



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO
UNIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
MODALIDAD SEMIPRESENCIAL

Carrera de Ingeniería en
Administración de Recursos Humanos

TESIS DE GRADO

“Manual de salud ocupacional para prevenir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales del personal de la Empresa Megamodelauto cía. Ltda. en el cantón Santo Domingo de los Colorados, provincia de los Tsáchilas, año 2014”.

Previo a la obtención del título de:

Ingeniero en Administración de Recursos Humanos

Autor: Vicente Daniel Guajala Otavalo

Directora de Tesis:

Lcda. Nuvia Aurora Zambrano Barros. Msc.

QUEVEDO - LOS RÍOS - ECUADOR

2015

DECLARACIÓN DE AUTORIA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, **Vicente Daniel Guajala Otavalo** declaro bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de mi autoría, que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional; y, que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en el presente trabajo.

La Universidad Técnica Estatal de Quevedo, puede hacer uso de los derechos correspondientes a este trabajo, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual por su Reglamento, y por la normativa institucional vigente.

Vicente Daniel Guajala Otavalo

CERTIFICACIÓN DE LA DIRECTORA DE TESIS

La suscrita, Lic. Nuvia Zambrano Barros. MSc., docente de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, certifica: Que el señor egresado Vicente Daniel Guajala Otavalo, realizó la tesis de grado titulada: MANUAL DE SALUD OCUPACIONAL PARA PREVENIR LOS ACCIDENTES DE TRABAJO Y LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES DEL PERSONAL DE LA EMPRESA MEGAMODELAUTO CÍA. LTDA. EN EL CANTÓN SANTO DOMINGO DE LOS COLORADOS, PROVINCIA DE LOS TSÁCHILAS, AÑO 2014, previo a la obtención del título de Ingeniero en Administración de Recursos Humanos, bajo mi dirección, habiendo cumplido con las disposiciones reglamentarias establecido para el efecto.

Lic. Nuvia Zambrano Barros. MSc.



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO
UNIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
MODALIDAD SEMIPRESENCIAL

CARRERA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

**DISEÑO DE UN MANUAL DE FUNCIONES QUE PERMITA EFICIENCIA
EN EL ESTABLECIMIENTO DE TAREAS DEL PERSONAL DE LA
EMPACADORA FINCA “SEÑOR DE ANDACocha”, PROVINCIA SANTO
DOMINGO DE LOS TSÁCHILAS 2014**

Presentada al Comité Técnico Académico y Administrativo como requisito
previo a la obtención del título de:

INGENIERO EN ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Aprobado:

Lcda. Pachar López María Auxiliadora.
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

Ing. Rosa Pallaroso Granizo
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE TESIS

Lcda. Verónica Osorio Sánchez Msc.
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE TESIS

Quevedo - Los Ríos - Ecuador

2015

DEDICATORIA

Con mucho cariño y esfuerzo dedico la tesis a mi familia por el esfuerzo realizado por ellos. El apoyo en mis estudios, de ser así no hubiese sido posible. A mis padres y demás familiares ya que me brindan el soporte, la alegría y me dieron la fortaleza necesaria para seguir adelante.

A mi esposa por estar siempre apoyándome incondicionalmente en los momentos más difíciles por darme su ayuda incondicional en todo momento y en especial a mi hijo quien siempre fue el pilar principal, mi fuerza de superación. En toda esta trayectoria de estudios para lograr mis metas alcanzadas.

Vicente Daniel Guajala Otavalo

AGRADECIMIENTO

Primero y antes que nada quiero agradecer a Dios, por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudios

De manera especial a la Directora de Tesis Lcda. Nuvia Zambrano Barros. MSc. quien de forma desinteresada, y que con sus valiosos conocimientos contribuyó para el desarrollo de este trabajo.

A todos mis sabios docentes de la Carrera Ingeniería en Administración de Recursos Humanos por formarme como profesional competitivo e impartirme sus conocimientos.

Así mismo, agradezco a los funcionarios y Directivos de la Empresa MEGAMODELAUTO CÍA. LTDA., quienes me brindaron su apoyo y confianza para realizar la presente tesis.

A mi Directora de Tesis, Ing. Irma Ortega, cuyas orientaciones y sobre todo su incondicional apoyo, han hecho realidad el término de este trabajo.

A la Empresa Finca Señor de Andacocha por darme la oportunidad de colaborar en este proyecto.

Vicente Daniel Guajala Otavalo

ÍNDICE GENERAL

Portada	i
Declaración de autoría y cesión de derechos	ii
Certificación de la directora de tesis	iii
Hoja de aprobación	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento	vi
Índice general	vii
Índice de tablas.....	xi
Resumen ejecutivo	xii
Abstrat	xiii
 CAPÍTULO I	 1
1 MARCO CONTEXTUAL DE LA INVESTIGACIÓN	1
1.1 Introducción	2
1.2 Planteamiento del problema	4
1.2.1 Formulación del problema.....	5
1.2.2 Sistematización del problema	5
1.2.3 Delimitación del problema.....	6
1.3 Justificación y Factibilidad.....	6
1.4 Objetivos	7
1.4.1 General	7
1.4.2 Específicos.....	7
1.5 Hipótesis	8
1.5.1 Variables (Independientes y dependientes)	8
1.5.1.1 Variables independientes de la hipótesis	8
1.5.1.2 Variable dependiente	8
2 REVISIÓN DE LA LITERATURA	9
2.1 Fundamentación Teórica	10
2.1.1 Salud.....	10
2.1.1.1 El Trabajo y la Salud	10
2.1.2 Generalidades de la salud ocupacional, la higiene y la seguridad en los ambientes de trabajo	11

2.1.2.1	Salud Ocupacional.....	11
2.1.2.2	Seguridad Ocupacional.....	12
2.1.2.2.1	Generalidades.....	12
2.1.2.2.2	Medicina Preventiva.....	13
2.1.2.2.3	Higiene y Seguridad.....	14
2.1.2.3	Accidentes de trabajo.....	14
2.1.3	Riesgos Profesionales	15
2.1.3.1	Condiciones de Trabajo	16
2.1.3.1.1	Espacio Físico.....	16
2.1.4	Formación e Higiene Ocupacional	17
2.1.5	Riesgos Laborales	17
2.1.6	Riesgos	18
2.1.6.1	Riesgos Físicos.....	18
2.1.6.2	Riesgos Químicos.....	19
2.1.6.3	Riesgos Mecánicos.....	19
2.1.6.4	Riesgo de Altura.....	19
2.1.6.5	Riesgos por Gas.	19
2.1.6.6	Riesgo de Origen Eléctrico.	19
2.1.6.7	Riesgo de Incendio.	19
2.1.6.8	Riesgos de Elevación.....	20
2.1.6.9	Riesgos de Carácter Psicológico.	20
2.1.7	Prevención de Riesgos Laborales.....	20
2.1.7.1	Técnicas de Protección.....	21
2.1.7.2	Seguridad en el Trabajo.....	21
2.1.7.3	Higiene Industrial o Higiene Laboral.	21
2.1.7.4	Ergonomía.	22
2.1.7.5	Psicosociología Laboral.	22
2.1.7.6	Medicina del Trabajo.....	22
2.1.8	Enfermedad Profesional.....	23
2.1.8.1	Tipos de Enfermedades Profesionales.	23
2.1.8.1.1	Enfermedades Causadas por Agentes Químicos.	23
2.1.8.1.2	Enfermedades Causadas por Agentes Físicos.	23
2.1.8.1.3	Agentes Biológicos y Enfermedades Infecciosas o Parasitarias. .	23
2.1.9	Enfermedades Ocupacionales.	24

2.1.9.1	Enfermedades o Desórdenes de la Piel.....	24
2.1.9.2	Condiciones Respiratorias.	25
2.1.9.3	Envenenamiento.	25
2.1.9.4	Pérdida de Audición.	25
2.1.9.5	Otras Enfermedades Ocupacionales.	25
2.1.9.6	Investigación de las Enfermedades Ocupacionales.	26
2.1.9.6.1	Vías de Entrada de los Agentes de Riesgo Ocupacional.	26
2.2	Marco conceptual.....	27
2.2.1	Accidente de Trabajo	27
2.2.2	Accidente In Itinere	27
2.2.3	Accidente Laboral	27
2.2.4	Accidente	27
2.2.5	Accidente de Trabajo	28
2.2.6	Causante.....	28
2.2.7	Condición de Trabajo	28
2.2.8	Daños Derivados del Trabajo.....	28
2.2.9	Derecho Habientes	28
2.2.10	Domicilio Habitual	28
2.2.11	Enfermedades Profesionales	29
2.2.12	Equipo de Protección Individual	29
2.2.13	Equipos de Trabajo	29
2.2.14	Incapacidad.....	29
2.2.15	Montepío	29
2.2.16	Peligro	30
2.2.17	Pensión de Incapacidad	30
2.2.18	Plazo	30
2.2.19	Prevención	30
2.2.20	Riesgo Derivado del Trabajo.....	30
2.2.21	Riesgo Laboral	31
2.2.22	Riesgo	31
2.2.23	Salud Ocupacional	31
2.2.24	Subsidio	31
2.2.25	Término.....	32
2.3	Marco legal	32

2.3.1	Código de Trabajo.....	32
2.3.2	Plan Nacional de Salud Ocupacional	33
2.3.3	Código de Trabajo Ecuatoriano	34
3	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	37
3.1	Localización de la investigación	38
3.2	Materiales	38
3.3	Tipos de Investigación	39
3.3.1	De Campo.....	39
3.3.2	Bibliográfica - Documental.	39
3.4	Métodos de Investigación	39
3.4.1	Inductivo.....	39
3.4.2	Deductivo	39
3.4.3	Analítico	39
3.5	Técnicas e Instrumentos de Evaluación.....	40
3.5.1	Entrevistas	40
3.5.2	Encuestas	40
3.6	Fuentes de Investigación	40
3.6.1	Primarias.....	40
3.6.2	Secundarias	40
3.6	Población y Muestra.....	40
3.7	Procedimiento Metodológico	41
4	RESULTADOS Y DISCUSIÓN	43
4.1	Resultados	44
4.1.1	Encuesta	44
4.1.2	Entrevistas	49
4.2	Situación actual de prevención de accidentes de trabajo en la empresa	52
4.2.1	Antecedentes.	53
4.2.2	Visión, Misión y Valores Corporativos.....	54
4.2.2.1	Misión.....	54
4.2.2.2	Visión.	54
4.2.2.3	Valores Corporativos de la Empresa.....	54
4.2.2.4	De los Empleados.	54
4.2.3	Organigrama Empresa Megamodelauto Cía. Ltda.....	55

4.3	Análisis FODA.....	55
4.4	Discusión	57
5	PROPUESTA.....	59
5.1	Diseño de un manual de salud ocupacional para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales del personal de la empresa Megamodelauto Cía. Ltda. en el cantón Santo Domingo, provincia de los Tsáchilas	60
5.1.1	Introducción	60
5.1.2	Objetivo.....	61
5.1.3	Importancia	61
5.1.4	Justificación	61
5.1.5	Impacto Social	62
5.1.6	Desarrollo de la Propuesta.....	62
6	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	71
6.1	Conclusiones	72
6.2	Recomendaciones	73
7	BIBLIOGRAFÍA	74
7.1	Bibliografía	75
8	ANEXO	78
8.1	Encuesta	79
8.2	Entrevista	81
8.3	Señalización recomendada.....	83
8.4	Fotos	84

ÍNDICE DE TABLAS

Cuadro N° 1. Materiales y equipos	38
Cuadro N° 2. Población y Muestra.....	41
Cuadro N° 3. Conocimiento sobre prevención de accidentes de trabajo	44
Cuadro N° 4. Conocimiento sobre los riesgos a los que está expuesto.....	45
Cuadro N° 5. Opinión sobre la seguridad en la empresa.....	45
Cuadro N° 6. Periodicidad de accidentes o enfermedades laborales	46
Cuadro N° 7. Conocimiento del responsable de la seguridad laboral	46
Cuadro N° 8. Seguridad industrial.....	47
Cuadro N° 9. Recepción y manejo de herramientas e indumentarias.....	47
Cuadro N° 10. Relación de la higiene y seguridad laboral con la salud	48
Cuadro N° 11. Recomendaciones y recompensas	48
Cuadro N° 12. Manejo de un manual de salud ocupacional	49
Cuadro N° 13. Resultados de la entrevista al Gerente General y Jefe de Recursos Humanos de la Empresa Megamodelauto Cía. Ltda ...	50
Cuadro N° 14. Análisis FODA.....	56

RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación fue realizada en el Ecuador, específicamente en la provincia Tsáchila mediante la cual se ha efectuado el diseño de un manual de salud ocupacional para evitar accidentes de trabajo, el cual genere la información y medidas preventivas de tal forma que las actividades se desarrollen eficientemente minimizando la incidencia de accidentes en el futuro. Apoyado en la utilización de métodos científicos, los cuales fueron dando las pautas para la elaboración de los procedimientos y fueron un apoyo en el proceso de análisis e interpretación de la información suministrada por medio de las fuentes primarias pudiendo por tanto construir las conclusiones de la investigación. Mediante las entrevistas realizadas a los directivos de la empresa se pudo determinar que la mayoría de las empresas tienen desconocimiento de las normas, en cuanto se refiere en temas de seguridad y salud ocupacional la misma que accedió conocer la real situación sobre la mala utilización de los implementos de seguridad.

Esta investigación está encaminada a presentar un aporte con la finalidad de desarrollar en sus colaboradores ciertas conductas, motivando la participación grupal de sus miembros como Talento Humano y de esta manera se exponga a los directivos la real situación sobre la seguridad en el trabajo, para tener bases firmes en la toma de decisiones correctas, indispensables y oportunas ofreciendo un servicio eficaz, eficiente y de calidad a todos los usuarios de la empresa.

Un personal que cumpla se encuentre informado, capacitado y que cumpla con la normativa adecuada para efectuar el trabajo con el equipo idóneo, son los pilares fundamentales en los que las organizaciones exitosas sustentan sus logros y para alcanzar esto se elaboró un manual de salud ocupacional de tal forma que se presenten mínimas situaciones referentes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales del personal.

ABSTRACT

This research was conducted in Ecuador, specifically in the Tsáchila province in which has made the design of a manual of occupational health to prevent occupational accidents, which generate information and preventive measures so that the activities are developed effectively minimizing the incidence of accidents in the future. Supported in the use of scientific methods, which were giving guidelines for the development of procedures and support were in the process of analysis and interpretation of information supplied by primary sources can therefore build research findings . Through interviews with the directors of the company it was determined that most companies have ignorance of the rules, as it relates to issues of occupational safety and health the same as that granted to know the real situation on the misuse of safety equipment.

This research aims to present a contribution in order to develop his collaborators certain behaviors, encouraging group participation of its members as human talent and thus managers will expose the real situation on safety at work, to have sign foundations in making correct and timely decisions essential offering an effective, efficient and quality service to all users of the company.

A personnel meeting be informed, trained and comply with the appropriate regulations to carry out the work with the right team, are the fundamental pillars on which successful organizations sustain their achievements and to achieve this a manual of occupational health was developed so that minimum conditions relating to accidents at work and occupational diseases occur staff.

CAPÍTULO I

MARCO CONTEXTUAL DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Introducción

El tema sobre la salud ocupacional se lo considera desde antes del siglo XXI, mundialmente se inició con este concepto a partir de 1541, en base a que se creó una legislación que contribuya con la organización en el ambiente laboral, estas se las orientó hacia el mejoramiento de las condiciones laborales en jornadas de tiempo, edad productiva, entre otros aspectos; desde 1819 hasta el 2007 se desarrollaron conceptos relacionados a la seguridad social, con una visión muy general en la evolución de una legislación de la salud laboral.

En Ecuador abordar el tema de la seguridad laboral se dio de diferente forma, y como se publicó en la prensa nacional, con el tema avances en la constitución ecuatoriana sobre derechos laborales de los trabajadores, de la salud ocupacional y prevenir enfermedades profesionales se establece directamente que “La primera cosa sobre la que se debe insistir cuando se habla de derechos laborales es que son derechos humanos” y se vuelve simple cuando un gobierno determina que estos son parte de los derechos sociales, en un sistema socialista del siglo XXI, o socialismo moderno.

