiores a los permitidos en su puesto de trabajo?		
10. ¿Los ruidos provocan dificultad en la concentración para la realización del trabajo?		
11. ¿Ha existido continua salida del personal en el último año?		
12. ¿Existen continuos despidos en la empresa?		
13. ¿Existen continuas entradas o contratación del personal?		
14. ¿Considera usted que su situación laboral es estable?		
15. ¿La organización del tiempo de trabajo (horarios, turnos, vacaciones, etc.) le provoca malestar?		
16. ¿Ha pensado alguna vez en renunciar a su trabajo?		
17. ¿Algún empleado ha salido de la empresa por incapacidad permanente?		
18. ¿Consideras que en los dos últimos años han existido renunciaciones frecuentes?		
19. ¿Ha existido salida de trabajadores por crisis en la empresa?		
20. ¿Se ha presentado casos de muerte de algún trabajador?		

Muchas gracias por su cooperación.

ANEXO 2: TEST ISTAS

MÉTODO istas21 (CoPsoQ)

ISTAS (2004). Método Istars 21 (CoPsoQ). Manual para la Evaluación de Riesgos Psicosociales. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS).

Instrumento para la Prevención de Riesgos Psicosociales

El Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ) fue desarrollado en el año 2000 por un equipo de investigadores del Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca coordinado por el profesor Tage S. Kristenssen.

Su adaptación al estado español fue realizada por un grupo de trabajo constituido pro el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS).

La versión corta del Cuestionario de Evaluación de riesgos Psicosociales en el Trabajo ISTAS 21 (CoPsoQ), que es la adaptación para el Estado español del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ). De ISTAS21 (CoPsoQ) existen tres versiones: una larga, diseñada para investigación; una media, diseñada para la evaluación de riesgos en medianas (25 o más trabajadores) y grandes empresas; y otra corta, diseñada para iniciar la evaluación de riesgos en empresas pequeñas, con menos de 25 trabajadores. También se puede utilizar esta versión corta para valorar, individualmente, la exposición psicosocial en cualquier puesto de trabajo.

Versión corta para pequeñas empresas y autoevaluación

Este instrumento está diseñado para identificar y medir la exposición a seis grandes grupos de factores de riesgo para la salud de naturaleza psicosocial en el trabajo. Esta versión corta no es el único instrumento que puede o deba usarse para la evaluación de riesgos en pequeñas empresas, existen otros métodos

(entrevistas, grupos de discusión...) que también son muy útiles, pero el uso de este cuestionario es inmediato y para ello no se necesita más apoyo que un lápiz o un bolígrafo. Cada uno podrá analizar sus propias respuestas, comentarlas y compararlas, si así lo deseas, con sus compañeros de trabajo.

Por favor, lee detenidamente todas las preguntas y elige, con sinceridad para cada una de ellas, la respuesta que consideres más adecuada.

Apartado 1

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTAS		RESPUESTAS				
		Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
1.	¿Tienes que trabajar muy rápido?	4	3	2	1	0
2.	¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	4	3	2	1	0
3.	¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?	4	3	2	1	0
4.	¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?	4	3	2	1	0
5.	¿Tu trabajo en general es desgastador emocionalmente?	4	3	2	1	0
6.	¿Tu trabajo requiere que escondas emociones?	4	3	2	1	0
SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 1 a 6 =					puntos

Apartado 2

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTAS		RESPUESTAS				
		Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
7.	¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?	4	3	2	1	0
8.	¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?	4	3	2	1	0
9.	¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?	4	3	2	1	0
10.	¿Puedes decidir cuándo hacen un descanso?	4	3	2	1	0

11.	Si tienes algún asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora si tener que pedir un permiso especial?	4	3	2	1	0
12.	¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	4	3	2	1	0
13.	¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	4	3	2	1	0
14.	¿Te sientes comprometido con tu profesión?	4	3	2	1	0
15.	¿Tienen sentido tus tareas?	4	3	2	1	0
16.	¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?	4	3	2	1	0
SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 7 a 16 =					 puntos

Apartado 3

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTAS		RESPUESTAS				
En estos momentos, ¿estás preocupado/a ...		Muy preocupado	Bastante preocupado	Más o menos preocupado	Poco preocupado	Nada preocupado
17.	Por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?	4	3	2	1	0
18.	Por si te cambian de tareas contra tu voluntad?	4	3	2	1	0
19.	Por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variables, que te paguen en especie, etc.)?	4	3	2	1	0
20.	Por si te cambian el horario (turno, días de la	4	3	2	1	0

	semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?					
SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 17 a 20 =					 puntos

