



ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

INGENIERÍA DE EMPRESAS MODALIDAD FORMACIÓN DUAL

TRABAJO DE TITULACIÓN

Previa a la obtención del título de:

INGENIERO DE EMPRESAS

TEMA:

**MODELO DE GESTIÓN DE SEGURIDAD OCUPACIONAL PARA LA
COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO ACCIÓN RURAL LTDA.**

PERIODO 2014

AUTOR:

ÁLVARO JOSUÉ SALAS HARO

RIOBAMBA - ECUADOR

2015

CERTIFICACIÓN DEL TRIBUNAL

Los suscritos miembros del tribunal, declaramos que hemos aprobado el proyecto de investigación titulado: “Modelo de Gestión de Seguridad Ocupacional para la Cooperativa de Ahorro y Crédito Acción Rural Ltda. Periodo 2014 ”, que ha sido propuesta, desarrollada y sustentada por: **Álvaro Josué Salas Haro**, previa a la obtención del título de **Ingeniero en Administración de Empresas**, de acuerdo al Reglamento para la Elaboración del proyecto de investigación Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, Facultad de Administración de Empresas, Ingeniería De Empresas Modalidad Formación Dual.

Ing. Raúl Germán Ramírez Garrido
DIRECTOR DEL TRIBUNAL

Ing. Gerardo Luis Lara Noriega
MIEMBRO DEL TRIBUNAL

CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD

Las ideas expuestas en el presente trabajo de investigación y que aparecen como propias son en su totalidad de absoluta responsabilidad del autor.

Álvaro Salas Haro
C.I: 0604465476

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mi Dios, quien supo guiarme por el buen camino para hoy poder alcanzar un peldaño más de mi vida que es obtener mi título de profesionalización

A mis padres que con abnegada entrega me apoyaron en toda mi carrera y quienes por ellos soy lo que soy, A mi novia Alejandra quien fue mi compañera y soporte durante todo mi lapso académico. A mis hermanos por estar siempre presentes en tiempos difíciles.

Álvaro

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis Padres que me han apoyado incondicionalmente, a mis maestros quienes cultivaron valiosos conocimientos en mí. A la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo lugar donde viví inolvidables momentos a lo largo de mi carrera profesional a mis tutores que con mucha paciencia y consideración hicieron junto a mi este trabajo de tesis.

ÍNDICE GENERAL

Portada.....	i
Certificación del tribunal	ii
Certificado de responsabilidad.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice General.....	vi
Índice de Tablas	x
Índice de Anexos	xiv
Resumen Ejecutivo	xv
Summary.....	xvi
Introducción	1
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA.....	2
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
1.1.1. Formulación del problema	2
1.1.2. Delimitación del Problema	2
1.2. JUSTIFICACIÓN	3
1.3. OBJETIVOS	4
1.3.1. Objetivo General.....	4
1.3.2. Objetivos Específicos.....	4
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	5
2.1. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS	5
2.1.1. Antecedentes históricos	5
2.2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	9
2.2.1. Gestión	9
2.2.2. Modelo de gestión.....	10
2.2.3. Tipos de Modelos de gestión de seguridad y salud ocupacional	10
2.2.3.1. Modelo de gestión de calidad	10
2.2.3.1.1. Principios básicos de la gestión de la calidad	11
2.2.3.2. Modelo de gestión por procesos	12
2.2.3.3. Modelo de gestión de seguridad	13

2.2.4.	Elementos del modelo de gestión	14
2.2.4.1.	Gestión administrativa	14
2.2.4.2.	Gestión técnica.....	14
2.2.4.3.	Gestión de talento humano.....	14
2.2.5.	La salud ocupacional.....	15
2.2.6.	Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional	16
2.2.7.	Condiciones y factores de riesgo laborales	17
2.2.7.1.	Factor de riesgos físicos	17
2.2.7.2.	Factores de riesgo químicos.....	18
2.2.7.3.	Factores de riesgo Biológicos	18
2.2.7.4.	Factores de riesgo Ergonómicos	18
2.2.7.5.	Factores de riesgo Mecánicos	18
2.2.7.6.	Factores de riesgos Sico laborales	19
2.2.8.	Estructura del modelo de gestión	19
2.2.8.1.	El ciclo PHVA	19
2.2.9.	Técnicas de prevención de riesgos laborales	20
2.2.10.	Normas vigentes para el modelo de gestión de seguridad y salud ocupacional en el Ecuador	21
2.2.10.1.	Procesos operativos relevantes	22
2.2.11.	El programa debe incluir los siguientes componentes claves:.....	22
2.2.12.	ISO 18000	24
2.2.13.	Elementos de aplicación de las NORMA ISO 180001 (OHSAS).	24
2.3.	HIPÓTESIS.....	25
2.3.1.	General.....	25
2.3.2.	Específica.....	25
2.4.	VARIABLES	26
2.4.1.	Variable Dependiente.....	26
2.4.2.	Variable Independiente	26
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO.....		27
3.1.	TIPOS DE INVESTIGACIÓN	27
3.1.1.	Tipos de estudios de investigación	27
3.1.2.	Diseño de la investigación	27
3.2.	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	27