Con la convicción de que los derechos mencionados tienen la función de proteger a los y las trabajadoras en la lucha frontal contra la situación de desigualdad y orientados hacia cimentar y fomentar la defensa de estos derechos de los trabajadores, por eso la Constitución de la República del Ecuador incorpora leyes significativas en materia a la salud ocupacional para prevenir accidentes de trabajo, sin embargo la solución es una sociedad cumplida y obediente de la ley sobre todo a cumplir los derechos de los trabajadores.

La Empresa Megamodelauto Cía. Ltda., respetuosa de la ley y de los trabajadores, se considera un grupo dedicado al servicio automotriz comprometido con el cuidado y sostenibilidad del medioambiente, sin duda alguna para el logro de dicho objetivo se debe contar con un Manual de Salud Ocupacional para prevenir los Accidentes de Trabajo y las

Enfermedades Profesionales, y tener un ambiente que ofrezca condiciones adecuadas y dignas de un personal calificado, durante el desarrollo de sus actividades, mejorando la productividad en todos los niveles de la organización.

Para el adecuado desarrollo de las tareas relacionadas a las labores anteriormente mencionadas se hace necesario establecer normas y lineamientos de Seguridad y Salud Ocupacional para evitar cualquier tipo de accidentes que comprometa la salud del personal asignado a dichas tareas.

Es necesario identificar las actividades críticas que deben realizar los empleados encargados de la mecánica; limpieza de tapicería automotriz, lubricadora de autos; al personal de aseo y servicios generales; mantenimiento físico de la planta, vigilancia y sistemas de acondicionamiento de aire, de igual forma se precisa identificar y evaluar las fuentes de peligro y los riesgos a los cuales se encuentra expuesto el personal durante la consecución de sus actividades para posteriormente establecer los sistemas de control adecuados a la magnitud del riesgo observado y determinar los requisitos aplicables al personal de la Empresa Megamodelauto Cía. Ltda.

Con esta serie de eventos, deseamos mejorar la imagen de la empresa y generar fidelidad en los clientes y estos se sientan que están protegidos, al ver una empresa que se preocupa en el control de la higiene general y de los empleados.

El cometido de la gestión del talento humano se centra en los empleados. La importancia de llegar a estas personas a que encajen en un sistema de salud, igual que se consideren los parámetros adecuados desde la contratación, capacitación, al recibir los emolumentos, en el apoyo a la familia, eso es salud. Al tiempo que se hacen productivos, y un empleado con salud física y mental, aumenta su rendimiento, se esfuerza y como añadidura mejora la productividad, mejora el servicio y se incrementan los ingresos, y con eso se cumple el objetivo de cualquier empresa, aumentar también las utilidades.

1.2 Planteamiento del problema

Las empresas tienden a protegerse contra posibles adversidades, es decir hechos que se escapan del control tanto a nivel del personal, industrial y otros eventos casuales. Que amenazan la normal ocupación de la productividad, el empleado puede acoger numerosas actitudes y comportamientos frente a los diferentes peligros o riesgos profesionales que corre, incluyendo los apoyados en la ley laboral, que determina cada contexto a nivel empresarial.

Este puede ser uno de los problemas que se registren en una mecánica como lo es Megamodelauto Cía. Ltda., como por ejemplo pudiera suceder si las poleas se encuentran en mal estado al momento de revisar un vehículo, lo que pudiera causar daños y perjuicios al encargado de mantenimiento.

La empresa debe proceder a firmar un contrato laboral a igual que las aseguradoras, quienes determinan un contrato jurídico en el que se comprometen cada uno a sus responsabilidades, pero sucede que el supuesto hábito es que el empleado no se adapta o no comprende los riesgos del trabajo, que es propio de las labores productivas, y si no cubre el riesgo del daño del patrimonio o de salud personal, e inician los problemas laborales:

- ❖ Juicio laboral de indemnización por enfermedades profesionales.
- ❖ Pérdida de un trabajador en el lugar de trabajo, pero con remuneración.
- ❖ Doble gasto empresarial.

El conocimiento profesional, y el reconocimiento de las leyes, han permitido que el empleado, vaya alcanzando un mayor y mejor nivel de vida y lo que busca es su seguridad laboral.

Megamodelauto Cía. Ltda., no está prevenida para justificar gastos por enfermedades profesionales o causadas por riesgos laborales, al no tener conocimiento del estado de salud mental y física de sus trabajadores, por lo que se espera adquirir un compromiso de mayor cautela, prevención y prudencia en las actividades laborales. Enmarcadas en el código de trabajo del Ecuador.

1.2.1 Formulación del problema

¿De qué manera la inexistencia de un Manual de Salud Ocupacional para Prevenir los Accidentes de trabajo, y las Enfermedades Profesionales del Personal de la Empresa Megamodelauto Cía. Ltda., del Cantón Santo Domingo Provincia de los Tsáchilas, perjudica a los empleados y trabajadores de la empresa?

1.2.2 Sistematización del problema

- ❖ ¿De qué forma se puede concientizar al personal para utilizar el equipo de seguridad adecuado en la empresa Megamodelauto Cía. Ltda. y así salvaguardar su integridad física?
- ❖ ¿Cuáles son los lineamientos técnicos que el personal de la empresa Megamodelauto deben seguir para que exista seguridad laboral?
- ❖ ¿Cuáles son las normas y reglamentos orientados a salvaguardar la salud del trabajador por la exposición a los factores de riesgo en su ocupación habitual?
- ❖ ¿Cómo un manual de salud ocupacional podría prevenir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales del personal de la empresa Megamodelauto Cía. Ltda.?

1.2.3 Delimitación del problema

Objetivo del Estudio: Ingeniería En Administración de Recursos Humanos.

Campo de Acción: Diseño de un Manual de Salud Ocupacional para Prevenir los Accidentes de trabajo y las Enfermedades Profesionales del Personal de la Empresa Megamodelauto Cía. Ltda. en el Cantón de Santo Domingo de los Colorados.

Tiempo: Seis meses.

Lugar: Megamodelauto Cia Ltda. del Cantón Santo Domingo de los Colorados, Provincia de los Tsáchilas.

1.3 Justificación y Factibilidad

La elaboración de un diseño de Manual de salud ocupacional para prevenir los accidentes de trabajo se da porque existe la necesidad de reducir enfermedades profesionales del personal de la Empresa Megamodelauto Cía. Ltda. Sin embargo, cuando lo que se requiere es recoger este tipo de información se lo hace de forma dividida, disemina y fraccionada, razón por la cual, se precisa buscar diferentes alternativas sistémicas y completadas, que favorezcan la Prevención de los Accidentes de Trabajo y las Enfermedades Profesionales que permitirá generar conocimiento y tomar decisiones.

En la Empresa Megamodelauto Cía. Ltda. en la Provincia de Santo Domingo existe la necesidad de implementar un diseño de Manual de Salud Ocupacional para Prevenir los Accidentes de Trabajo y la Enfermedades Profesionales, pese han sido muchos las acciones a nivel personal como institucional que se han emprendido para construir el proceso de forma que

se pueda cumplir y genere réditos, aún más, cuando a nivel legal se han definido alguna acciones y procedimientos para prevenir accidentes presentándose así como una base tanto para organizaciones públicas como privadas que desarrollen los elementos que puedan potencializarlos.

La investigación se ha basado en las Leyes vigentes que rigen nuestro país, puesto que el personal que labora en el área de la mecánica, limpieza, lubricación de autos en la empresa mencionada, necesita ser atendido, como todos los demás ciudadanos. Los principales beneficiarios son los empleados de la empresa Megamodelauto.

La finalidad de esta investigación es brindar información amplia y eficaz que permite prevenir los accidentes de trabajo con una concientización al trabajador sobre sus obligaciones de seguridad en la empresa.

Este proyecto es factible por cuanto cuenta con el respaldo y la aprobación del Gerente General, Jefe de Recursos Humanos, así mismo como también se cuenta con los recursos económicos, materiales y humanos para llevarlo a cabo.

1.4 Objetivos

1.4.1 General

Diseñar un Manual de salud ocupacional para prevenir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales del personal de la empresa Megamodelauto Cía. Ltda. en la ciudad de Santo Domingo de los Colorados, Provincia Tsáchilas año 2014.

1.4.2 Específicos

- ❖ Verificar el perfil del trabajador se encuentre concientizado de que

debe utilizar el equipo de seguridad adecuado que el área en la que labora lo requiera con la finalidad de salvaguardar su integridad física.

- ❖ Establecer los lineamientos técnicos para que a los empleados y trabajadores de la empresa Megamodelauto se les realice un examen médico ocupacional que les permita actuar con seguridad.
- ❖ Seleccionar las normas y reglamentos que estén orientados a salvaguardar la salud del trabajador por la exposición a los factores de riesgo en su ocupación habitual.
- ❖ Elaborar un manual de salud ocupacional para prevenir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales del personal de la empresa Megamodelauto Cía. Ltda.

1.5 Hipótesis

La falta de un Manual de Salud Ocupacional tiene una gran incidencia en los accidentes de trabajo y enfermedades en el Talento Humano de la Empresa Megamodelauto Cía. Ltda. de la ciudad de Santo Domingo de los Tsáchilas.

1.5.1 Variables (Independientes y dependientes)

1.5.1.1 Variables independientes de la hipótesis

La variable independiente es la inexistencia de un manual de salud ocupacional.

1.5.1.2 Variable dependiente

La variable dependiente viene a ser la salvaguarda del personal en la empresa Megamodelauto Cía. Ltda.

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1 Fundamentación Teórica

2.1.1 Salud

GÓMEZ, (2007), el concepto de salud laboral desde el punto de vista legal se encuentra ligado a la integridad de los integrantes de la organización en su aspecto físico y mental y, mantener su estabilidad desde un ámbito de control de la prestación de trabajo con motivo y con ocasión de tal prestación, protegiendo a los individuos de las enfermedades, patologías o lesiones sufridas en su relación laboral y como consecuencia de la misma.

Se habla de la integridad del trabajador en el puesto de trabajo, respecto de las tareas a desempeñar y en un adecuado ambiente psicosocial.

El primer paso que conduce a la normalidad y estabilidad laboral es la prevención de cualquier riesgo comprendido como un peligro que genere un daño, accidente o enfermedad, para lo cual se debe evitar con un control previo a iniciar cualquier actividad, mientras la realiza y a efectuar alguna modificación en las circunstancias de prestación de las labores o al producirse un cambio del puesto de trabajo.

Se debe considerar que existen factores elementales para una estabilidad adecuada al ejercer sus funciones laborales; las personas a nivel individual o colectivo; el puesto y las tareas; las condiciones ambientales; los riesgos y su apropiada protección.

La salud es un derecho que está plasmado en la Constitución por lo que se la debe considerar en el trabajo protegiendo al personal como consta en el contrato de trabajo para garantizarlo y sobre quien recae la responsabilidad administrativa, penal, civil, laboral y de Seguridad Social.

2.1.1.1 El Trabajo y la Salud

Para **NAVARRO, (2013)**, el trabajo en sí está en un proceso de cambio

permanente para lograr la eficacia y asegurar la supervivencia, la salud de los trabajadores está relacionada con los procesos de cambio, con la evolución de la empresa, con los procesos de trabajo y también pueden cambiar las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores.

Al estar intrínsecamente relacionados se debe definir un acorde accionar en el que el trabajador tenga la garantía de su salud en la realización de sus actividades laborales.

2.1.2 Generalidades de la salud ocupacional, la higiene y la seguridad en los ambientes de trabajo

2.1.2.1 Salud Ocupacional.

URREGO, (2009), al abordar el tema de la salud trabajo ocupacional en el contexto de gestión de la seguridad y la salud ocupacional en las empresas, expone que primero se debe tratar sobre la problemática de la salud en su contexto general, o sea salud y enfermedad como consecuencia de las diferentes e interactuantes circunstancias de la vida cotidiana fuera del ambiente de trabajo y la salud en el contexto específico (salud ocupacional), por tanto la salud y el trabajo en los ambientes laborales propiamente dicho.

Se tiene como idea que una persona sana es aquella que a nivel físico puede valerse por sí sola, sin embargo esto es incompleto; comprender el real significado de la salud contribuye a concientizar sobre su importancia y apreciar lo que vale conservarla para la proyección de vida. La calidad y nivel de vida del ser humano en una sociedad, depende de las oportunidades que cada individuo tiene y puede aprovechar para satisfacer sus necesidades. Es preciso definir la relevancia de dichas opciones en su salud y el aprovechamiento del ecosistema para el bienestar del entorno.

Para **CAMPEROS, (2008)**, en su libro la evaluación por competencias, mitos, peligros y desafíos, “las competencias se conciben como la

calificación profesional observadas como un grupo de labores complejas, inherentes a un determinado trabajo”.

Se la puede conceptualizar como la identificación de lo que un ser humano conoce o a base de experiencia conoce y que le permite enfrentar a los problemas para salir adelante de ellos eficazmente en las diversas etapas de su vida por medio de acciones en las que se movilizan, al mismo tiempo y de manera interrelacionada, componentes actitudinales, procedimentales y conceptuales.

2.1.2.2 Seguridad Ocupacional.

URREGO, (2009), en el ámbito de la Salud Ocupacional, se define seguridad industrial, como el conjunto de actividades orientadas a identificar, evaluar y controlar las condiciones de trabajo actuales dentro de un ambiente laboral, y que podrían originar un accidente o incidente de trabajo. La materialización de los factores de riesgo ocupacional significa la pérdida de salud y bienestar en los trabajadores, y facilita que se presenten accidentes con lesión (deterioro en la salud) o sin lesión (incidente o daño en los bienes materiales), y enfermedad de tipo profesional, en el ámbito de la higiene ocupacional.

Es así que la seguridad industrial debe determinar las condiciones a nivel laboral que favorezcan y eviten que se produzcan situaciones que generen peligro para la integridad física o mental del personal en la organización.

2.1.2.2.1 Generalidades

FAJARDO, (2013), al referirse de salud laboral se considera al “estado a nivel mental, social y físico del trabajador que se vincula en diversos aspectos que generan riesgo y con los que se relacionan en el ambiente laboral, ya sea de tipo orgánico, psíquico o social”.

Es así que se ejecutan diferentes acciones dirigidas a la prevención y control de los factores de riesgo, de igual forma para rehabilitar y reintegrar a quienes se expusieron a ellas.

Al hablar de Programas de Salud Ocupacional, desde el punto de vista de patronos y empleadores, este se orientaría a planear, organizar, ejecutar y evaluar lo que se hace en medicina de trabajo, preventiva, higiene y seguridad industrial, que buscan a conservar, salvaguardar y mejorar la salud de los trabajadores en general al efectuar sus tareas en el lugar de trabajo integralmente e independiente de su naturaleza.

La salud ocupacional se encuentra integrada por tres ramas principales:

- ❖ Medicina preventiva
- ❖ Higiene
- ❖ Seguridad.

2.1.2.2.2 Medicina Preventiva

FAJARDO, (2013), el objetivo de esta se orienta a la desarrollo, previsión y control de la salud de los empleados en relación a las situaciones que generan riesgo ocupacional.

Para contribuir con este tema es recomendable que el lugar de trabajo sea óptimo y que considere opciones Psico-fisiológicas para el funcionario, con el propósito de realizar las actividades de manera eficaz.

La medicina preventiva se encuentra encasillada en diferentes aspectos como: al ingreso realizar un examen médico, durante la prestación del servicio y al finalizar el mismo; acciones que impulsen el cuidado de la salud y la precautelen pudiendo impedir el suceso de accidentes laborales y

enfermedades de trabajo; mediante una adaptación de las tareas o el cambio de la ubicación en la empresa, se debe establecer una categoría en la que conste el origen de la enfermedad, acudir al lugar de trabajo e definir las causas de la ausencia del personal.

2.1.2.2.3 Higiene y Seguridad

Para **FAJARDO, (2013)**, son las actividades que identifican, evalúan, analizan el riesgo que corre el personal en su ocupación y establezcan las acciones que puedan evitarlas, elaborando un panorama de riesgo, asesoría técnica, inspección del lugar de trabajo y medir el medio ambiente.

Tanto la higiene como la seguridad son imprescindibles dentro de la organización en virtud de que los dos aspectos contribuyen a prevenir incidentes provocados o inciertos que pudieran suscitarse en la misma y que afecten al personal y su desempeño.

2.1.2.3 Accidentes de trabajo

PYMES, (2010), la definición de accidente de trabajo difiere en cada país, sin embargo en términos generales se considera como accidente de trabajo, toda contusión en el cuerpo del trabajador que se ocasione por la actividad del trabajo que ejecute por realización de sus funciones. La gran mayoría de los accidentes de trabajo son evitables, especialmente los graves y mortales.