Apartado 4

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTAS		RESPUESTAS				
		Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
21.	¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	4	3	2	1	0
22.	¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	4	3	2	1	0
23.	¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro??	4	3	2	1	0
24.	¿Puedes decidir cuándo hacen un descanso?	4	3	2	1	0
25.	¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	4	3	2	1	0
26.	¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?	4	3	2	1	0
27.	¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as?	4	3	2	1	0
28.	En el trabajo ¿sientes que formas parte de un grupo?	4	3	2	1	0
29.	¿Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?	4	3	2	1	0
30.	¿Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?	4	3	2	1	0
SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 21 a 30 =					 puntos

Apartado 5

ESTE APARTADO ESTÁ DISEÑADO PARA PERSONAS TRABAJADORAS
QUE CONVIVAN CON ALGUIEN (PAREJA, HIJOS, PADRES...)

SI VIVES SOLO O SOLA, NO LO CONTESTES, PASA DIRECTAMENTE AL APARTADO 6

PREGUNTA	RESPUESTAS
31. ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?	
Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas	4
Hago más o menos la mitad de las tareas familiares y domésticas	3
Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas	2
Sólo hago tareas muy puntuales	1
No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	0

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTAS		RESPUESTAS				
		Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
32.	Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?	4	3	2	1	0
33.	Cuando estás en la empresa, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?	4	3	2	1	0
34.	¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	4	3	2	1	0
SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 31 a 34 =						
34 =				 puntos	

Apartado 6

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTAS		RESPUESTAS				
		Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
35.	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	4	3	2	1	0
36.	En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	4	3	2	1	0
37.	En mi trabajo me tratan injustamente	4	3	2	1	0
38.	Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	4	3	2	1	0
SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 35 a 38 =						
38 =				 puntos	

CORRECCIÓN DE LA PRUEBA

1. Anotar los puntos obtenidos en cada apartado en la columna '**Tu puntuación**' de la siguiente tabla.
2. Comparar la puntuación en cada uno de los apartados con los intervalos de puntuaciones que hay en las tres columnas de la derecha, **verde, amarillo y rojo**, y subraya el intervalo que incluya tu puntuación.
3. Comprobar en qué situación de exposición (**verde, amarillo o rojo**) a las 6 dimensiones psicosociales se encuentra el tu puesto de trabajo:

Apartado	Dimensión psicosocial	Tu puntuación	Puntuaciones para la población ocupada de referencia		
			Verde	Amarillo	Rojo
1	Exigencias psicológicas		De 0 a 7	De 8 a 10	De 11 a 24
2	Trabajo activo y posibilidades de desarrollo (influencia, desarrollo de habilidades, control sobre los tiempos)		De 40 a 26	De 25 a 21	De 20 a 0
3	Inseguridad		De 0 a 1	De 2 a 5	De 6 a 16
4	Apoyo social y calidad de liderazgo		De 40 a 29	De 28 a 24	De 23 a 0
5	Doble presencia		De 0 a 3	De 4 a 6	De 7 a 16
6	Estima		De 16 a 13	De 12 a 11	De 10 a 0

Fuente: (Mansilla Izquierdo, 2014)

Exigencias psicológicas	Trabajo activo (agrupado)	Inseguridad	Apoyo social y calidad de liderazgo (agrupado)	Doble presencia (agrupado)	Estima (agrupado)
1,00 - 7,00 (Verde - Más favorable)	26,00 - 40,00 (Verde - Más favorable)	0,00 - 1,00 (Verde - Más favorable)	40,00 - 29,00 (Verde - Más favorable)	0,00 - 3,00 (Verde - Más favorable)	16,00 - 13,00 (Verde - Más favorable)
8,00 - 10,00 (Amarillo o Situación Intermedia)	21,00 - 25,00 (Amarillo Situación Intermedia)	2,00 - 5,00 (Amarillo o Situación Intermedia)	28,00 - 24,00 (Amarillo o Situación Intermedia)	4,00 - 6,00 (Amarillo Situación Intermedia)	12,00 - 11,00 (Amarillo o Situación Intermedia)
11,00 - 24,00 (Roja - Más Desfavorable)	1,00 - 20,00 (Roja - Más Desfavorable)	6,00 - 16,00 (Roja - Más Desfavorable)	1,00 - 23 (Roja - Más Desfavorable)	7,00 - 16,00 (Roja - Más Desfavorable)	10,00 - 0,00 (Roja - Más Desfavorable)

ANEXO 3:
TALLERES DE CAPACITACIÓN

Taller 1

Título: Riesgos laborales de la empresa

Técnica: Participativa

Materiales - Recursos:

- a) Equipo de cómputo
- b) Computador
- c) Proyector
- d) Grabadora
- e) Diapositivas y videos

N° de facilitadores 1 capacitador

Objetivos:

Sensibilizar sobre el tipo de riesgos laborales de la empresa, sus factores a los cuales están expuestos en cada área.