3.2.1.	Población.....	27
3.2.2.	Muestra	27
3.3.	MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	28
3.3.1.	Métodos.....	28
3.3.2.	Técnicas	28
3.3.3.	Instrumentos.....	28
3.4.	MATRIZ OPERATIVA.....	29
3.5.	RESULTADOS.....	32
CAPITULO IV: MARCO PROPOSITIVO.....		63
4.1.	TITULO	63
4.2.	Objetivos	63
4.2.1.	General.....	63
4.2.2.	Específicos	63
4.3.	Presentación	63
4.4.	CONTENIDO DE LA PROPUESTA.....	65
4.4.1.	Aspectos generales de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Acción Rural Cia. Ltda.....	66
4.4.2.	Alcance y campo de aplicación del modelo de gestión de seguridad y salud ocupacional	72
4.4.3.	Políticas de Salud Ocupacional.....	72
4.4.3.1.	Carta de compromiso	73
4.4.4.	Planificación	74
4.4.4.1.	Identificación de riesgos propios de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Acción	74
4.4.4.2.	Factor de riesgo interno	75
4.4.4.2.1.	Riesgos Mecánicos.....	75
4.4.4.2.2.	Riesgos Ergonómicos.....	75
4.4.4.2.3.	Riesgos Psicosociales.....	75
4.4.4.3.	Factores externos	76
4.4.5.	Requisitos Legales	77
4.4.6.	Reglamento de Seguridad y salud Ocupacional.....	77
4.4.7.	Planes y programas	81
4.4.7.1.	Planes de emergencia.....	81

4.4.7.2.	De la señalización de seguridad	81
4.4.7.2.1.	Recursos para prevenir, detectar, proteger y controlar riesgos	82
4.4.7.2.2.	Señalética: Vías de evacuación y salidas de emergencia.....	83
4.4.7.3.	Procedimientos para la evacuación	84
4.4.7.4.	De la información y capacitación en prevención de riesgos: inducción, formación y capacitación	85
4.4.7.5.	De los equipos de protección personal.....	86
4.4.8.	Reglamento de seguridad y Salud Ocupacional.....	87
4.4.8.1.	Obligaciones de los trabajadores.	87
4.4.8.2.	De los comités de seguridad e higiene del trabajo.	88
4.4.8.3.	De la unidad de seguridad e higiene del trabajo.	90
	Conclusiones	93
	Recomendaciones	94
	Bibliografía	95
	Anexos.....	98

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1 Cargo Actual	32
Tabla N° 2 Tiempo en años de servicio	34
Tabla N° 3 Lugar de trabajo	35
Tabla N° 4 Sabe que es un programa de salud ocupacional y seguridad.....	36
Tabla N° 5 La cooperativa imparte capacitaciones	37
Tabla N° 6 Ha sido algún tipo de incapacidad.....	38
Tabla N° 7 Sabes la señalización de las rutas de evacuación	39
Tabla N° 8 Existencia de señalética para el uso de EPP.....	40
Tabla N° 9 Está expuesto a temperaturas la cual no le permite realizar bien su trabajo	41
Tabla N° 10 En su trabajo existe humedad.....	42
Tabla N° 11 Existen malos olores en su lugar de trabajo	43
Tabla N° 12 El espacio físico es el adecuado para su trabajo.....	44
Tabla N° 13 Utiliza equipo de protección personal	45
Tabla N° 14 Equipo de protección personal que utiliza	46
Tabla N° 15 Permanecer de pie	48
Tabla N° 16 Permanece en postura incomoda y forzada	49
Tabla N° 17 Permanece en la misma postura periodos largos.....	50
Tabla N° 18 Anda largas distancias a pie	51
Tabla N° 19 Levantar o desplazar objetos pesados	52
Tabla N° 20 Realizar movimientos repetitivos.....	53
Tabla N° 21 Realizar movimientos bruscos o dolorosos	54
Tabla N° 22 Manipula piezas muy pequeñas.....	55
Tabla N° 23 Dolor de cuello/ nuca	56
Tabla N° 24 Dolor de espalda.....	57
Tabla N° 25 Ha sufrido de dolor en los miembros superiores.....	58
Tabla N° 26 Ha sufrido de dolor en los miembros inferiores	59
Tabla N° 27 Ha presentado dolor en muñeca, mano o dedos	60

Tabla N° 28 Ha presentado dolor de estómago	61
Tabla N° 29 Has presentado problemas de estrés.....	62
Tabla N° 30 Superficie en el área de trabajo	76