De igual forma algunos conceptos están orientados hacia que los accidentes laborales y las enfermedades profesionales, se presentan por la omisión de prácticas preventivas conocidas y aplicables, es decir son la consecuencia de la ineficacia de los sistemas de gestión preventivo que la empresa a adoptado.

Por tanto, se puede expresar que las causas de éstos se dan por realizar actos inseguros o condiciones inseguras en el puesto de trabajo, y se generan siniestros laborales.

Al hacer un análisis más profundo sobre las causas de los actos o condiciones inseguras se encuentran unas más elementales relacionadas a aspectos económicos y de gestión.

Al indagar sobre el impacto de la incapacidad de la persona y la reducción del tiempo promedio en que pueda efectuar su trabajo en relación a las prestaciones materiales que generan se puede determinar que alcanzan niveles altos que perjudican a la organización. En muchos de los casos un agente causal de los problemas de salud profesional se observa en diferentes formas clínicas.

Según **SISALEMA, (2014)**, cuando comienzan los problemas médicos por acciones laborales son pausados y sutiles: se producen por la repetición de una acción laboral o a veces por el hecho de acudir al sitio de trabajo, pero pueden haberse expuesto de forma prolongada generando en algunas ocasiones enfermedades progresivas, pese a que el empleado ya hubiere dejado de laborar y no siga teniendo una exposición al agente causal, irreversible y grave, en algunas ocasiones pueden ser previsibles, por tanto se debe averiguar y según su causa sería preciso una programación para que se excluya o controle la causa que los desarrolla.

2.1.3 Riesgos Profesionales

PYMES, (2010), se puede definir como riesgo profesional a aquellas situaciones que se dan a nivel laboral que pueden fraccionar el equilibrio mental, social y físico de los trabajadores.

Es imposible limitarse a encasillar a los riesgos como las situaciones que han causado accidentes o enfermedades, ya que también al origen de todos los desequilibrios de la salud.

El trabajo normalmente genera cambios en el entorno, su origen pueden ser químico, mecánico, biológico, físico, moral, social o psíquico, los cuales intervienen en la salud del personal.

Según este planteamiento la prevención de riesgos o la seguridad y salud laboral, se la contextualiza como el análisis con el apoyo de técnicas a los cambios y su impacto bueno o malo en la salud del personal para establecer las acciones que minimicen las consecuencias negativas e impulsen lo positivo, diseñando la forma en que se deba realizar el trabajo y que enlace con el estado ideal que el trabajador tenga a nivel social, físico y mental, ya que es algo que todo empleado merece.

2.1.3.1 Condiciones de Trabajo

PYMES, (2010), se entiende como condiciones de trabajo cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo, además de los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo.

Por ejemplo la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de España (Ley 31/1995) define como condición de trabajo "...toda particularidad del mismo que influya de una u otra forma en la producción de riesgos para la que el trabajador esté seguro y mantenga su salud.

Las particularidades que cada instalación, maquinaria, producto y otros enseres que se manejen en el trabajo, y el origen del agente biológico, físicos y químicos que existan en el entorno de trabajo y el efecto que genera su presencia.

2.1.3.1.1 Espacio Físico

Para **SÁNCHEZ, (2012)**, el espacio físico o ambiente físico viene a ser todos los aspectos posibles, desde el estacionamiento situado a la salida de la empresa hasta la ubicación y el diseño de la misma, también está la luminosidad y el ruido al que se encuentra expuesto el personal. Existen también en el lugar de trabajo otros aspectos físicos que pudieran causar malestar y frustración, estos pueden ser: ventilación, calefacción y sistema de aire acondicionado.

Es así que se torna importante analizar las condiciones del entorno laboral para que el personal pueda tener un ambiente adecuado y desarrolle sus actividades de manera adecuada generando mayor eficiencia.

2.1.4 Formación e Higiene Ocupacional

En base a lo que expone la **ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD, (2001)**, el gozar del mismo grado de salud es un derecho fundamental de todo ser humano. Por tanto no sería aceptable que los empleados no gocen de las garantías para su salud y hasta exista un riesgo para sus vidas al realizar sus actividades laborales. Los accidentes y enfermedades ocupacionales además de que pueden originar problemas para el trabajador y su familia, provocan gastos económicos altos a la empresa y a la sociedad en general.

Es por ello que la salud y el bienestar de la población trabajadora, y consecuentemente su productividad, son factores determinantes para lograr un desarrollo económico, social.

2.1.5 Riesgos Laborales

DEFINICIÓN MX, (2010), expone que riesgo laboral es el peligro que existe en la realización de las funciones en los que puede suceder accidentes o siniestros, los cuales sean la causa de daño físico o psicológico, cualquiera sea su efecto no sería positivo para la salud del personal. Existen diferentes factores de riesgo en los trabajos, los cuales tienen diferente magnitud de daño, lo cual está relacionado al lugar y tarea que se desempeñe.

Hay labores en los que el personal se encuentra más expuesta que en otras a los riesgos, sin embargo si se toman ciertas precauciones pueden prevenirse o minimizarse los incidentes en beneficio del personal y de la organización en sí. Además, es muy común que las empresas tenga la posibilidad de otorgar a sus empleados un seguro de trabajo con cobertura médica y pago por daños sufridos en el trabajo.

Actualmente hay profesionales que se dedican a estudiar la higiene y seguridad en el trabajo que, entre otras cosas, mediante la observación, análisis e identificación de las actividades a realizar de presentarse un accidente laboral, permitiendo que haya un agente de riesgo para quienes hagan labores voluntaria o involuntariamente. Además estas personas también organizan periódicamente reuniones con el personal con la finalidad de analizar desde la óptica estos sobre la calidad de las condiciones de trabajo considerando entre otros aspectos el riesgo laboral.

2.1.6 Riesgos

NAVARRO, (2013), expresa que el trabajador está rodeado de diversos riesgos, los que deberían analizarse y evaluarse para evitar un cambio en la salud como causa de un accidente de trabajo, enfermedad profesional, o común que se derive de las condiciones de trabajo. La totalidad de trabajadores, están expuestos a los riesgos y la medida de ellos y la manera en que se puede evitar.

Para evitarlos se debe efectuar un estudio de la diversidad de riesgos que sucedan en los sitios de trabajo, para con la puesta en práctica de medidas preventivas se mitiguen los riesgos laborales a nivel: físico, químico, mecánico, de altura, por gas, de origen eléctrico, de incendio, de elevación y de carácter psicológico.

2.1.6.1 Riesgos Físicos.

Para **SISALEMA, (2014)**, se originan en diversos elementos del entorno de sitio de trabajo. El calor, ruido, humedad, calor, etc. se pueden producir daños a los trabajadores.

Este tipo de riesgo puede contener en parte a otros en base al origen de los mismos.

2.1.6.2 Riesgos Químicos.

Según **SISALEMA, (2014)**, son los que se originan al presentarse o manipular agentes químicos, se pueden generar alergias, asfixias, etc.

2.1.6.3 Riesgos Mecánicos.

En base a lo que expone a **SISALEMA, (2014)**, estos se ocasionan al manipular las máquinas, útiles, o herramientas, y se ocasionan cortes, quemaduras, golpes, etc.

2.1.6.4 Riesgo de Altura.

Para **SISALEMA, (2014)**, se generan al laborar en zonas altas, galerías o pozos profundos.

2.1.6.5 Riesgos por Gas.

Según **SISALEMA, (2014)**, se producen al manipular gases o al hacer trabajos cerca de fuentes de gas.

2.1.6.6 Riesgo de Origen Eléctrico.

En base a **SISALEMA, (2014)**, estos se dan al trabajar con máquinas o aparatos eléctricos.

2.1.6.7 Riesgo de Incendio.

SISALEMA, (2014), indica que se generan al laborar en ambientes con materiales y elementos inflamables.

2.1.6.8 Riesgos de Elevación.

SISALEMA, (2014), expone que aparece al trabajar con equipos de elevación o transporte.

2.1.6.9 Riesgos de Carácter Psicológico.

SISALEMA, (2014), son aquellos que se generan al exceder las labores en el trabajo, un clima social negativo, etc., lo que generaría depresión, fatiga profesional, etc.

Habiendo definido los riesgos, se procede a evaluar o estimar potencialmente la gravedad del mismo para establecer las medidas preventivas más acordes, cuando se evalúa los riesgos se precisa considerar dos aspectos, la probabilidad de que suceda y la gravedad que cause.

La gravedad potencial, constituye la posibilidad de que se genere el daño, por la severidad del mismo. Igualmente, la posibilidad de que éste se dé que es igual a las deficiencias o concentración de agentes dañinos que existan en el entorno de trabajo, más el tiempo de exposición de la persona a esas deficiencias.

2.1.7 Prevención de Riesgos Laborales.

Según **NAVARRO, (2013)**, y como lo establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales es preciso realizar un estudio que logre identificar los riesgos más representativos que afecten al trabajador en sus labores cotidianas, y se hay que planificar acciones que minimicen o se descarten las consecuencias negativas los riesgos ocasionarían, haciéndolo por medio de dos técnicas de diferentes: las de protección y las de seguridad en el trabajo.

2.1.7.1 Técnicas de Protección.

Para **NAVARRO, (2013)**, las Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales, se orientan a la actuación sobre el riesgo de forma directa anticipándose a que se realice lo que concluya en incidentes negativos de la salud del personal. Son así técnicas de tipo activo.

Es reglamentación que las organizaciones obligatoriamente actúen para prevenir los riesgos minimizando la probabilidad de que suceda ya sea que se lo haga de forma material o mediante capacitaciones al personal.

A nivel de acciones de prevención material los problemas principalmente son altos por actuar de forma extraordinaria la complejidad y diversidad que las condiciones materiales que el mundo laboral ofrece en la actualidad.

2.1.7.2 Seguridad en el Trabajo.

Según **NAVARRO, (2013)**, constituye al método preventivo que estudia los riesgos y las condiciones materiales de trabajo, que directa o indirectamente afectaría la integridad física del personal. Analiza las condiciones de seguridad del sitio de trabajo, la maquinaria o equipos, entre otros.

2.1.7.3 Higiene Industrial o Higiene Laboral.

NAVARRO, (2013), indica que es la técnica a nivel preventivo que busca la identificación, evaluación y control de las concentraciones de los contaminantes, sean físicos (ruido), químicos (productos químicos) o biológicos (virus), que hayan en el puesto de trabajo y que originen efectos en la salud de los empleados y en el peor de los casos enfermedades profesionales.

2.1.7.4 Ergonomía.

En base a **NAVARRO, (2013)**, es la que trata la adecuación entre las diferentes capacidades del personal y lo que el puesto de trabajo exige. Al inicio se orienta el análisis a la adecuación de las dimensiones del puesto de trabajo, esfuerzo y movimiento que requiere al hacer las labores según las particularidades físicas de las personas, posteriormente se anexaron otros aspectos como el medio ambiente físico, (iluminación, temperatura, humedad y niveles de ruido).

Este análisis, a nivel ergonómico, se lo orientó por las exigencias físicas y mentales de las labores y las consecuencias que se podrían presentar al ejecutar sus funciones previniendo la fatiga física y mental.

2.1.7.5 Psicología Laboral.

Como lo expresa **NAVARRO, (2013)**, se encarga de aspectos relevantes como horario, ritmo, tiempo y pausas de trabajo, al igual que aspectos que se relacionan a la empresa en sí.

2.1.7.6 Medicina del Trabajo.

Como lo indica **NAVARRO, (2013)**, es la disciplina que se orienta sobre todo a estudiar las consecuencias relacionadas a las condiciones materiales y ambientales sobre el personal, procurando establecer, en conjunto con las anteriores a que los trabajadores no sufran de incidentes adversos. También se refiere a tratar, curar y rehabilitar si se requiere las enfermedades profesionales.

Por medio de esta metodología, se podría alcanzar la evaluación de los riesgos, que es la herramienta que tiene el empresario, para planificar actividades preventivas que se deban emprender en el interior de la organización.

2.1.8 Enfermedad Profesional.

SEGURIDAD SALUD, (2011), es todo estado anómalo duradero o no que se genere como secuela del tipo de trabajo que desempeña el trabajador o el medio en que se desenvuelve el trabajar.

Son las enfermedades que se contraen directamente por la mala ejecución de los trabajos que se realizan por un mal procedimiento y la reacción que un agente de riesgo, inherente al trabajo genera, en trastornos de la salud por las condiciones de trabajo y sus riesgos derivados.

2.1.8.1 Tipos de Enfermedades Profesionales.

2.1.8.1.1 Enfermedades Causadas por Agentes Químicos.

El **CEOE, (2012)**, expone que se incluyen como nuevos agentes en este grupo al antimonio y los derivados epóxidos.

2.1.8.1.2 Enfermedades Causadas por Agentes Físicos.

Según el **CEOE, (2012)**, los cambios principalmente en éstas se relacionan al ingreso de nuevas enfermedades tales como: enfermedades oftálmicas como consecuencia de exposición a radiaciones ultravioleta y los nódulos de cuerda vocal al efectuar mayores esfuerzos de la voz.

2.1.8.1.3 Agentes Biológicos y Enfermedades Infecciosas o Parasitarias.

CEOE, (2012), como agentes biológicos se incluyen enfermedades infecciosas causadas por el trabajo de las personas que se ocupan de la

prevención, asistencia médica y actividades en las que se ha probado un riesgo de infección.

2.1.9 Enfermedades Ocupacionales.

Según la **NORMA TÉCNICA PARA LA DECLARACIÓN DE ENFERMEDAD OCUPACIONAL, (2008)**, es la enfermedad que se produce por efectuar de manera continuada un trabajo (por ejemplo: ejercicio excesivo, exposición a factores de riesgo inherentes a los productos empleados).

MANUAL DE SALUD OCUPACIONAL, (2005), éstas se dan al generar una relación causal entre el trabajo y la aparición de la enfermedad.

Dentro del espectro de las enfermedades de origen ocupacional o profesional, las del aparato respiratorio son de las más frecuentes, circunstancia fácil de comprender, debido a que es el órgano con mayor interacción con los agentes ambientales. La prevalencia de esta clase de enfermedades es muy elevada.

FANO, (2011), genera una reflexión sobre las enfermedades ocupacionales que estima la relevancia que se da a las graves pérdidas humanas, sociales y económicas que se dan, los gastos que se producen además del sufrimiento de las personas e incapacidad que se dan, la reducción del tiempo promedio de vida activa y las compensaciones materiales y prestaciones que motivan, aunado al desgaste de producción de bienes. Las enfermedades ocupacionales se presentan en diversas formas clínicas, pero tienen siempre un agente causal de origen profesional u ocupacional.

2.1.9.1 Enfermedades o Desórdenes de la Piel.

Según la **NORMA TÉCNICA PARA LA DECLARACIÓN DE ENFERMEDAD OCUPACIONAL, (2008)**, son enfermedades que el empleado sufre en la piel, las cuales son causadas por exposición a químicos, plantas u otras

substancias en el trabajo. Ejemplos: Dermatitis de contacto, sarpullido causados por irritantes primarios y sensibilizadores o plantas venenosas; acné, ampollas por fricción, úlceras por cromo; inflamación de piel.

2.1.9.2 Condiciones Respiratorias.

En base a la **NORMA TÉCNICA PARA LA DECLARACIÓN DE ENFERMEDAD OCUPACIONAL, (2008)**, las condiciones respiratorias son enfermedades asociadas con la respiración de agentes biológicos, químicos, polvos, gases, vapores o emanaciones peligrosas en el trabajo.

2.1.9.3 Envenenamiento.

Para **MACÍAS, (2012)**, el envenenamiento incluye desórdenes evidenciados por concentraciones anormales de sustancias tóxicas en la sangre, otros tejidos, otros fluidos del cuerpo o el aliento que son causadas por la ingestión o absorción de sustancias tóxicas al cuerpo.

2.1.9.4 Pérdida de Audición.

Según la **NORMA TÉCNICA PARA LA DECLARACIÓN DE ENFERMEDAD OCUPACIONAL, (2008)**, la pérdida de audición inducida por ruido está definida para propósitos del mantenimiento de registros como un cambio en el valor umbral de la audición, relativo al audiograma base, en un promedio de 10 decibeles o más en cualquier oído a 2000, 3000 y 4000 hertz, y el nivel de audición total del empleado es 25 decibeles o más sobre el cero audio métrico (también promediado en 2000, 3000 y 4000 hertz) en el mismo oído.