Descripción:

Se tratará de desarrollar actividades de formación con los trabajadores sobre los riesgos laborales utilizando diapositivas.

Espacios requeridos

Oficina destinada a capacitaciones y reuniones de trabajo

Procedimiento:

- A. Inicialmente el capacitador da la bienvenida
- B. Luego cada persona se presentará dando su nombre
- C. Se desarrollará una dinámica

D. Luego con el apoyo de las diapositivas se irá analizando las temáticas que se analizan en la guía.

E. Contenidos que se trataran

1. Tipos de riesgo

- a) Seguridad
- b) Ergonómicos
- c) Higiénicos
- d) Sicosociales

2. Factores

- a) Lugar de trabajo
- b) Equipos de trabajo
- c) Piezas, recambios
- d) Carga física, fuerza
- e) Agentes contaminantes
- f) Condiciones de trabajo y empleo
- g) Puesto de trabajo

3. Riesgos derivados

- a) Accidentes de trabajo
- b) Fatiga física
- c) Enfermedades Profesionales
- d) Insatisfacción,
- e) Fatiga mental
- f) Estrés

4. Riesgos

- a) Caída de personas a diferente Nivel
- b) Caída de personas al mismo Nivel
- c) Caída de objetos por desplome o Derrumbamiento
- d) Caída de objetos desprendidos.

Taller 2:

Título: Prevención de riesgos laborales en la empresa

Técnica: Participativa

Materiales - Recursos:

- a) Equipo de cómputo
- b) Computador
- c) Proyector
- d) Grabadora
- e) Diapositivas y videos

Nº de facilitadores 1 docente

Objetivos:

Sensibilizar sobre las actividades para la prevención de riesgos laborales, como el control de las medidas correctivas, el Mantenimiento del lugar de trabajo y la Manipulación de cargas

Descripción:

Se revisará los contenidos de la prevención de riesgos laborales, el capacitador explicará a los trabajadores de lo que trata cada temática.

Espacios requeridos

Oficina destinada a capacitaciones y reuniones de trabajo

Procedimiento:

Se realizará una revisión general de los contenidos del taller anterior

Luego se presentará los contenidos en las diapositivas con los siguientes temas.

1. Actuaciones Preventivas Específicas
2. Evaluación de factores de riesgo psicosocial
3. Seguimiento y control de las medidas correctoras
4. Medidas de control
 - a) En la fuente
 - Sobrecarga de equipos/herramientas
 - b) En el medio
 - Caída de personas al mismo nivel
 - Caída de personas a diferente nivel.
 - Caída de objetos desprendidos.
 - Caída de objetos por manipulación.
5. Medidas de prevención
6. Métodos para levantar una carga
7. Manipulación de cargas
8. Mantenimiento del lugar de trabajo: Teoría japonesa titulada las 5S
 - a) “SEIRI” LO QUE NO SIRVE, QUE NO ESTORBE
 - b) “SEITON” UN LUGAR PARA CADA COSA -CADA COSA EN SU LUGAR
 - c) “SEISOU” PONGA LA BASURA EN SU LUGAR
 - d) “SEIKETSU” SAQUE, ORDENE, LIMPIE...SAQUE, ORDENE, LIMPIE
 - e) “SHITSUKE”
- 9. Actividades preventivas técnicas - administrativas**
 - a) **Selección del personal**
- 10. Actividades preventivas por factores de riesgo**
- 11. Información y formación de los trabajadores**
- 12. Uso de equipos de protección individual**
- 13. Posturas correctas en el puesto de trabajo**

14. Ejercicios de relajación muscular para el personal

15. Responsabilidades y funciones del personal

Luego se presentará videos

¡Cúdate! prevención de riesgos laborales en el trabajo



http://www.youtube.com/watch?v=fj7e-uE_5NY

Se realizará una evaluación final

ANEXO 4:
FOTOGRAFÍAS