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1 Ciclo PHVA	20
Gráfico N° 2 Cargo Actual	33
Gráfico N° 3 Tiempo en años de servicio	34
Gráfico N° 4 Lugar de trabajo	35
Gráfico N° 5 Sabe que es un programa de salud ocupacional y seguridad	36
Gráfico N° 6 La cooperativa imparte capacitaciones	37
Gráfico N° 7 Ha sido algún tipo de incapacidad	38
Gráfico N° 8 Sabes la señalización de las rutas de evacuación	39
Gráfico N° 9 Existencia de señalética en la cooperativa para el uso de EPP	40
Gráfico N° 10 En su trabajo está expuesto a temperaturas la cual no le permite realizar bien su trabajo	41
Gráfico N° 11 En su trabajo existe humedad.....	42
Gráfico N° 12 Existen malos olores en su lugar de trabajo	43
Gráfico N° 13 El espacio físico es el adecuado para su trabajo	44
Gráfico N° 14 Utiliza equipo de protección personal.....	45
Gráfico N° 15 Equipo de protección personal que utiliza	46
Gráfico N° 16 Permanecer de pie	48
Gráfico N° 17 Permanece en postura incomoda y forzada.....	49
Gráfico N° 18 Permanece en la misma postura periodos largos.....	50
Gráfico N° 19 Anda largas distancias a pie	51
Gráfico N° 20 Levantar o desplazar objetos pesados	52
Gráfico N° 21 Realizar movimientos repetitivos.....	53
Gráfico N° 22 Realizar movimientos bruscos o dolorosos.....	54
Gráfico N° 23 Manipula piezas muy pequeñas	55
Gráfico N° 24 Dolor de cuello/ nuca	56
Gráfico N° 25 Dolor de espalda.....	57
Gráfico N° 26 Ha sufrido de dolor en los miembros superiores.....	58
Gráfico N° 27 Ha sufrido de dolor en los miembros inferiores.....	59
Gráfico N° 28 Ha presentado dolor en muñeca, mano o dedos.....	60

Gráfico N° 29 Ha presentado dolor de estómago	61
Gráfico N° 30 Has presentado problemas de estrés.....	62
Gráfico N° 31 Organigrama estructural Cooperativa Acción Rural Cia. Ltda.	70
Gráfico N° 32 Comité Operativo de Emergencias.....	79

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Carta de conformación de paritarios	99
Anexo 2: Matriz de identificación de riesgos físicos.....	100
Anexo 3: Matriz de identificación de riesgos mecánicos	101
Anexo 4: Matriz de identificación de riesgos ergonómicos	102
Anexo 5: Matriz de identificación de riesgos psicológicos	103
Anexo 6: Encuesta	104

RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación es Modelo de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional para la Cooperativa de Ahorro y Crédito Acción Rural Ltda. Periodo 2014, tiene como finalidad evaluar los factores de riesgo a los que pueden estar expuestos los colaboradores de la institución y proponer un procedimiento para aplicar los principios de la Gestión Administrativa, Técnica del Talento Humano y procesos operativos básicos en seguridad y salud ocupacional. En la investigación se aplicaron métodos de investigación tales como exploratoria no experimental, pues también es necesario conocer las actividades y riesgos propios de cada trabajador de carácter cuantitativo y cualitativo se aplicó la encuesta para la obtención de la información se trabajó con 39 colaboradores de la agencia matriz. Los datos obtenidos en esta investigación son que el 59% desconoce la existencia de un programa de seguridad y salud ocupacional, el 79 % nunca han recibido capacitación en seguridad, y el 33% de los colaboradores han sufrido accidentes laborales ambulatorios. Por esta razón nace la necesidad de diseñar un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en el trabajo aplicando las OHSAS 18001:2007, la cual permitirá a los directivos de la entidad financiera salvaguardar la integridad de los colaboradores así como la física de la entidad financiera.

SUMMARY

INTRODUCCIÓN

La seguridad y salud ocupacional en el Ecuador surge como una necesidad de los trabajadores, el de salvaguardar no solo la parte física sino más bien la integridad de cada colaborador de las empresas.

Los objetivos planeados en esta investigación es plantear un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional para la Cooperativa de Ahorro y crédito Acción Rural, para mejorar la seguridad y salud creando conciencia preventiva y hábitos de trabajo seguros en empleadores y trabajadores.

Esta investigación contempla lineamientos científicos basados en normas internacionales como son las OSHA 18001:2007, la cual permite crear una serie de estándares que se relaciona con la gestión de seguridad y salud ocupacional, que persiguen a través de una gestión sistemática y estructurada certificar el mejoramiento de la salud y seguridad en el lugar de trabajo.

Para una mejor comprensión se desglosa de la siguiente manera:

Capítulo I: se plantea la problemática, objetivos y justificación del proyecto de investigación.

Capítulo II: Contempla una recopilación teórica de fundamentos y concepto a través de la recopilación bibliográfica.

Capítulo III: están los lineamientos metodológicos de investigación, así como la matriz de operacionalización.