2.1.9.5 Otras Enfermedades Ocupacionales.

OCUPACIONAL, (2008), Ataques por calor, insolación, agotamiento y otros efectos del calor ambiental; congelación, necrosis producida por congelación y otros efectos de la exposición a bajas temperaturas; enfermedad por descompresión; efectos de radiación ionizante (isótopos, rayos x, radio); efectos de la radiación no ionizante (fogonazo de soldadura, rayos ultravioleta, láser); ántrax, enfermedades producidas por la contaminación de patógenos en la sangre tales como SIDA, VIH, hepatitis B o hepatitis C; brucelosis; tumores benignos o malignos; histoplasmosis; coccidioidomicosis; desordenes músculo esqueléticos (MSDs); pérdida de la audición inducida por el ruido, entre otros.

2.1.9.6 Investigación de las Enfermedades Ocupacionales.

Según el **INSTITUTO NACIONAL DE PREVENCIÓN, SALUD Y SEGURIDAD LABORAL, (2008)**, el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, se encarga de la investigación de las enfermedades ocupacionales con la finalidad de dar una explicación y emitir el diagnóstico correspondiente y adoptando las medidas correctivas, sin que esta actuación interfiera con las competencias de las autoridades públicas, también debe dar seguridad al personal, para que ninguna condición perjudique su salud, debido a la realización de sus funciones o a las condiciones en que las realice.

Se realizó la investigación de la enfermedad fundamentándose en el estudio de las labores en el trabajo y todo lo referente a ello.

2.1.9.6.1 Vías de Entrada de los Agentes de Riesgo Ocupacional.

Según el **MANUAL DE SALUD OCUPACIONAL, (2005)**, se identifican al menos tres vías que permiten el ingreso de diversos agentes peligrosos a las que se pueden exponer al personal. Por el orden de importancia son: inhalación, contacto cutáneo e ingestión.

2.2 Marco conceptual

2.2.1 Accidente de Trabajo

IESS, (2008), suceso imprevisto y repentino que ocurre con ocasión o como consecuencia del trabajo, que puede ocasionar incapacidad temporal, parcial, total absoluta ,o la muerte inmediata o posterior, debido al trabajo que ejecuta por cuenta ajena, o propia en el caso del afiliado voluntario.

2.2.2 Accidente In Itinere

IESS, (2008), en Higiene y Seguridad Laboral y en Derecho laboral, se denomina accidente in itinere al accidente ocurrido al trabajador durante el desplazamiento desde su domicilio hasta su lugar de trabajo, y viceversa, a condición de que el trabajador no haya interrumpido el trayecto por causas ajenas al trabajo. Este tipo de accidente se asimila, en cuanto a sus consecuencias legales, a un accidente acaecido en el propio centro de trabajo por haber sido debido a la necesidad de trasladarse del trabajador con motivo de su empleo. In itinere es una locución latina que significa "en el camino". Se refiere por tanto a un suceso o hecho que transcurre en el trayecto entre dos puntos.

2.2.3 Accidente Laboral

IESS, (2008), cualquier suceso no esperado ni deseado que da lugar a pérdidas de la salud o lesiones de los trabajadores.

2.2.4 Accidente

IESS, (2008), forma de siniestro que acaece en relación directa o indirecta con el trabajo, ocasionadas por la agresión inesperada y violenta del medio.

2.2.5 Accidente de Trabajo

IESS, (2008), son las lesiones funcionales o corporales, que se produzcan a nivel temporal o permanente, inmediata o posterior, como resultado de la acción impetuosa externa por causa de las acciones en el trabajo.

2.2.6 Causante

IESS, (2008), es el afiliado fallecido que genera el derecho a la Pensión de los derechohabientes.

2.2.7 Condición de Trabajo

CÓDIGO DE TRABAJO, (2008), Toda particularidad que tenga una alta influencia en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador.

2.2.8 Daños Derivados del Trabajo

CÓDIGO DE TRABAJO, (2008), son las enfermedades o lesiones a las que está expuesto un trabajador al realizar sus funciones.

2.2.9 Derecho Habientes

IESS, (2008), son los herederos o beneficiarios de una pensión denominada “Montepío”, dentro del Seguro Social Ecuatoriano.

2.2.10 Domicilio Habitual

CÓDIGO DE TRABAJO, (2008), de acuerdo a lo prescrito en el Código Civil Ecuatoriano, se indica que el domicilio habitual que es el sitio o lugar donde

la persona tiene el ánimo de permanecer en ella. Este domicilio es el sitio que legalmente deberá tener registrada la empresa para los fines consiguientes.

2.2.11 Enfermedades Profesionales

CÓDIGO DE TRABAJO, (2008), la enfermedad profesional se considera como un deterioro solapado y aletargado de la salud del empleado, generado al exponerse continuamente a situaciones adversas, mientras que el accidente de trabajo es un suceso que, presentándose en forma inesperada, interrumpe la continuidad del trabajo y causa daño al trabajador.

2.2.12 Equipo de Protección Individual

CÓDIGO DE TRABAJO, (2008), cualquier equipo que el trabajador deba utilizar para protegerlo de cualquier amenaza o riesgo, así como cualquier complemento o accesorio, destinado para lo precautelar al empleado.

2.2.13 Equipos de Trabajo

CÓDIGO DE TRABAJO, (2008), cualquier máquina, aparato instrumento o instalación utilizada en el trabajo.

2.2.14 Incapacidad

IESS, (2008), es la lesión temporal, parcial, o total que sufre un trabajador o afiliado voluntario producto del accidente de trabajo calificado.

2.2.15 Montepío

IESS, (2008), es la Cantidad en dinero que reciben como parte de una Prestación, a manera de pensión, generada por el deceso del causante.

2.2.16 Peligro

IESS, (2008), lo constituye una situación que puede causar daño o lesiones a personas, a la propiedad, al medio ambiente, o una combinación de ellos.

2.2.17 Pensión de Incapacidad

IESS, (2008), es la cantidad en dinero que el Seguro Social entrega al trabajador afectado por algún accidente de trabajo debidamente calificado en Derecho, y que mediante un Acuerdo emitido por la Comisión Valuadora de Incapacidades, le concede el Derecho a servirse de una renta que puede ser entregada en forma de capital o de renta vitalicia. Dependiendo del grado de incapacidad, la misma puede generar Montepío.

2.2.18 Plazo

CÓDIGO DE TRABAJO, (2008), número de días calendario que para efectos legales se contabilizan en relación de la presentación de algún documento sea en el campo Penal o Administrativo.

2.2.19 Prevención

CÓDIGO DE TRABAJO, (2008), son aquellas acciones o medidas que se tomen en algún momento en la empresa, con la finalidad de evadir o reducir los riesgos que se generen por el trabajo.

2.2.20 Riesgo Derivado del Trabajo

CÓDIGO DE TRABAJO, (2008), constituye la posibilidad de daño a las personas o bienes como consecuencia de circunstancias o condiciones de trabajo.

2.2.21 Riesgo Laboral

CÓDIGO DE TRABAJO, (2008), viene a ser la probabilidad de que se presente en un trabajador un daño definido producto del trabajo. Su gravedad se relaciona con el hecho de que se genere el daño y la severidad del mismo.

2.2.22 Riesgo

CÓDIGO DE TRABAJO, (2008), combinación de frecuencia o probabilidad de las consecuencias que pueden derivarse de la materialización de un peligro.

2.2.23 Salud Ocupacional

CÓDIGO DE TRABAJO, (2008), la salud ocupacional es una disciplina que pertenece a la órbita de la sanidad y que su principal misión es promover, proteger, y en los casos que así lo demande, mejorar la salud en todos los niveles, físico, mental, social, de los trabajadores de una empresa, compañía, organización, precisamente a instancias de éstas, porque claro, el trabajador, empleado, que dispone de una buena salud trasladará ese bienestar a su trabajo y eso terminará por repercutir positivamente en su empleo y en su rendimiento. En tanto, lo mismo sucederá, pero en un sentido contrario, cuando la salud del empleado no sea óptima.

2.2.24 Subsidio

IESS, (2008), es la cantidad en dinero que el Seguro Social entrega en diferentes porcentajes y períodos a los afiliados que por causa del trabajo, enfermedad común, enfermedad profesional o maternidad en el caso de la mujer trabajadora, se encuentren ausentes de su trabajo por alguna de estas causas.

2.2.25 Término

IESS, (2008), número de días hábiles que se contabilizan para la ejecución de cualquier acto administrativo que así dispusiera la presentación de alguna prueba instrumental, documento o prescripción de algún Derecho o Prestación. Sea en el campo civil o administrativo.

2.3 Marco legal

La presente investigación está debidamente respaldada con el código de trabajo en los siguientes artículos:

2.3.1 Código de Trabajo

Aspectos Legales y Normativas en Seguridad y Salud Ocupacional.

Todas las organizaciones son responsables de promover un ambiente de trabajo sano y seguro, cumpliendo con las normas legales vigentes. La legislación ecuatoriana, con finalidad de preservar la seguridad y salud de los trabajadores, establece en conjunto varios Decretos, Resoluciones, Convenios, Reglamentos y Normas, dando a conocer las obligaciones y deberes de los empleados y empleadores. Además requisitos que en materia de seguridad y salud ocupacional, permite identificar y evaluar condiciones laborales que puedan generarse en el desarrollo de las tareas. Con el objetivo de brindar protección de salud a los trabajadores

Reglamento de Seguridad y salud de los trabajadores Y mejoramiento del medio ambiente de trabajo. (Decreto 2393).

Con la finalidad de prevenir, disminuir, o eliminar los riesgos de trabajo. El decreto 2393 establece el Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores, cuyo ámbito de aplicación dispone que se deba aplicar a toda actividad laboral y en todo centro de trabajo.

2.3.2 Plan Nacional de Salud Ocupacional

MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, (2008), La Salud Ocupacional debe mantener la herramienta de gestión que le permite articular el trabajo y las acciones de los diferentes actores que integran el Sistema General de Riesgos Profesionales, con el fin de sumar esfuerzos y estrategias para alcanzar la promoción de la seguridad y salud en el trabajo, fomentar una cultura del autocuidado, de la prevención de los riesgos profesionales y ocupacionales, ampliar la cobertura e impulsar el desarrollo técnico, tecnológico y científico del Sistema y garantizar su viabilidad financiera, entre otros:

1. Fortalecer la promoción de la salud de los trabajadores y la prevención de los riesgos profesionales.
2. Mejorar la actuación de las entidades, instituciones e instancias del SGRP en la gestión de la prevención y el control de riesgo profesional en las distintas actividades económicas y formas de vinculación laboral.
3. Impulsar el desarrollo técnico, tecnológico y científico del Sistema General de Riesgos Profesionales.
4. Optimizar y garantizar el reconocimiento de las prestaciones sociales asistenciales y económicas al trabajador en el Sistema General de Riesgos Profesionales.
5. Garantizar la viabilidad y sostenibilidad financiera del Sistema General de Riesgos Profesionales.
6. Favorecer la ampliación de cobertura en el Sistema General de Riesgos Profesionales y la búsqueda de mecanismos de protección y atención especial en seguridad y salud en el trabajo para la población trabajadora no cubierta por el Sistema General de Riesgos Profesionales.

2.3.3 Código de Trabajo Ecuatoriano

El código de trabajo Ecuatoriano es un instrumento jurídico de orden público cuyo ámbito de aplicación es regular las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo. Los conceptos, las normas relativas al trabajo contenidas en el Código de Trabajo en el Ecuador, en leyes especiales o convenios con la Organización Internacional del Trabajo (OTI), ratificadas por el Congreso Nacional y la Presidencia de la República, aplicadas en los casos a que ellos se refieran.

“Art. 38. Los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño personal, estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones de este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.”

El Título IV de los Riesgos de Trabajo nos ilustra acerca del tratamiento que los legisladores ecuatorianos dan a la responsabilidad patronal, así como las definiciones que maneja, mismas que transcribimos en seguida:

“Art. 347. Riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad. Para los efectos de la responsabilidad del empleador se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes.”

“Art. 348 Accidente de trabajo es todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena.”

“Art. 349. Enfermedades profesionales son las afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que producen incapacidad.

“Art. 354. El empleador quedará exento de toda responsabilidad por los accidentes del trabajo:

1. Cuando hubiere sido provocado intencionalmente por la víctima o se produjere exclusivamente por culpa grave de la misma;
2. Cuando se debiere a fuerza mayor extraña al trabajo, entendiéndose por tal la que no guarda ninguna relación con el ejercicio de la profesión o trabajo de que se trate.
3. Respecto de los derechos habientes de la víctima que hayan provocado voluntariamente el accidente u ocasionándolo por su culpa grave, únicamente en lo que a esto se refiere y sin perjuicio de la responsabilidad penal a que hubiere lugar.

La prueba de las excepciones señaladas en este artículo corresponde al empleador.

En el Art. 172 numeral 7 menciona que una de las causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato es por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos.

En el Capítulo II, del Título IV, referente a los Accidentes, se da la clasificación de los accidentes de trabajo:

Art. 359: Para efectos del pago de indemnizaciones se distinguen las siguientes consecuencias del accidente de trabajo:

1. Muerte;
2. Incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo;
3. Disminución permanente de la capacidad para el trabajo; y,
4. Incapacidad temporal.

En el Título, Capítulo V, referente a la Prevención de los Riesgos y las medidas de Seguridad e higiene, se dan las normas generales para observancia de los trabajadores y los patronos.

Art. 410. Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida.”

Los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y facilitadas por el empleador. Su Omisión constituye justa causas para la terminación del contrato de trabajo.”

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Localización de la investigación

El estudio se lo realizó en las instalaciones de la compañía Megamodelauto Cía. Ltda., en la ciudad de Santo Domingo de los Colorados, la misma que se encuentra ubicada en la Av. Chone, en las plantas de mecánica, servicio de frenos, lavado y embellecimiento automotriz.

Duración: La investigación se la hizo en un lapso de 200 días.

3.2 Materiales

Se debió emplear múltiples materiales durante el desarrollo de la presente investigación, entre los cuales constan:

Cuadro N° 1. Materiales y equipos

Materiales	Cantidad
Remas de papel A4	4
CD-RW	10
Agenda	1
Bolígrafos	4
Lápices	4
Anillados	6
Carpetas	4
Empastados	2
Pen driver	1
Calculadora	1
Cartuchos	8
Copias	800
Equipos	
Computadora	1
Impresora multifuncional	1
Cámara digital	1
Celular	1

3.3 Tipos de Investigación

3.3.1 De Campo.

Se efectuó en la empresa Megamodelauto Cía. Ltda. mediante la aplicación de encuestas y entrevistas a directivos y colaboradores de tal manera que se exponga la necesidad de contar con un manual de Salud Ocupacional.

3.3.2 Bibliográfica - Documental.

Permitió extraer información teórica referente al objeto de estudio, a través de libros, módulo, folletos, internet, entre otros documentos.

3.4 Métodos de Investigación

3.4.1 Inductivo

Esté método permitió extraer la información primaria, mediante la aplicación de encuestas y entrevistas a los directivos y colaboradores la Empresa Megamodelauto Cía. Ltda., en la ciudad de Santo Domingo.

3.4.2 Deductivo

Con la información recolectada se pudo deducir e interpretar los datos obtenidos en las encuestas y entrevistas.

3.4.3 Analítico

Este método hizo posible analizar los datos recopilados a través de las fuentes primarias para construir el manual de Seguridad Ocupacional.

3.5 Técnicas e Instrumentos de Evaluación

3.5.1 Entrevistas

Se la aplicó al Gerente General y Jefe de Recursos Humanos de la empresa Megamodelauto Cía. Ltda, en la ciudad de Santo Domingo, Provincia de los Tsáchilas.

3.5.2 Encuestas

Se la aplicó a 18 trabajadores de las diferentes áreas de la Empresa Megamodelauto Cía. Ltda., en la ciudad de Santo Domingo, provincia de los Tsáchilas.

3.6 Fuentes de Investigación

3.6.1 Primarias

Esta información provino de los datos de primera mano y corresponde a los resultados de las encuestas y entrevistas hechas al personal y directivos de la organización.

3.6.2 Secundarias

Correspondió a la información que se obtuvo de libros, folletos e internet, la cual aportó al marco teórico de la investigación.

3.6 Población y Muestra

Se la hizo a todo el personal de la organización que corresponde a 18 personas.