Capítulo IV: El marco Propositivo o propuesta en el cual consta de objetivos y el contenido del Modelo de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional para la Cooperativa de Ahorro y Crédito Acción Rural y finalmente están las conclusiones y recomendaciones

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La cooperativa de Ahorro y Crédito Acción Rural, entidad financiera que en la actualidad cuenta parcialmente con un Modelo de Gestión enfocado a Seguridad y Salud Ocupacional, procedimientos de seguridad direccionados a la seguridad física, pero que su vez no se encuentra actualizado; es decir se tiene seguridad puntual pero no como sistema de gestión y menos aún enfocado a seguridad y salud.

De acuerdo al Reglamento para el sistema de auditoria de riesgos de trabajo del instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS, todo entidad pública o privada debe contar con planes de seguridad para evita accidente laboral, cuyo objetivo es verificar el cumplimiento técnico legal en materia de seguridad y salud en el trabajo por las empresas de acuerdo a sus características específicas.

Esta situación muestra otros problemas de fondo, como la falta de planificación previa, las limitaciones de diseño, compra de inmobiliario e insumos en una forma intuitiva, la decisión tecnológica limitada a aspectos económicos, una medición, evaluación y control de los factores de riesgo inexistente hacen que sea imperante realizar un cambio en la manera de gestionar los temas de seguridad y salud desde un punto de vista técnico

1.1.1. Formulación del problema

¿Cómo un Modelo de Gestión de Seguridad y Salud ocupacional influirá en la COAC Acción Rural a direccionar de manera eficiente la seguridad física y salud ocupacional del Talento Humano?

1.1.2. Delimitación del Problema

Por tanto el objeto de estudio es la Gestión Empresarial que se realiza en la COAC Acción Rural, del cantón Riobamba en el periodo 2014

1.2. JUSTIFICACIÓN

La seguridad y salud en el trabajo no ha tenido la aceptación de las organizaciones, entre otras razones debido a los escasos resultados demostrados por dicha actividad preventiva ésta, ha sido relegada a un segundo plano en las organizaciones.

En el mejor de los casos las empresas líderes han realizado una gestión técnica de sus riesgos mediante la identificación, medición evaluación, control y seguimiento, pero no han podido demostrar la formidable relación que existe entre la prevención, la productividad y la satisfacción laboral.

Tomando en cuenta que la COAC “Acción Rural” es una cooperativa que genera confianza considera que el factor humano es uno de los recursos más importantes por lo que la seguridad y salud forma parte del verdadero cometido empresarial por eso es necesario la implementación de un Sistema de Gestión enfocado a Seguridad y Salud Ocupacional para contribuir a los procesos y seguridad laboral.

a) Aporte Práctico

Con la Implementación de un Modelo de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional para la Cooperativa de Ahorro y Crédito Acción Rural lograremos involucrarnos en la participación activa, de acuerdo a la resolución 390 pertinente al Reglamento General del Seguro de Riesgos de Trabajo y mediante esta aplicación lograremos estar en el marco de la ley.

b) Aporte Social

Esta investigación será un ejemplo para las demás instituciones financieras que deseen cambiar y mejorar sus procesos, normativas, consolidando la transformación de la justicia y fortaleciendo la seguridad integral, en estricto respeto a los derechos humanos.

c) Aporte Académico

Este trabajo será un ejemplo para aquellas personas que quieran utilizarlo como material académico, mismo que servirá de guía a otros aporte investigativo.

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. Objetivo General

Plantear un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional para la cooperativa de Ahorro y crédito Acción Rural, para mejorar la seguridad y salud de los trabajadores.

1.3.2. Objetivos Específicos

- ✓ Desarrollar un diagnóstico actual de la organización de acuerdo a la fundamentación teórica de la normativa ecuatoriana en Seguridad y Salud Ocupacional.
- ✓ Evaluar los factores de riesgo de la Cooperativa Acción Rural y proponer un procedimiento para aplicar los principios de la Gestión Administrativa, Técnica del Talento Humano y procesos operativos básicos.
- ✓ Poner en práctica la filosofía de mejora continua y permanente en las actividades que realiza la Coac Acción Rural.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

La cooperativa de ahorro y crédito Acción Rural Cía. Ltda., no dispone de procedimientos que permitan controlar los riesgos potenciales a los que están expuestos los trabajadores, la falta de SOS conlleva que los clientes internos pueda sufrir enfermedades labores, causando pérdidas económicas. Una forma segura de gestionar con éxito una organización o una actividad consiste en conseguir el involucramiento de las personas en ese compromiso.

Este proyecto tiene relación directa con el compromiso de asegurar el mejoramiento en la salud y seguridad en el trabajo en todos los sistemas de gestión y en todas las áreas de la cooperativa, conscientes de la importancia se debería implementar un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, para lo cual se debe considerar los siguientes

En primer lugar, cumplir la legislación, normas del Ecuador.

En segundo lugar, crear programas de seguridad y salud ocupacional con técnicas modernas de gestión.

Haciendo hincapié a lo antes mencionado, se realizó consultas en la biblioteca Facultad de Administración de empresas donde se evidencia que no existen estudios relacionados con el tema de investigación, es por ello que se ha recurrido a otras fuentes y aportes científicos, textos bibliográficos, diálogos con profesores y especialistas a fin de tomar como antecedentes y puntos de partida para la sustentación del trabajo.

2.1.1. Antecedentes históricos

Reseña Histórica

La cooperativa Acción Rural nace jurídicamente el 27 de abril del año 2000 en la ciudad de Riobamba, bajo acuerdo ministerial No. 403, pero en realidad el germen cooperativo,

fue sembrado muchos años atrás, con el arranque de dos pequeños y modestos proyectos de crédito, en los cantones de Guamote y Riobamba, los cuales tienen como antecedentes varias actividades que son base fundamental de su vida institucional.

En julio de 1997, ACT Bélgica inició su primera acción en el Ecuador, en el cantón Guamote con el fin de efectuar el primer análisis socio económico y alimenticio, que tenía como objetivo, solucionar los problemas existentes en esta región, posteriormente se efectuaron estudios para la implementación de créditos asociativos, con la finalidad de crear el hábito del ahorro y generar progreso familiar en las comunidades, para de esta forma evitar la migración.

Chismaute Larcapungo, fue la primera comunidad beneficiaria de un crédito, la cantidad entregada fue de 37.000 sucres que se invirtieron en azadones; la segunda comunidad fue Chanchán Tiocajas con un aporte de 100.000 sucres para invertirse en borregos estos créditos fueron entregados en el año de 1998; posteriormente se empezaron a entregar créditos individuales de hasta 70.000 sucres destinados para el sector agrícola y pecuario, estos créditos contaban con asistencia técnica para un mejor desarrollo de la inversión.

Paralelo a esto se desarrollaba un proyecto en la ciudad de Riobamba financiado por el Instituto Internacional de Reconstrucción Rural IIRR. Que como parte de su estrategia operativa, incluía programas de microcréditos, destinados a campesinos de escasos recursos económicos, que permitan mejorar sus condiciones de vida, promoviendo así el desarrollo de capacidades de la gente y de sus comunidades a través del financiamiento y la asistencia agrícola y pecuaria.

Como perseguían objetivos similares en el año de 1999 se efectúa y se consolida la unión entre el proyecto emprendido por ACT y el proyecto del Instituto Internacional de la Reconstrucción Rural, teniendo en sus a 24 socios provenientes de Guamote y de Riobamba.

La cooperativa nace con 4 oficinas operativas ubicadas en Riobamba, Guamote, Chambo y Quero; posterior mente de acuerdo al crecimiento proyectado, se apertura

nuevas oficinas en Alauís abierta en noviembre del 2000, en la parroquia Licto del Cantón Riobamba en abril del 2001, en el Cantón Patate provincia del Tungurahua en agosto del 2003, en el Cantón Mocha de la misma provincia en agosto del 2005 y una sucursal en la ciudad de Riobamba abierta en enero del 2007.

Las agencias y oficinas operativas, con las que cuenta Cooperativa ACCIÓN RURAL se han caracterizado por el apoyo al desarrollo de las actividades productivas, convirtiéndose en motores de la economía, privilegiando sobremanera la solidaridad cooperativa y los créditos productivos.

Como ya se había comentado, el enfoque institucional de Acción Rural se sustenta en la provisión de servicios financieros en el área rural, principalmente hacia los sectores campesinos indígenas, considerados sectores vulnerables y q normalmente han sido excluidos por las entidades financieras tradicionales, para cumplir este objetivo, la cooperativa a través de sus diferentes agencias, constantemente implementa procesos de modernización, manteniéndose al di acona la tecnología y la realidad actual, procesos que tienen que ver eminentemente con su estructura orgánica y tecnológica.

Actualmente la cooperativa Acción Rural es reconocida en las provincias de Chimborazo y Tungurahua y gozan de gran prestigio, destacándose el profesionalismo de funcionarios, capaces y dedicados, la proximidad a la gente y el amplio abanico de servicios financieros, empleados y sus más de 18.000 socios, que han depositado su confianza en nuestra institución, administrando y disfrutando de los servicios de nuestra institución, administrando y disfrutando de los servicios de manera consiente y responsable.

Inspirada en su planificación estratégica, acción rural se ha caracterizado por mantener una convicción profundamente social atendiendo a los sectores menos favorecidos, microempresarios y agricultores ecuatorianos que han dedicado tomarnos de la mano para desarrollar conjuntamente sus iniciativas.

Misión Empresarial

Ser una institución líder en el país, a través de la presentación de servicios financieros, que fomenten y desarrollen la economía popular y solidaria, dando solución a las necesidades no atendidas de los socios y clientes en el país, con tecnología adecuada, con enfoque de calidad, oportunidad, mejoramiento continuo y gestión integral de riesgos.