Cuadro N° 2. Población y Muestra

Cargo	N° de empleados
Jefes de planta	3
Bodeguero	1
Mecánicos	4
Operarios	6
Secadores	3
Total	18

Fuente: Empresa Megamodelauto Cía. Ltda., en la ciudad de Santo Domingo.

Elaboración: Vicente Daniel Guajala Otavalo

3.7 Procedimiento Metodológico

Al desarrollar la presente investigación se siguió un procedimiento metodológico que inició con la visita y observación directa en la empresa Megamodelauto Cía. Ltda. para verificar la situación problemática en la misma, pudiendo constatar tanto con la aplicación de entrevistas y encuestas que las políticas existentes relacionadas al tema, se limitan al concepto de Salud Ocupacional como ambiente laboral, es así que se pretendió completar y mejorar el concepto promoviendo la importancia de Salud Ocupacional y diseñando un manual sobre este aspecto, para lo cual se procedió a realizar una indagación en materia de Salud Ocupacional el cual permitió fundamentar el marco teórico y las políticas con base en los hallazgos.

Una vez establecido el marco y modelo conceptual del Manual de Salud Ocupacional y con la visión enfocada a cumplir los objetivos de este estudio para contribuir a que la Empresa Megamodelauto Cía. Ltda. maneje un manual sencillo que pueda aplicarlo para el cuidado de su personal.

Utilizando los métodos de investigación inductivo, deductivo y analítico, tanto para establecer los problemas individuales del personal y los colectivos y su posterior análisis de causas y efectos, se plasmaron los hallazgos de una forma clara y precisa.

Luego de haber aplicado las encuestas y entrevistas, se elaboró y se tabuló los resultados para elaborar las debidas conclusiones y recomendaciones, que permitieron diseñar la propuesta del Manual de Salud Ocupacional para prevenir los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales del personal de la empresa Megamodelauto Cía. Ltda.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados

4.1.1 Encuesta

1.- ¿El personal de la empresa tiene conocimiento sobre la prevención de accidentes y enfermedades de trabajo?

El Cuadro 4, refleja que la mayoría de los encuestados no saben prevenir accidentes y las enfermedades de trabajo, mientras que la minoría de ellos, si las conocen por experiencia propia; este porcentaje es muy elevado por lo que determina que el trabajador debe y está dispuesto a recibir capacitación para evitar incidentes que puedan perjudicarlo.

Cuadro N° 3. Conocimiento sobre prevención de accidentes de trabajo.

OPCIONES	N° PERSONAS	PORCENTAJE
Si	15	83 %
No	3	17 %
TOTAL	18	100%

Fuente: Empleados de la Empresa Megamodelauto Cía. Ltda.

Elaborado por: Vicente Daniel Guajala Otavalo.

2.- ¿Tiene conocimientos sobre los riesgos de trabajo a los que está expuesto en su lugar de trabajo?

Como se observa en el cuadro a continuación, se puede determinar que muy pocos tienen algo de conocimiento sobre los riesgos a los que se encuentra expuesto en su lugar de trabajo y casi todos reconocen que no lo tienen, además una mínima parte no contestó; esto lleva a establecer que la organización no ha realizado ningún tipo de acción para concientizar a su personal sobre su cuidado y las medidas que deberían tomar para que se minimice o elimine cualquier tipo de riesgo por la realización de las actividades laborales en la empresa Megamodelauto Cía. Ltda.

Cuadro N° 4. Conocimiento sobre los riesgos a los que está expuesto.

OPCIONES	N° PERSONAS	PORCENTAJE
Si	0	0%
Algo	1	6%
Ninguno	16	88%
Sin respuesta	1	6%
TOTAL	18	100%

Fuente: Empleados de la Empresa Megamodelauto Cía. Ltda.

Elaborado por: Vicente Daniel Guajala Otavalo.

3.- ¿Cómo califica usted las condiciones de seguridad en la empresa?

Según el Cuadro 5, se evidencia que la mayoría de los empleados consideran que las condiciones de seguridad son buenas, unos pocos en cambio la consideran muy buena y otra cantidad similar opinan que es regular. Estas respuestas demuestran que la empresa, no incentiva a su personal a mejorar la seguridad en su lugar de trabajo y que no se preocupa profundamente de evitar incidentes.

Cuadro N° 5. Opinión sobre la seguridad en la empresa

OPCIONES	N° PERSONAS	PORCENTAJE
Muy buena	4	23%
Buena	10	55%
Regular	4	22%
Mala	0	0%
TOTAL	18	100%

Fuente: Empleados de la Empresa Megamodelauto Cía. Ltda.

Elaborado por: Vicente Daniel Guajala Otavalo.

4.- ¿Con qué periodicidad ha sufrido accidentes o enfermedades laborales durante la jornada de trabajo en la empresa?

Basado en las respuestas expuestas en el cuadro 6, se pudo determinar que en gran cantidad de empleados a veces han sufrido accidentes o enfermedades laborales, otra buena cantidad dijeron que nunca y unos

pocos reconocieron que siempre les ha pasado. Según la información proporcionada es preciso que al personal se le realice una evaluación periódica para verificar la periodicidad de eventos originados por el desempeño de sus funciones y de igual forma buscar las alternativas para evitar que se presenten.

Cuadro N° 6. Periodicidad de accidentes o enfermedades laborales.

OPCIONES	N° PERSONAS	PORCENTAJE
Siempre	4	22%
A veces	8	44%
Nunca	6	34%
TOTAL	18	100%

Fuente: Empleados de la Empresa Megamodelauto Cía. Ltda.

Elaborado por: Vicente Daniel Guajala Otavalo

5.- ¿Tiene conocimiento hacia quién debe dirigirse si se presentare un accidente de trabajo?

El cuadro 8, se puede apreciar que si hay una gran mayoría de los empleados no tienen idea de a quién se deben dirigir para reportar los incidentes que pudieran presentarse y que originasen un accidente de trabajo, una mínima parte si lo conoce. Dentro de toda organización es preponderante definir tanto las funciones como las competencias de cada integrante, así como difundirlas de tal forma que cada uno sepa lo que le corresponde hacer a los otros y así se genere una buen relación y comunicación dentro de la organización.

Cuadro N° 7. Conocimiento del responsable de la seguridad laboral.

OPCIONES	N° PERSONAS	PORCENTAJE
Si	3	17%
No	15	83%
TOTAL	18	100%

Fuente: Empleados de la Empresa Megamodelauto Cía. Ltda.

Elaborado por: Vicente Daniel Guajala Otavalo

6.- ¿Piensa que la Salud Ocupacional en su área de trabajo es buena?

En base al cuadro 8, se puede observar que la mitad del personal cree que la salud ocupacional en su área es buena y la contraparte restante opina que no hay seguridad industrial con las herramientas que utilizan para desarrollar su trabajo de una forma segura. Se interpreta por tanto que los trabajadores, al no tener un manual de salud que establezca recomendaciones sobre procedimiento laboral adecuado o en accidentes sintiéndose poco seguros en sus puestos de trabajo.

Cuadro N° 8. Seguridad industrial

OPCIONES	N° PERSONAS	PORCENTAJE
Si	9	50%
No	9	50%
TOTAL	18	100%

Fuente: Empleados de la Empresa Megamodelauto Cía. Ltda.

Elaborado por: Vicente Daniel Guajala Otavalo

7.- ¿La empresa le provee de las herramientas e indumentaria adecuada para prevenir los accidentes de trabajo al desempeñar sus actividades?

Como consta en el cuadro 9, la mitad reconocieron que no recibieron las herramientas e indumentaria adecuada que prevenga los accidentes de trabajo, otra gran parte dijo que si se le proveyó y una mínima parte expuso que a veces lo recibió. Se aprecia la importancia que los implementos tienen en la seguridad e higiene laboral, lo que contribuye a que el personal desarrolle sus actividades con mayor eficiencia.

Cuadro N° 9. Recepción y manejo de herramientas e indumentarias.

OPCIONES	N° PERSONAS	PORCENTAJE
Si	8	44%
No	9	50%
A veces	1	6%
TOTAL	18	100%

Fuente: Empleados de la Empresa Megamodelauto Cía. Ltda.

Elaborado por: Vicente Daniel Guajala Otavalo

8.- ¿Piensa usted que la higiene y seguridad laboral está relacionada con la salud del personal?

Como se encuentra plasmado en el cuadro 10, los empleados en consenso respondieron de forma unánime que a su juicio la salud está relacionada con la higiene y seguridad laboral. Los empleados deben tener la garantía al realizar sus funciones dentro de la organización.

Cuadro N° 10. Relación de la higiene y seguridad laboral con la salud.

OPCIONES	N° PERSONAS	PORCENTAJE
Si	18	100%
No	0	0%
TOTAL	18	100%

Fuente: Empleados de la Empresa Megamodelauto Cía. Ltda.

Elaborado por: Vicente Daniel Guajala Otavalo

9.- ¿Piensa que la salud ocupacional (higiene y seguridad) son aspectos importantes para el personal y la empresa?

El cuadro 11 se plasma el hecho de que para la totalidad del personal de la empresa Megamodelauto Cía. Ltda. opina que la salud ocupacional es importante para ellos y para la organización. Para que se realicen adecuadamente las actividades en la empresa es preciso que se consideren diferentes aspectos que logren un ambiente adecuado de trabajo con seguridad.

Cuadro N° 11. Recomendaciones y recompensas

OPCIONES	N° PERSONAS	PORCENTAJE
Si	18	100%
No	0	0%
TOTAL	18	100%

Fuente: Empleados de la Empresa Megamodelauto Cía. Ltda.

Elaborado por: Vicente Daniel Guajala Otavalo

10.- ¿Cree usted que la empresa debería manejar un manual de salud ocupacional?

El cuadro 12, mediante las encuestas realizadas al personal que labora en la empresa se ha podido constatar que la totalidad de los integrantes de ésta piensan que la organización debería manejar un manual de salud ocupacional de tal forma que puedan tener una referencia para evitar y prevenir los accidentes en el trabajo tanto en la realización de sus actividades como en el uso de las herramientas y equipo adecuado para que éstos incidentes no se produzcan.

Cuadro N° 12. Manejo de un manual de salud ocupacional.

OPCIONES	N° PERSONAS	PORCENTAJE
Si	186	100%
No	0	0%
TOTAL	18	100%

Fuente: Empleados de la Empresa Megamodelauto Cía. Ltda.

Elaborado por: Vicente Daniel Guajala Otavalo

4.1.2 Entrevistas

Con la finalidad de obtener información confiable, real y actualizada sobre el manejo de la seguridad y la higiene industrial en Megamodelauto Cía. Ltda., se hizo entrevistas al Gerente General de la organización y al Jefe de Recursos Humanos.

Con las respuestas obtenidas mediante este instrumento se puede tener una idea clara de la situación actual de la empresa con respecto al tema investigado.

Por tanto, se procede a exponer las respuestas obtenidas tanto del Gerente General como del Jefe de Recursos Humanos de Megamodelauto Cía. Ltda., las mismas que se encuentran plasmadas en la matriz que se presenta a continuación:

Cuadro N° 13. Resultados de la entrevista al Gerente General y Jefe de Recursos Humanos de la Empresa Megamodelauto Cía. Ltda.

PREGUNTA	GERENTE GENERAL	JEFE DE RECURSOS HUMANOS	ANÁLISIS
1. ¿Cómo se manejan los aspectos de higiene y seguridad en la empresa?	Básicamente, en este aspecto las acciones emprendidas se han orientado hacia el empleo de indumentaria adecuada para el trabajo y charlas periódicas sobre la forma en que se deben efectuar las labores utilizando la herramienta acorde a la actividad.	Los aspectos de higiene y seguridad industrial se los ha manejado mediante un diálogo directo con el personal para darles una explicación amplia sobre la forma de prevención de accidentes de trabajo y precautelar su integridad física.	La inexistencia de rótulos informativos sobre el tipo de cuidado que se debe mantener en cada área hace que las acciones emprendidas hasta la fecha no sean eficientes y se generen accidentes de trabajo por omisión y desconocimiento.
2. ¿El personal que labora en su Empresa, es capacitado para prevenir accidentes y las enfermedades profesionales?	Se les capacita sobretodo en el manejo de herramientas de precisión que son impulsadas por aire. Además la utilización de herramientas como plataformas y sistemas eléctricos, pero no se han realizados seminarios sobre cómo actuar en emergencias.	Realmente no se ha capacitado específicamente sobre este tema sino más bien se considera la experiencia del personal y a las enfermedades profesionales se las trata como dice la ley de acuerdo a las circunstancias que se presentan en lo laboral, por tanto la capacitación no entra en el orden de la planificación de la empresa.	Se precisa incluir al personal en el adiestramiento de primeros auxilios y manejo de maquinaria industrial, con la debida precaución. Según la respuesta 2, considera que la capacitación no entra en el orden de la planificación de la empresa cuando si debería estar incluida.
3. ¿Cree usted que los resultados de la capacitación generaran una cultura en seguridad y salud, que mejore el desempeño del recurso humano?	Toda capacitación, si se la lleva honestamente siempre edificará para mejorar es decir si genera una mejor cultura. En términos de seguridad industrial, la señalización es importante, y que no solo el trabajador, sino el cliente también obedezcan órdenes gráficas y mejore el control.	La capacitación no solo depende de la forma en que se la da o la periodicidad, es del diario trabajar, combinado con el estudio debería generar una eficiente cultura laboral.	La educación en basada en capacitaciones, talleres, seminarios, siempre se deben ofrecer a los trabajadores, cualquiera sea su posición jerárquica, educarse, en base a que esto significa crecer.

4. ¿Existen objetivos de seguridad personal que se manejen en la Empresa?	Trabajamos más de 30 años, sin embargo hasta la actualidad no se han establecido objetivos de seguridad propiamente dichos, claro que la empresa se preocupa por la seguridad del personal pero no se maneja ningún procedimiento específico que evite o prevenga accidentes de trabajo.	La empresa desde que contrata al personal y realiza las entrevistas con el mismo les explica las condiciones de trabajo y obviamente esto incluye los riesgos que este incluye, así el personal debe tener cuidado al realizar sus funciones.	Dentro del accionar de toda organización es preciso considerar los aspectos relacionados a la seguridad del personal tanto por el bien de éstos como para evitar que se generen problemas a futuro, por tanto se los tiene que incluir en la planificación.
5. ¿Cuáles son los accidentes más comunes que se han producido en la empresa?	No se han dado muchos pero de los que se han generado se encuentran relacionados al manejo de equipos, las plataformas y con el sistema eléctrico, verdaderamente no se ha dado ningún incidente grave pero si han sucedido algunos casos con lesiones leves.	Básicamente se han producido accidentes de trabajo relacionados al manejo de los equipos que son propios de los servicios que la empresa da a sus clientes.	El prevenir situaciones relacionadas a accidentes o problemas de salud es una obligación de toda empresa como lo indica la legislación laboral y los reglamentos dados por el IESS en esta materia.
6.- ¿Cómo se controle la higiene y la seguridad del empleado en la Empresa?	Sobre todo la seguridad, la higiene además de ser una característica personal, es importantísimo para la presentación ante nuestros clientes, lavamos autos y arreglamos autos, no podemos estar de grasa.	Nuestra línea de trabajo es el agua como materia prima, sin embargo el uso de químicos hace que los empleados deban tener ese tino para evitar el contacto con elementos químicos, el mantener las bodegas limpias, y el control de tachos y seguridades individuales es cosa de seguridad básica, por lo que siempre tenemos un cambio de celador quincenal, para que en la entrega de la bodega, se revise esos detalles.	No se avizora un plan de contingencia para los trabajadores en su presentación a los clientes, no saben cuidar sus uniformes.
7.- ¿Existe algún protocolo a seguir de presentarse un percance?	No realmente, no se maneja ningún protocolo, más bien el llamado a emergencias.	No se tiene un protocolo establecido por escrito, pero dependiendo del incidente se toman las acciones adecuadas.	La preocupación deficiente por la seguridad es notoria y debe haber un cambio.