Visión Empresarial

Ser una empresa de intermediación financiera con visión social, que a través del trabajo técnico, responsable, honesto y comprometido, brinde servicios financieros, personalizados a los socios y clientes en el país, atendiendo las demandas insatisfechas de desarrollo productivo y social, afirmando su crecimiento, orientando al buen vivir.

Valores Cooperativos

Responsabilidad: Brindar servicios eficientes y con calidad para que quienes lo reciban mejores sus condiciones de vida.

Honestidad: Ejecutar en forma transparente las actividades diarias de todos el capital intelectual en sus diferentes tareas.

Compromiso: Desarrollar de manera eficiente las acciones para lograr el éxito y la excelencia en la presentación de servicios.

Valores que son practicados diariamente por todos quienes hacen Acción Rural y que se constituyen en la razón de ser de la institución, que apunta al crecimiento, desarrollo y progreso, cumpliendo a cabalidad los principios del cooperativismo.

Crecimiento: En el tiempo transcurrido, la cooperativa ha alcanzado éxito en sus acciones, gracias al eficiente manejo de recursos, la oferta de productos financieros innovadores y la implementación de sencillos y ágiles esquemas de presentación de

servicios técnicamente conformados; factores que han logrado ampliar su cobertura en el mercado financiero nacional.

Evidentemente los resultados favorables, abren el camino para acelerar su crecimiento y consolidarse como una institución financiera de apoyo al desarrollo local siendo referente idóneo para ejecutar políticas crediticias eficientes, descentralizadas y democráticas, que ofrecen igualdad de oportunidad para todos los sectores, con una filosofía propia que expresa valores y virtudes institucionales afianzando su imagen corporativa la misma que confianza, seguridad y credibilidad a sus socios.

La tarea no ha sido fácil, el camino aun presenta retos y toda persona, que conforma la cooperativa, se exige al máximo para cumplir con eficiencia y responsabilidad su trabajo, este es el mayor patrimonio con el que cuenta la Cooperativa de Ahorro y Crédito Acción Rural y por qué día a día trabajamos para hacer su vida más fácil.

2.2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.2.1. Gestión

Es una actividad que desarrollan los altos niveles directivos en las organizaciones, el grado de efectividad.

“La gestión es considerada como una gestión de oportunidades. Se convierte en una plataforma sobre la cual dirigir de forma adecuada los activos intangibles (la transparencia, la ética, la sostenibilidad y la marca). Su gestión adecuada, una política de enraizamiento en los valores sociales y corporativos y una visión ética del negocio funcionan como una especie de escudo protector para futuras situaciones de riesgo. Valores de credibilidad, fiabilidad y liderazgo emocional se transforman en auténticos instrumentos de creación, proyección y aceptación pública de las actividades de la empresa en el entorno social en el que opera”. (Kotter, 2011, pág. 14).

La gestión es el proceso el cual permitirá llevar de una manera efectiva y eficiente procesos adecuados para un buen funcionamiento de la cooperativas, una buena gestión

permitirá no solo minimizar gastos, tiempo entre otros, más bien permitirá tener el control de las actividades y recursos, coordinar las actividades a través de una buena dirección, y organización misma de la cooperativa.

2.2.2. Modelo de gestión

Es la concepción básica que orienta a la gestión empresarial de la Cooperativa de ahorro y crédito Acción Rural, donde se describe la filosofía, los valores y propósitos empresariales y la forma de hacer el trabajo para mejorar la productividad y competitividad.

- ✓ Filosofía
- ✓ Valores
- ✓ Fundamento empresarial
- ✓ Organización del trabajo

Los modelos de gestión están basados en la filosofía misma de la cooperativa.

2.2.3. Tipos de Modelos de gestión de seguridad y salud ocupacional

2.2.3.1. Modelo de gestión de calidad

Los modelos de gestión son susceptibles de imitación, todo modelo puede ser acoplado a las necesidades de las empresas. Los modelos de gestión están dados por la acción de efectuar o gestionar.

“La calidad implica mejorar permanentemente la eficacia y eficiencia de la organización y de sus actividades y estar siempre muy atento a las necesidades del cliente y a sus quejas o muestras de insatisfacción. Si se planifican, depuran y controlan los procesos de trabajo, aumentará la capacidad de la organización y su rendimiento. Pero, además, es necesario indagar con cierta regularidad sobre la calidad que percibe el cliente y las posibilidades de mejorar el servicio que recibe”. (Ministerio de Fomento, 2005, pág. 1).

Un modelo de gestión de calidad es un referente permanente y un instrumento eficaz en el proceso de toda organización, cuyo propósito es mejorar los productos o servicios que ofrece. El modelo favorece la comprensión de las dimensiones más relevantes de una organización, así como establece criterios de comparación con otras organizaciones y el intercambio de experiencias.

La utilización de un modelo de referencia se basa en que:

- ✓ *Evita tener que crear indicadores, ya que están definidos en el modelo.*
- ✓ *Permite disponer de un marco conceptual completo.*
- ✓ *Proporciona unos objetivos y estándares iguales para todos, en muchos casos ampliamente contrastados.*
- ✓ *Determina una organización coherente de las actividades de mejora.*
- ✓ *Posibilita medir con los mismos criterios a lo largo del tiempo, por lo que es fácil detectar si se está avanzado en la dirección adecuada. (Ministerio de Fomento, 2005, pág. 1)*

La calidad involucra en una mejora permanente en los procesos de trabajo, aumentar así la capacidad de la empresa y su rendimiento, los procedimientos de gestión de la calidad están creciendo y cada vez la producción mejora porque los conocimientos son más ágiles debido a los factores cambiantes del mercado.

2.2.3.1.1. Principios básicos de la gestión de la calidad

Enfoque al cliente

Las organizaciones dependen de sus clientes y por lo tanto deberían comprender las necesidades actuales y futuras de los clientes, satisfacer los requisitos de los clientes y esforzarse en exceder las expectativas de los clientes.

Liderazgo

Los líderes establecen la unidad de propósito y la orientación de la organización. Ellos deberían crear y mantener un ambiente interno, en el cual el personal pueda llegar a involucrarse totalmente en el logro de los objetivos de la organización.

Compromiso del personal

El personal, a todos los niveles, es la esencia de una organización y su total compromiso posibilita que sus habilidades sean usadas para el beneficio de la organización.

Enfoque a procesos

Un resultado deseado se alcanza más eficientemente cuando las actividades y los recursos relacionados se gestionan como un proceso.

Enfoque a la gestión

Identificar, entender y gestionar los procesos interrelacionados como un sistema, contribuye a la eficacia y eficiencia de una organización en el logro de sus objetivos.

Mejora continua

La mejora continua del desempeño global de la organización debería ser un objetivo permanente de ésta.

2.2.3.2. Modelo de gestión por procesos

La implantación de la gestión de procesos se ha revelado como una de las herramientas de mejora de la gestión más efectivas para todos los tipos de organizaciones.

Cualquier actividad, o conjunto de actividades ligadas entre sí, que utiliza recursos y controles para transformar elementos de entrada (especificaciones, recursos, información, servicios,...) en resultados (otras informaciones, servicios,...) puede considerarse como un proceso. Los resultados de un proceso han de tener un valor añadido respecto a las entradas y pueden constituir directamente elementos de entrada del siguiente proceso. (Ministerio de Fomento, 2005, pág. 6)

Pasos a seguir para adoptar un enfoque basado en procesos son:

- 1. Constituir un equipo de trabajo con capacitación adecuada y analizar los objetivos y actividades de la organización.*
- 2. Identificar los procesos, clasificarlos y elaborar el mapa de procesos.*
- 3. Determinar los factores clave para la organización.*
- 4. Elaborar el diagrama de flujo de cada proceso.*
- 5. Establecer el panel de indicadores de cada proceso.*
- 6. Iniciar el ciclo de mejora sobre la base de los indicadores asociados a los factores clave. (Ministerio de Fomento, 2005, pág. 13).*

2.2.3.3. Modelo de gestión de seguridad

La Organización Mundial de la Salud (OMS), en su Declaración de Principios en 1948, definió a la salud como “*un completo estado de bienestar en los aspectos físicos, mentales y sociales*” y no solamente la ausencia de enfermedad. Uno de los derechos fundamentales de los seres humanos, y que lograr el más alto grado de bienestar depende de la cooperación de individuos y naciones y de la aplicación de medidas sociales y sanitarias.

La salud como derecho constitucional de los ecuatorianos: El reconocimiento de este derecho y su relación a nuestra dignidad como seres humanos, también consta en el Art. 42 de la Constitución de 2008. (Seguro General de Riesgos de Trabajo, 2011, pág. 20).

2.2.4. Elementos del modelo de gestión

2.2.4.1. Gestión administrativa

En este módulo se integra todo el conjunto de políticas, estrategias y acciones que determinan la estructura organizacional, asignación de responsabilidades y el uso de recursos, en los procesos de planificación, implementación y evaluación de la seguridad y salud. (Chávez, 2009, pág. 15).

La gestión administrativa es un conjunto de acciones que permiten al gerente llevar a cabo basados en una estructura organizativa definida por las estrategias corporativas, los procesos de planificación, organización y dirección permiten detectar errores a tiempos.

La gestión administrativa, para resolver todos los fallos a este nivel. Esta gestión es de responsabilidad gerencial y es la de mayor incidencia a la hora de prevenir y controlar las pérdidas. (Rea, 2010, pág. 16).

2.2.4.2. Gestión técnica

Considera los sistemas normativos, herramientas y métodos que permiten identificar, conocer, medir y evaluar los riesgos del trabajo; y, establecer las medidas correctivas para prevenir y minimizar las pérdidas organizacionales por un deficiente desempeño. (Chávez, 2009, pág. 15)

La gestión técnica o conocida también como la base para la producción de calidad, es decir, permiten no solo prevenir sino remediar actos que compliquen la eficiencia de la empresa.