8.- ¿Cree que es vital conocer la seguridad que la empresa ofrece?	Pienso que es importante que todos los integrantes de la organización conozcan sobre los aspectos de seguridad de tal forma que se eviten incidentes peligros en las instalaciones tanto para el personal como para los clientes.	Si es importante que todos conozcan la seguridad en la empresa de esa forma no se producen accidentes de trabajo que involucren problemas para la organización.	Todo lo concerniente a la seguridad debe exponerse al personal de tal forma que tengan un conocimiento claro de las acciones a realizar para evitar problemas futuros.
9.- ¿Existe un control a los empleados para que utilicen el equipo de seguridad adecuado a su área de trabajo?	Se realiza un recordatorio constante al personal para utilizar la indumentaria y los equipos adecuados según el área en la que laboran.	Desde que inician las actividades en la empresa se le indica al personal lo que deben emplear para cumplir con sus funciones y evitar los accidentes de trabajo.	Una buena administración ejerce un control permanente en el uso de los implementos de seguridad para precautelar la integridad del personal.
10.- ¿La empresa estaría dispuesta a implementar un manual de Salud Ocupacional?	Por supuesto que la organización se encuentra en disponibilidad de implementar un manual orientado hacia la Salud Ocupacional en base a que esto contribuirá a mejorar la seguridad e higiene en la empresa y a precautelar la integridad del personal y de los clientes.	Si se podría implementar el manual de Salud Ocupacional y aplicarlo en todo el personal.	La utilización de las herramientas científicas en las organizaciones normalmente suele ser positivo para el desarrollo armónico de la empresa y de su personal.

Fuente: Entrevista al Gerente General y Jefe de Recursos Humanos de la Empresa Megamodelauto Cía. Ltda., Santo Domingo.

Elaborado por: Daniel Guajala Otavalo

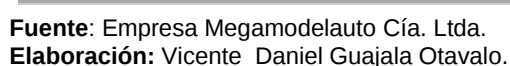
4.2 Situación actual de prevención de accidentes de trabajo en la empresa

Como se lo ha podido constatar mediante las fuentes primarias y la observación directa, en la actualidad en la empresa Megamodelauto Cía. Ltda., no se aplican normas para la prevención de accidentes de trabajo, si bien es cierto si se les proporciona de la indumentaria adecuada para

De igual forma se pudo observar que no existe ningún tipo de señalización dentro de la organización, como tampoco para el empleo de la maquinaria, razón por la cual se determina que existen falencias y podrían surgir accidentes que afecten al personal en la empresa.

Megamodelauto Cía. Ltda. nace del sueño de un joven emprendedor, que con ayuda de su familia ponen al servicio de la ciudad que en sus documentos se refieren: Somos una empresa joven llena de liderazgo, entusiasmo, responsabilidad y trabajo, dedicada al servicio automotriz, prestando sus servicios desde el año 2010.

Matriz: Ubicación, Avenida Chone (Santo Domingo de los Colorados.)



4.2.2 Visión, Misión y Valores Corporativos.

4.2.2.1 Misión.

Satisfacer las necesidades de nuestros clientes en la prevención, mantenimiento y reparación de sus vehículos brindando un servicio con honestidad, profesionalismo, garantizado.

4.2.2.2 Visión.

Ser líderes en el cuidado automotriz de vehículos multimarcas, con una cobertura en las principales ciudades del país y con proyección internacional.

4.2.2.3 Valores Corporativos de la Empresa.

Deseo y Compromiso.

El deseo primordial de hacer bien nuestro trabajo, que nos permite estar estables con la empresa y con nuestras familias, esto nos compromete a estar unidos con nuestra labor y la empresa.

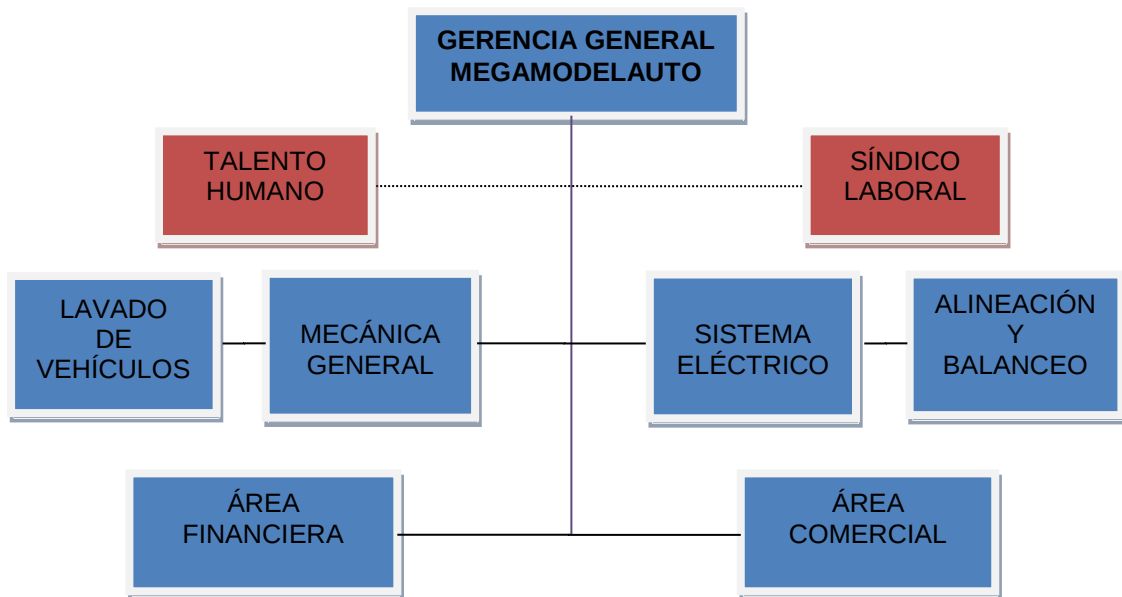
4.2.2.4 De los Empleados.

Responsabilidad con Puntualidad.

Con la participación de todos y todas se interviene en cada uno de los procesos de la comercialización, aprovechamos la visión de la empresa, para superar cada día nuestros estándares de calidad.

4.2.3 Organigrama Empresa Megamodelauto Cía. Ltda.

Se expone el organigrama estructural con el que la organización funciona actualmente en forma de información general de la misma.



4.3 Análisis FODA

Tradicionalmente las empresas han usado técnicas de control para lograr las metas establecidas, unas cuantas personas situadas en los niveles más altos de la organización establecían soluciones personales de acuerdo a sus experiencias, con una matriz FODA, por lo común el principal objetivo de la alta gerencia es maximizar las fortalezas y oportunidades y decrecer en debilidades y amenazas, haciendo de estas más bien fortalezas.

Además, estos administradores suponían que los empleados tenían esa capacidad de actuar de manera limitada y que no eran adaptables a situaciones específicas. Consideraban que los empleados eran motivados por fuerzas económicas y siempre se discutía por el salario y no por objetivos empresariales. A la vez, estos profesionales suponían que las necesidades que los trabajadores debían satisfacer eran las que se

encontraban en la parte superior o inferior de la jerarquía de las necesidades. La autoestima, el auto actualización y el auto evaluación no están incluidos.

De acuerdo con este enfoque tradicional empresarial, el trabajo es una tarea desagradable y que hay que cumplir. Que el empleado evitaba siempre que le fuera posible. Y las empresas necesitan controles muy estrechos y hasta extremos para tener objetividad en el control de enfermedades, de primeros auxilios, de enfermedades profesionales, de evacuación y prevención de accidentes, la teoría es inmensa, la práctica casi nula.

Basado en las teorías clásicas de control sanitario y físico, la función de control es casi inexistente, la función primordial de la administración consiste en lograr la maximización de las fortalezas y oportunidades.

La empresa Megamodelauto y sus administradores comparan la práctica laboral y visualizan soluciones adaptables a la organización, así se puede establecer los componentes del FODA en base a los hallazgos registrados.

Cuadro N° 14. Análisis FODA.

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
Infraestructura adecuada a la naturaleza de la empresa.	Inclusión de medidas de seguridad industrial.
Respaldo económico para implementar medidas de seguridad.	Creación de un área de enfermería para la empresa.
Personal confiable y leal a la organización.	Capacitación constante para mejorar la salud ocupacional.
DEBILIDADES	AMENAZAS
Deficiente manejo de medidas de seguridad.	Manejo permanente de equipo que puede causar lesiones.
Poca señalización de áreas de riesgo.	Empleados sin archivo médico.
Baja utilización de equipos de protección al realizar el trabajo.	No contempla riesgos empresariales, en subsidios médicos

Fuente: Empleados de la Empresa Megamodelauto Cía. Ltda.

Elaborado por: Vicente Daniel Guajala Otavalo

4.4 Discusión

En base a lo expuesto en la presente tesis sobre la Salud Ocupacional en la empresa Megamodelauto Cía. Ltda. dedicada a la reparación de vehículos. El propósito de la investigación radica en el cumplimiento de los objetivos de que sean una contribución para la empresa lo que obliga a contestar varias preguntas que nacen en el camino del diario laboral, ¿qué hacer? Y ¿para qué hacerlo?; ¿Quiénes deben ser los calificados para participar de este cambio?, pero sobre todo al incluir al personal ¿Cómo desarrollar el proceso?, y ¿qué metodología utilizar para lograr los objetivos propuestos?.

En base a ello se consideran teorías de especialistas que recomiendan sobre salud ocupacional como **FLUTTER, (2012)**, que indica que la Salud Ocupacional es la actividad multidisciplinaria que se encuentra orientada a impulsar y precautelar la salud de las personas, previniendo y controlando las enfermedades y accidentes, así como la eliminación de los factores y condiciones que causen peligro en la salud y la seguridad en las empresas, situación que se evidencia en la pregunta 6 en la que el 50% del personal manifestó que el área de trabajo es buena en relación a la salud ocupacional y la otra parte dijo que no le parece.

Esto permite desarrollar la conciencia en los directivos y personal de las organizaciones para que incorporen mayor atención a la seguridad e higiene, para prevenir acontecimientos negativos y estar preparados en salud y primeros auxilios. Como se mencionó la salud ocupacional a decir del Plan Nacional de Salud Ocupacional, definido por **MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, (2008)**, la Salud Ocupacional tiene que presentarse como el instrumento de gestión por medio del cual se puede realizar el trabajo y desarrollar las actividades de cada persona que sea parte del Sistema General de Riesgos Profesionales, el propósito es aunar fuerza y formas para impulsar la seguridad y salud en el trabajo, promover una cultura del autocuidado, de la precautelar los riesgos profesionales y ocupacionales, cubrir lo más posible y estimular el desarrollo técnico,

tecnológico y científico del sistema y garantizar su viabilidad financiera, entre otros. Teniendo un claro reflejo en las repuestas de la primera pregunta de la encuesta en la que el 83% del personal conoce sobre la prevención de accidentes y enfermedades de trabajo.

Es importante una eficiente comunicación a los empleados interesados a fin de que puedan conocer la propuesta y participar como lo sostiene **FAJARDO, (2013)**, al referirse a la salud laboral se habla del buen estado, social, físico y mental del empleado y que sea consecuencia de los riesgos que hay en el entorno cuyo origen puede ser orgánico, psíquico o social. Siendo uniforme a lo expuesto por el personal en la encuesta aplicada en la que el 100% opina que la salud está relacionada a la higiene y seguridad en las empresas y de igual forma en su totalidad piensan que este tema es importante que se maneje en todas las organizaciones.

Así se está cumpliendo con la hipótesis planteada. “La falta de un Manual de Salud Ocupacional incide mucho en los accidentes de trabajo y enfermedades en el Talento Humano de la Empresa Megamodelauto Cía. Ltda. de la ciudad de Santo Domingo de los Tsáchilas”.

CAPÍTULO V

PROPUESTA

5.1 Diseño de un manual de salud ocupacional para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales del personal de la empresa Megamodelauto Cía. Ltda. en el cantón Santo Domingo, provincia de los Tsáchilas

5.1.1 Introducción

Toda organización para un manejo adecuado de los productos con los que el personal labora debe realizar un análisis de las consecuencias del contacto con los mismos y prepararse para los contratiempos que surjan de su utilización, es así que en este caso en específico es preciso efectuar una observación de los problemas médicos o de salud que se presentan por la dinámica del negocio, como es el caso de problemas respiratorios, dérmicos, entre otros; por el uso constante de agua en el lavado, el uso de químicos para mejorar el embellecimiento del automóvil y conservación de pintura, el uso abuso del producto sello rojo, que se lo conoce como lejía, y la manipulación de compuestos químicos que producen serias lesiones.

Situaciones como intoxicación por químicos es un tipo de problema que se puede presentar en la empresa Megamodelauto Cía. Ltda., y en la actualidad no existe un manual o un procedimiento de la forma en que se debe actuar en estas difíciles situaciones. Con manual de salud ocupacional se puede prevenir accidentes de trabajo y evitar que con el tiempo llegue a ser una enfermedad profesional, y le genere a la organización costos adicionales.

Esos egresos adicionales que se asignan a cada trabajador, no se especifican en su contrato, y el IESS muchas veces no contempla esta serie de eventos, a tal punto que es necesario un trámite diferente para solucionar estos detalles, exponiendo a la empresa, por tanto es elemental considerar un manual que aunado a los procedimientos científicos y producto de las experiencias, es decir combinar lo tradicional con lo técnico, para estar preparados.

5.1.2 Objetivo

Diseñar un manual de salud ocupacional para prevenir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales en funciones específicas que permita conservar la salud del talento humano a los trabajadores en la empresa Megamodelauto Cía. Ltda. en la ciudad de Santo Domingo de la provincia Tsáchilas.

5.1.3 Importancia

La importancia que genera el manejo de un manual de salud ocupacional en la empresa es precautelar la salud y seguridad del personal en Megamodelato Cía. Ltda., de tal forma que no se presenten incidentes laborales.

5.1.4 Justificación

En este sentido, el diagnóstico participativo propone analizar la realidad de la empresa en cuanto a prevención de accidentes, desde su contexto, se refiere a una población que se analiza, se evalúa y preocupa de la situación médica y de la salud de quienes integran la organización, para evitar una situación laboral de riesgo.

Considerando los recursos naturales, materiales y personales con los que cuenta el trabajador, se debe exponer que existen graduales diferencias entre los grupos de trabajo en la empresa ya que existen diferentes áreas, sin embargo en cada una de ellas se presentan riesgos que deben ser prevenidos. Es importante tener en cuenta las características personales de quienes integran los grupos de trabajo. El modo en que éstos se proyectan como equipo y en consecuencia al modo de utilizar los equipos y materiales al realizar su trabajo, considerando el equipo de protección y sobre todo el uso de uniformes, sin preocuparse de las enfermedades que pueda contraer por falta de protección.

5.1.5 Impacto Social

De los anteriores planteamientos se deduce, que la organización para un accionar concientizado con la seguridad y salud de su personal debe incluir un manual de salud ocupacional aplicable a los empleados y administradores, tanto para la tranquilidad de la organización como una fuente de motivación al personal. Siendo eficiente esta propuesta se generará conciencia para el beneficio mutuo de empleados y empresa.

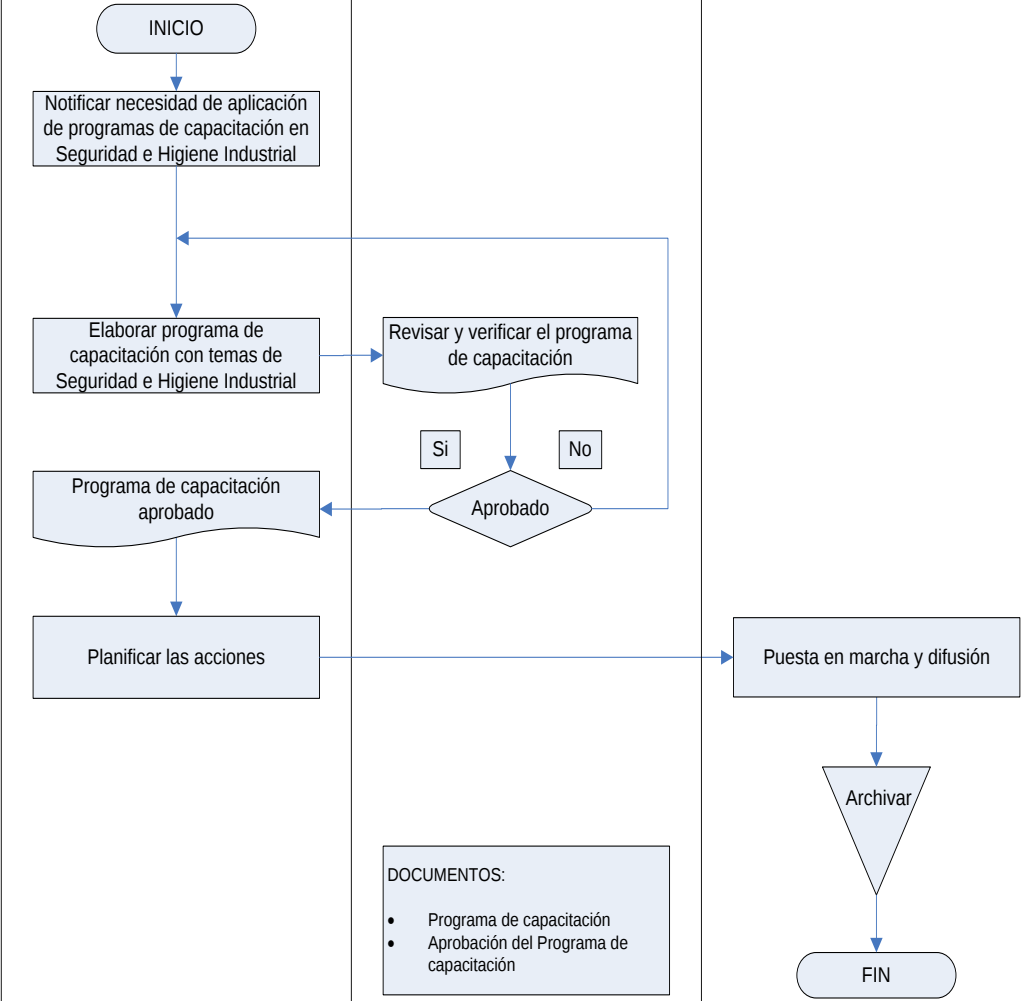
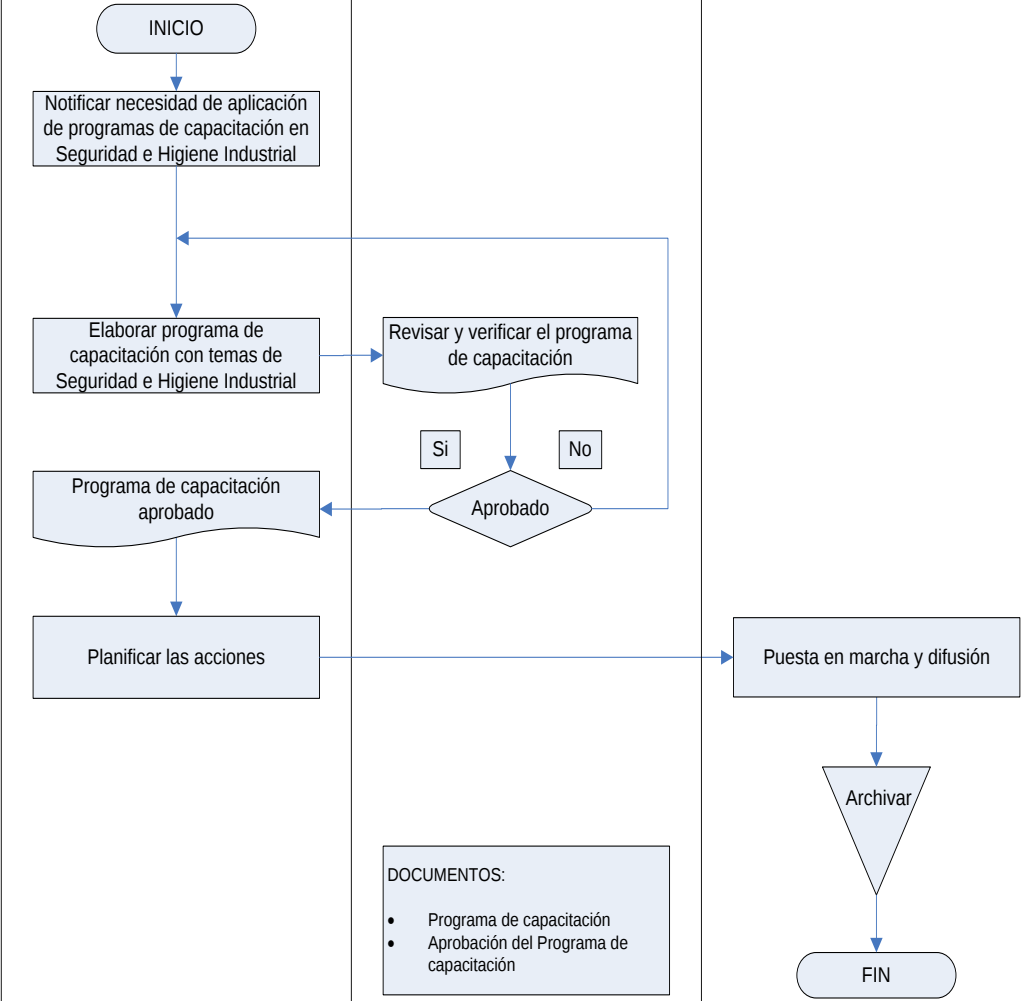
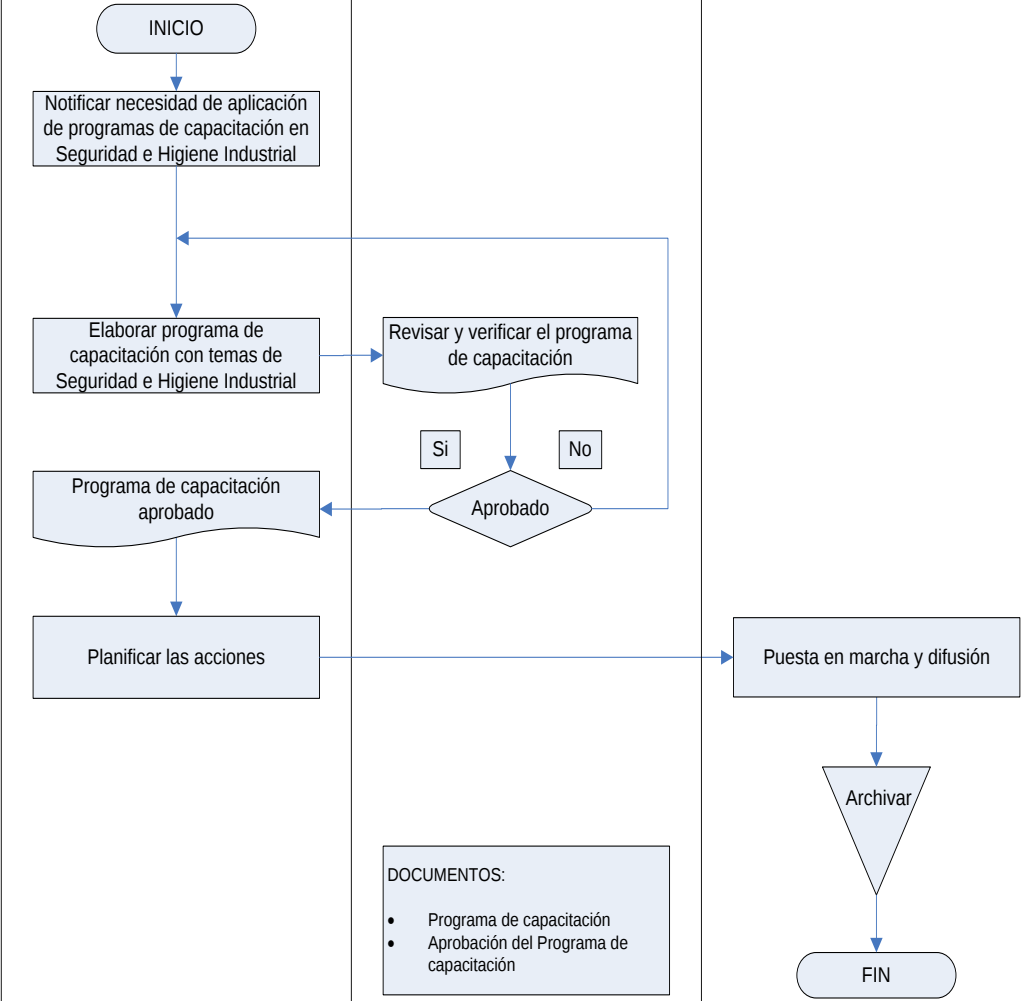
5.1.6 Desarrollo de la Propuesta

	MANUAL DE SEGURIDAD OCUPACIONAL		MEGAMODELAUTO CÍA. LTDA.		
			ÁREA: Administrativa y operativa		
			PÁGINA:	1	DE:
					

	MANUAL DE SEGURIDAD OCUPACIONAL	MEGAMODELAUTO CÍA. LTDA.		
		ÁREA: Administrativa y operativa		
		PÁGINA:	2	DE:
Nombre del procedimiento:	Acciones preventivas y correctivas			
OBJETIVO Identificar los riesgos a los que el personal se encuentra expuesto en su lugar de trabajo. ALCANCE El presente manual debe ser aplicado desde el área administrativa hasta la operativa. PROCEDIMIENTO Se inicia con la identificación de los riesgos que puedan generarse en el lugar de trabajo. Con los riesgos detallados se los analiza y valora, de esta forma se definen las acciones a realizar y los sitios de trabajo que presentan mayores riesgos para que se genere un plan de acción del cual surja un reporte de acciones preventivas, correctivas y de mejora, se procede a difundirlo y se implementan las acciones. Hecho esto se culmina el procedimiento.				
Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:		

	MANUAL DE SEGURIDAD OCUPACIONAL	MEGAMODELAUTO CÍA. LTDA.		
Nombre del procedimiento:		ÁREA: Administrativa y operativa PÁGINA: 3 DE: 9		
Acciones preventivas y correctivas				
	Proceso: Salud Ocupacional Subproceso: Acciones preventivas y correctivas		FECHA DE ELABORACIÓN: 01/05/2015	
JEFE DE RECURSOS HUMANOS	GERENTE GENERAL	PERSONAL		
INICIO Identificar los riesgos Analizar y valorar los riesgos Definir acciones en busca de mejora a las actividades a realizar y sitios de trabajo Plan de acción aprobado Difundir	Plan de acción Revisar y verificar que el plan de acción se base en riesgos presentes Si No Aprobado DOCUMENTOS: - Plan de Acción - Aprobación del plan de acción	Implementar acciones Archivar FIN		
Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:		

	MANUAL DE SEGURIDAD OCUPACIONAL	MEGAMODELAUTO CÍA. LTDA.			
		ÁREA: Administrativa y operativa			
		PÁGINA:	4	DE:	9
Nombre del procedimiento:	Programa de capacitación				
OBJETIVO Definir el programa de capacitación de tal forma que el personal se concientice sobre la utilización de los equipos de protección adecuados y el manejo de la maquinaria en el trabajo. ALCANCE El presente manual debe ser aplicado desde el área administrativa hasta la operativa. PROCEDIMIENTO Este procedimiento inicia con la notificación de la necesidad para aplicar un programa de capacitación en Seguridad e Higiene Industrial por parte del Jefe de Recursos Humanos. Posteriormente se elabora el programa en función de los riesgos identificados en el proceso anterior y se estructura los temas a considerar, luego el Gerente General revisa, verifica y aprueba el programa. Aprobado el programa de capacitación el Jefe de Recursos Humanos planifica las acciones y las pasa al personal para que las pongan en práctica y se difunda el contenido de las capacitaciones. Finalmente culmina el procedimiento.					
Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:			

	MANUAL DE SEGURIDAD OCUPACIONAL	MEGAMODELAUTO CÍA. LTDA.																	
		ÁREA: Administrativa y operativa																	
		PÁGINA:	5	DE:	9														
Nombre del procedimiento:	Programa de capacitación																		
<table border="1"> <tr> <td data-bbox="304 618 608 748">  </td> <td colspan="2" data-bbox="608 618 1094 748"> Proceso: Salud Ocupacional Subproceso: Programa de Capacitación </td> <td colspan="2" data-bbox="1094 618 1402 748"> FECHA DE ELABORACIÓN: 01/05/2015 </td> </tr> <tr> <td data-bbox="304 748 679 846"> JEFE DE RECURSOS HUMANOS </td> <td colspan="2" data-bbox="679 748 1031 846"> GERENTE GENERAL </td> <td colspan="2" data-bbox="1031 748 1402 846"> PERSONAL </td> </tr> <tr> <td colspan="5" data-bbox="304 846 1402 1939">  <pre> graph TD INICIO([INICIO]) --> Notificar[Notificar necesidad de aplicación de programas de capacitación en Seguridad e Higiene Industrial] Notificar --> Elaborar[Elaborar programa de capacitación con temas de Seguridad e Higiene Industrial] Elaborar --> Revisar[Revisar y verificar el programa de capacitación] Revisar -- Si --> Aprobado{Aprobado} Revisar -- No --> Notificar Aprobado --> AprobadoDoc[Programa de capacitación aprobado] AprobadoDoc --> Planificar[Planificar las acciones] Planificar --> Puesta[Puesta en marcha y difusión] Puesta --> Archivar[/Archivar/] Archivar --> FIN([FIN]) </pre> DOCUMENTOS: - Programa de capacitación - Aprobación del Programa de capacitación </td> </tr> </table>						Proceso: Salud Ocupacional Subproceso: Programa de Capacitación		FECHA DE ELABORACIÓN: 01/05/2015		JEFE DE RECURSOS HUMANOS	GERENTE GENERAL		PERSONAL		 <pre> graph TD INICIO([INICIO]) --> Notificar[Notificar necesidad de aplicación de programas de capacitación en Seguridad e Higiene Industrial] Notificar --> Elaborar[Elaborar programa de capacitación con temas de Seguridad e Higiene Industrial] Elaborar --> Revisar[Revisar y verificar el programa de capacitación] Revisar -- Si --> Aprobado{Aprobado} Revisar -- No --> Notificar Aprobado --> AprobadoDoc[Programa de capacitación aprobado] AprobadoDoc --> Planificar[Planificar las acciones] Planificar --> Puesta[Puesta en marcha y difusión] Puesta --> Archivar[/Archivar/] Archivar --> FIN([FIN]) </pre> DOCUMENTOS: - Programa de capacitación - Aprobación del Programa de capacitación				
	Proceso: Salud Ocupacional Subproceso: Programa de Capacitación		FECHA DE ELABORACIÓN: 01/05/2015																
JEFE DE RECURSOS HUMANOS	GERENTE GENERAL		PERSONAL																
 <pre> graph TD INICIO([INICIO]) --> Notificar[Notificar necesidad de aplicación de programas de capacitación en Seguridad e Higiene Industrial] Notificar --> Elaborar[Elaborar programa de capacitación con temas de Seguridad e Higiene Industrial] Elaborar --> Revisar[Revisar y verificar el programa de capacitación] Revisar -- Si --> Aprobado{Aprobado} Revisar -- No --> Notificar Aprobado --> AprobadoDoc[Programa de capacitación aprobado] AprobadoDoc --> Planificar[Planificar las acciones] Planificar --> Puesta[Puesta en marcha y difusión] Puesta --> Archivar[/Archivar/] Archivar --> FIN([FIN]) </pre> DOCUMENTOS: - Programa de capacitación - Aprobación del Programa de capacitación																			
Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:																	

	MANUAL DE SEGURIDAD OCUPACIONAL	MEGAMODELAUTO CÍA. LTDA.		
		ÁREA: Administrativa y operativa		
		PÁGINA:	6	DE:
Nombre del procedimiento:	Dotación del equipo de protección personal			
OBJETIVO Determinar el tipo de equipo de protección que el trabajador debe tener en relación a las labores a realizar según su área de trabajo. ALCANCE El presente manual debe ser aplicado en el área operativa básicamente. PROCEDIMIENTO El inicio de este procedimiento se da efectuando un sondeo en cada una de las áreas para establecer el tipo de equipo de protección que se requiere por medio de la identificación de los riesgos por parte del Jefe de Recursos Humanos. Luego se define el tipo de equipo de protección personal (EPP) en función de cada área. Realizar la adquisición del equipo de protección personal, luego el Gerente General debe revisar dicho documento y aprobarlo, pasa a contabilidad para efectuar la solicitud de adquisición si se aprueba se realiza la compra y se entrega el equipo al Jefe de Recursos Humanos, y éste entrega al personal. Finalmente culmina el procedimiento.				
Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:		

	MANUAL DE SEGURIDAD OCUPACIONAL	MEGAMODELAUTO CÍA. LTDA.		
Nombre del procedimiento:		ÁREA: Administrativa y operativa PÁGINA: 7 DE: 9		
Dotación del equipo de protección personal				
	Proceso: Salud Ocupacional Subproceso: Dotación de equipo de protección personal		FECHA DE ELABORACIÓN: 01/05/2015	
JEFE DE RECURSOS HUMANOS	GERENTE GENERAL	CONTADOR		
INICIO Realizar un sondeo de las áreas en la empresa Identificar los peligros en cada una de las áreas de trabajo Determinar el equipo de protección a emplear por actividad a realizar y las partes del cuerpo a proteger Elaborar el documento de equipo de protección personal para la adquisición Revisar y verificar el documento Factible Realizar la solicitud de adquisición del equipo de protección personal Aprobado Recibir Registro de entrega del equipo de protección personal Entrega al personal Archivar FIN DOCUMENTOS: • Documento de equipo de protección personal • Solicitud para la adquisición del equipo de protección personal. • Registro de entrega del equipo de protección personal a los trabajadores.				
Elaborado por:		Revisado por:		Aprobado por:

	MANUAL DE SEGURIDAD OCUPACIONAL	MEGAMODELAUTO CÍA. LTDA.		
Nombre del procedimiento:		ÁREA: Administrativa y operativa		
	Existencia y ubicación de señales de seguridad	PÁGINA:	8	DE:
				9
OBJETIVO Definir la existencia y ubicación de señales de seguridad para que exista una adecuada señalética en la empresa. ALCANCE El presente manual debe ser aplicado desde el área administrativa hasta la operativa. PROCEDIMIENTO El procedimiento tiene su inicio cuando el Jefe de Recursos Humanos realiza una inspección de las áreas de la empresa. Posteriormente se tiene que determinar las necesidades de pictogramas en la cual se definan el color, forma y ubicación, así se elabora un informe y se lo pasa al Gerente General. El Gerente General revisa el informe y si es factible pasa a contabilidad la solicitud de adquisición de los pictogramas, si se aprueba se los adquiere y entrega al Gerente General, el los entrega a su vez al Jefe de Recursos Humanos para que los ubique en las áreas previamente definidas y realiza un registro de su ubicación y existencia. Finalmente culmina el procedimiento.				
Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:		

	MANUAL DE SEGURIDAD OCUPACIONAL	MEGAMODELAUTO CÍA. LTDA.		
Nombre del procedimiento:		ÁREA: Administrativa y operativa		
		PÁGINA: 9 DE: 9		
Dotación del equipo de protección personal				

	Proceso: Salud Ocupacional Subproceso: Existencia y ubicación de señales de seguridad	FECHA DE ELABORACIÓN: 01/05/2015
JEFE DE RECURSOS HUMANOS	GERENTE GENERAL	CONTADOR
<pre> graph TD INICIO([INICIO]) --> Inspeccion[Inspección de las áreas de trabajo] Inspeccion --> Necesidad[Determinar la necesidad de pictogramas] Necesidad --> Colores[Determinar colores, formas y ubicación] Colores --> Informe[Elaborar un informe] Informe --> Revisar[Revisar el informe] Revisar -- No --> Necesidad Revisar -- Si --> Factible{Factible} Factible -- Si --> Solicitud[Realizar la solicitud de adquisición de pictogramas de seguridad] Factible -- No --> Necesidad Solicitud -- Si --> Aprobado{Aprobado} Solicitud -- No --> Solicitud Aprobado --> Adquirir[Adquirir los pictogramas de seguridad] Adquirir --> Entregar[Entregar los pictogramas de seguridad] Entregar --> Ubicar[Ubicar los pictogramas en las áreas designadas] Ubicar --> Registrar[Registrar su existencia y ubicación] Registrar --> Archivar[/Archivar/] Archivar --> FIN([FIN]) </pre>	Revisar el informe Factible Entregar los pictogramas de seguridad DOCUMENTOS: - Informe sobre la necesidad de pictogramas. - Solicitud para la adquisición de pictogramas. - Registro de existencia y ubicación de pictogramas.	Realizar la solicitud de adquisición de pictogramas de seguridad Aprobado Adquirir los pictogramas de seguridad

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
------------------------------	-----------------------------	-----------------------------

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Basado en los hallazgos registrados en la investigación se exponen las siguientes conclusiones:

- En relación con los objetivos se pudo comprobar es la organización no maneja ningún tipo de seguridad ni higiene industrial lo que afecta directamente con la Salud Ocupacional.
- La empresa Megamodelauto Cía. Ltda. no tiene provee del equipo adecuado para la protección personal de sus empleados dependiendo del área en la que se desenvuelven, lo que puede provocar serios incidentes laborales.
- Esta provee un listado selectivo de normas y reglamentos que salvaguarden la salud integral del trabajador, especialmente física, su seguridad en momentos de accidentalidad y otros problemas que pueden presentarse en el cotidiano accionar de los trabajadores.
- La empresa Megamodelauto Cía. Ltda. presenta una serie de problemas estos han originado la necesidad inmediata de desarrollar un manual de salud ocupacional para prevenir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales del personal.

6.2 Recomendaciones

Se presentan las recomendaciones orientadas a cada una de las conclusiones:

- Concienciar a los integrantes de la empresa Megamodelauto Cía. Ltda. sobre la importancia de manejar conceptos dirigidos a la seguridad e higiene industrial en la organización de tal forma que se mejore la Salud Ocupacional.
- Realizar la adquisición de los equipos de protección personal para ejecutar las labores propias del área en la que se desempeña, y realice sus actividades con mayor eficiencia y cuidado.
- Difundir las normas y reglamentos de seguridad que salvaguarden la salud integral del trabajador, especialmente física, su seguridad en momentos de accidentalidad, así como de suceder problemas que puedan presentarse en el cotidiano accionar de los trabajadores.
- Implementar el presente manual de salud ocupacional en la organización para precautelar los problemas de seguridad en la empresa y enfermedades laborales que pudieran contraer sus trabajadores.

CAPÍTULO VII

BIBLIOGRAFÍA

7.1 Bibliografía

- Agentes Biológicos y Enfermedades Infecciosas o Parasitarias CEOE (Confederación Española de Organizaciones Empresariales) (2012).
- Conceptos Básicos en Prevención de Riesgos Profesionales OISS (Organización Iberoamericana de Seguridad Social) (2010).
- Definición de Enfermedad Profesional OIT (Organización Internacional del Trabajo). (2010).
- Definiciones Operacionales Medicina Ocupacional o del Trabajo (2005).
- Departamento de Recursos Humanos e Higiene Laboral. Sánchez (2012).
- Víctor Macías (2012) De las Indemnizaciones en caso de Enfermedades Profesionales. Parágrafo 2do.
- Enfermedades Causadas por Agentes Físicos CEOE (Confederación Española de Organizaciones Empresariales) (2012).
- Enfermedades Causadas por Agentes Químicos CEOE (Confederación Española de Organizaciones Empresariales) (2012).
- Manual de Salud Ocupacional (2005).
- Examen auxiliar y procedimientos de ayuda diagnóstica IESS (2013).
- Formación e Higiene Ocupacional Organización Panamericana de la Salud, (2001).
- Generalidades de la salud ocupacional. Gonzales, Nury Amparo (2009).
- Importancia de la Inducción de Personal en las Empresas. Formación y capacitación (2013).
- Manual de Salud Ocupacional Lima-Perú (2005) DIGESA (Dirección

General de Salud Ambiental).

- Enfermedad ocupacional: Norma Técnica para la Declaración de Enfermedad Ocupacional (NT-02-2008). Resolución del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social, 6228, Diciembre 01, 2008.
- Prevención de Riesgos Laborales Francisco Navarro (2013) Departamento Energía, Medioambiente y PRL.
- Plan Nacional de Salud Ocupacional Ministerio de la Protección Social, (2008).
- Salud Ocupacional, Flutter (2012).
- Tipos de Enfermedades Profesionales OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2002).
- Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales Francisco Navarro (2013) Departamento Energía, Medioambiente y PRL.

Linkografía

- Disponible: <http://www4.ujaen.es/~cruiz/tema1.pdf>. Consultado el 12 de marzo de 2015
- Disponible: th.usm.cl/wpcontent/files_flutter/1253215645rrhh.pdf. Consultado el 12 de marzo de 2015
- Disponible: <http://admluisfernando.blogspot.com/2008/03/clasificacin-de-las-empresas.html>. Consultado el 12 de marzo de 2015
- Disponible: www.conaldi.edu.co/docs/conbasalocu.pdf. Consultado el 12 de marzo de 2015

- Disponible:
megamodelauto<http://www.guimun.com/ecuador/secciones/3313/megamodelauto-mantenimiento-vehicular-mecanicalubricadora-lavadora-tapiceria/catalogo>. Consultado el 12 de marzo de 2015
- Disponible: <http://definicion.mx/riesgo-laboral/#ixzz3GuqcPEsw>. Consultado el 12 de marzo de 2015

CAPÍTULO VIII

ANEXO

8.1 Encuesta

Encuesta dirigida al personal operativo y administrativo de la Empacadora Finca Señor de Andacocha.



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO
UNIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
MODALIDAD SEMIPRESENCIAL

OBJETIVO: Diseñar un manual de Salud Ocupacional para el personal en la empresa Megamodelauto Cía. Ltda. que permita prevenir los accidentes de trabajo y garantizar la seguridad e higiene en el año 2014.

Marque con una x lo que usted crea que es lo conveniente.

1) ¿El personal de la empresa tiene conocimiento sobre la prevención de accidentes y enfermedades de trabajo?

Si () No ()

2).- ¿Tiene conocimientos sobre los riesgos de trabajo a los que está expuesto en su lugar de trabajo?

Si () No ()

3.- ¿Cómo califica usted las condiciones de seguridad en la empresa?

Muy buena () Buena ()
Regular () Mala ()

4.- ¿Con qué periodicidad ha sufrido accidentes o enfermedades laborales durante la jornada de trabajo en la empresa?

Siempre () A veces ()
Nunca ()

5.- ¿Tiene conocimiento hacia quién debe dirigirse si se presentare un accidente de trabajo?

Si ()

No ()

6.- ¿Piensa que la Salud Ocupacional en su área de trabajo es buena?

Si ()

No ()

7.- ¿La empresa le provee de las herramientas e indumentaria adecuada para prevenir los accidentes de trabajo al desempeñar sus actividades?

Si ()

No ()

8.- ¿Piensa usted que la higiene y seguridad laboral está relacionada con la salud del personal?

Si ()

No ()

9.- ¿Piensa que la salud ocupacional (higiene y seguridad) son aspectos importantes para el personal y la empresa?

Si ()

No ()

10.- ¿Cree usted que la empresa debería manejar un manual de salud ocupacional?

Si ()

No ()

Gracias por su colaboración

8.2 Entrevista

Entrevista dirigida al Ing. Cesar Cárdenas Parra, gerente de la Empacadora Finca Señor de Andacocha



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO
UNIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
MODALIDAD SEMIPRESENCIAL

OBJETIVO: Diseñar un manual de Salud Ocupacional para el personal en la empresa Megamodelauto Cía. Ltda. que permita prevenir los accidentes de trabajo y garantizar la seguridad e higiene en el año 2014.

1. ¿Cómo se manejan los aspectos de higiene y seguridad en la empresa?

2. ¿El personal que labora en su Empresa, es capacitado para prevenir accidentes y las enfermedades profesionales?

3. ¿Cree usted que los resultados de la capacitación generaran una cultura en seguridad y salud, que mejore el desempeño del recurso humano?

4. ¿Existen objetivos de seguridad personal que se manejen en la Empresa?

5. ¿Cuáles son los accidentes más comunes que se han producido en la empresa?

6. ¿Cómo se controle la higiene y la seguridad del empleado en la Empresa?

7. ¿Existe algún protocolo a seguir de presentarse un percance?

8. ¿Cree que es vital conocer la seguridad que la empresa ofrece?

9. ¿Existe un control a los empleados para que utilicen el equipo de seguridad adecuado a su área de trabajo?

10. ¿La empresa estaría dispuesta a implementar un manual de Salud Ocupacional?

Gracias por su colaboración

8.3 Señalización recomendada

SEÑALIZACIÓN RECOMENDADA		
FORMA Y COLOR	LETRERO/PICTOGRAMA	UBICACIÓN
 Corona circular con una barra transversal superpuesta al símbolo. Colores: Símbolo: rojo Señal: negro Contraste: blanco	Prohibido fumar No correr en los pasillos Prohibido consumo de alimentos Solo personal autorizado No arroje desperdicios	Pasillos o paredes internas de: Dirección Secretaría Recepción Bodega Área de Mantenimiento
	No estacionar Prohibido depositar materiales Mantener libre el paso Prohibido beber agua no potable	Áreas externas: Patios Tomas principales de distribución de agua
	Extintor, Manguera para incendios.	Junto a equipos contra incendio a un metro de altura del piso.
 Circulo de color azul sin contorno Colores: Símbolo: azul Señal: blanca	Sanitarios (hombres, mujeres).	Paredes externas de servicios higiénicos.
	Ponga la basura en su lugar	Junto a recipientes de desecho de desperdicios.
	Coloque la herramienta y materiales en su lugar. Use el equipo de protección, Obligatorio guantes, gafas, botas, mascarilla, cinturón antilumbago, arnés de seguridad.	Áreas de: Mantenimiento Bodega
	Obligatorio mandil, guantes, cubre boca.	
 Triángulo Colores: Símbolo: amarillo con bordes de color negro Señal: negro	Riesgo biológico	Fundas o tachos con desperdicios biológicos.
	Almacenamiento de químicos	
	Peligro caída de materiales	Bodega
	Riesgo eléctrico (alta tensión)	
	Riesgo de tropezar, caída a distinto nivel de materiales, peligro caída de objetos.	Piso a desnivel con aberturas Estanterías sobrecargadas en: Bodega Mantenimiento
	Peligro veneno	Bodega (almacenamiento)
	Maquinaria Cruce de peatones	Parqueadero Carretera
 Cuadrado o rectángulo sin contorno Colores: Símbolo: verde Señal: blanca	Salida de emergencia, Vía de evacuación, Zona de seguridad, Punto de reunión.	Salidas de emergencia y salvamento.
	Primeros auxilios	Centro Médico.

8.4 Fotos



Encuestas al personal de la Empresa Megamodelauto

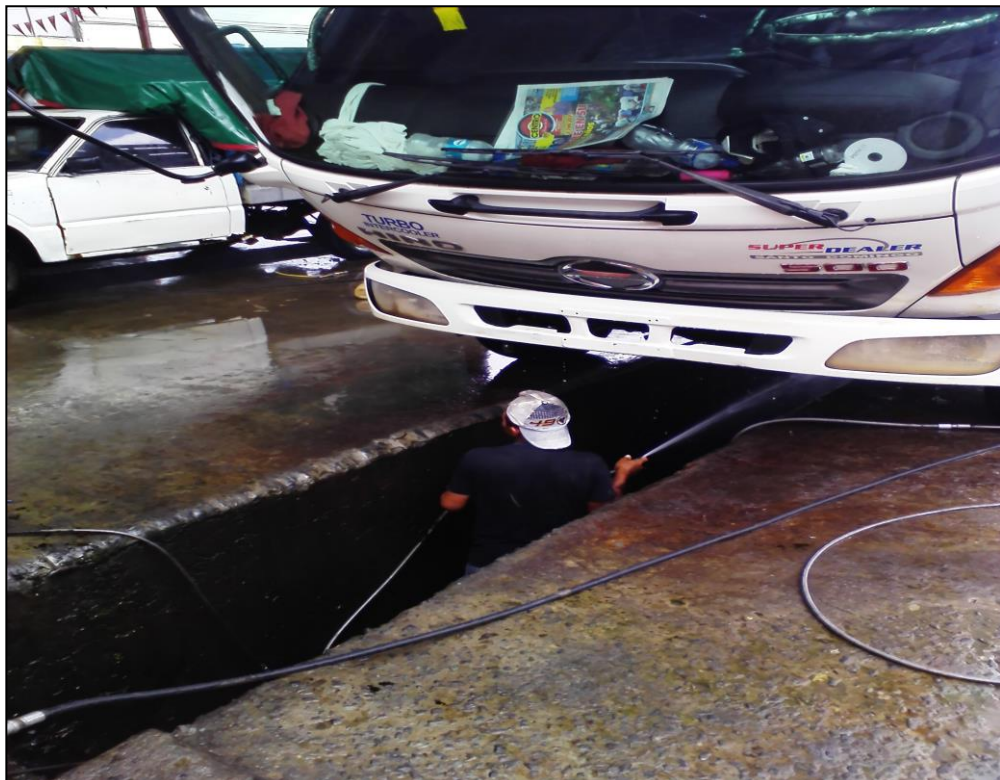




**Gerente General
Empresa Megamodelauto**



Falta de señalización de prevención de riesgos



Falta de equipos de protección personal