La gestión técnica activa, para prevenir y controlar los fallos técnicos en máquinas, herramientas, instalaciones, etc., antes de que ocurran. (Rea, 2010, pág. 16).

2.2.4.3. Gestión de talento humano

Se busca descubrir, desarrollar, aplicar y evaluar los conocimientos, habilidades, destrezas y comportamientos del trabajador; orientados a generar y potenciar el

capital humano, que agregue valor a las actividades organizacionales y minimice los riesgos del trabajo; contempla los siguientes aspectos:

- *Selección.*
- *Información.*
- *Formación y capacitación.*
- *Comunicación.* (Chávez, 2009, pág. 15).

La gestión del talento humano, permite prevenir y controlar las condiciones de comportamientos incorrectos de las personas, el potencializar las capacidades del talento humano, permitirán a la empresa ser eficiente, ágil y eficaz en los servicios y/o productos que oferta.

2.2.5. La salud ocupacional

La salud ocupacional permite crear en el capital humano una cultura de protección ante cual evento, sea este físico o mecánico; el bienestar físico es parte de las políticas estatales del Ecuador.

“Tiene la finalidad de fomentar y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social del talento humano de todas las profesiones, prevenir todo daño a la salud de éstos por las condiciones de trabajo, protegerlos en su empleo contra los riesgos para su salud, colocar y mantener al trabajador en un empleo que convenga a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas. En suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo”(CENDEISS, 2004, pág. 19).

Los problemas más frecuentes que ocurren en el trabajo o por el trabajo que realiza son:

1. *Cortaduras, fracturas, torceduras y distensiones o amputaciones*
2. *Trastornos por movimientos repetitivos*
3. *Problemas con el oído causados por la exposición al ruido*
4. *Problemas de la vista o incluso ceguera*
5. *Enfermedad causada por respirar, tocar o ingerir sustancias antihigiénicas*
6. *Enfermedad causada por la exposición a la radiación*

7. *Exposición a gérmenes en lugares relacionados con el cuidado de la salud (MedlinePuls, 26)*

Las enfermedades más relevantes dentro de los riesgos laborales son problemas por causas físicas o mecánicas, dentro de la clasificación se encuentran las primarias y secundarias.

2.2.6. Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional

La Seguridad y Salud Laboral, se puede definir como *“las condiciones y factores que inciden en el bienestar de los trabajadores, contratistas, visitantes y otras personas en el sitio de trabajo”*. (Chávez, 2009, pág. 13)

El sistema de gestión de seguridad y salud es la forma preventiva de evitar riesgos laborales, para esto se debe definir las funciones y responsabilidades dentro del talento humano, las actividades que se deben llevar a cabo y la documentación que respalde estas actividades.

Se han desarrollado algunos modelos para la Gestión de los Riesgos Laborales, siendo los más conocidos y aplicables en el Ecuador el Sistema de Administración de la Seguridad y Salud en el Trabajo, diseñado por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, establecido como una exigencia legal; y el estándar OHSAS 18001:2007, como un sistema voluntario. (Chávez, 2009, pág. 15).

Las características del sistema de gestión, es un conjunto de procedimientos y recursos que interactúan en forma organizada, cualquiera que sea el nivel de complejidad, para realizar un determinado trabajo o conseguir un determinado objetivo.

Las empresas de servicios del país apenas llegan a un cumplimiento de un 4,2%, en promedio, sobre 100 de los estándares para garantizar la salud y seguridad ocupacional. El Ministerio de Relaciones Laborales y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) arrancaron, en junio pasado, auditorías in situ para evaluar el

cumplimiento de estos estándares en las empresas del país. Para que la industria se prepare para este proceso, ambas entidades pusieron a disposición desde enero pasado el Sistema de Gestión de la Prevención (SGP). Esta plataforma permitió a las empresas, en línea y de manera voluntaria, autoevaluar sus procesos de seguridad industrial. (Orozco, 2013, párr.2).

2.2.7. Condiciones y factores de riesgo laborales

Se denomina riesgo a la probabilidad de que un objeto material, sustancia ó fenómeno pueda potencialmente desencadenar perturbaciones en la salud o integridad física del trabajador, así como en materiales y equipos.

Los factores de riesgos producen las enfermedades de trabajo que son estudiadas por la Higiene Industria/la cual se define como *"La ciencia y el arte dedicados al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores ambientales o tensiones emanadas o provocadas por el lugar de trabajo"*. (Orozco, 2013, párr.2)

2.2.7.1. Factor de riegos físicos

Son todos aquellos factores ambientales de naturaleza física que al ser percibidos por las personas, pueden provocar efectos adversos a la salud según sea la intensidad, la exposición y concentración.

- Ruido
- Humedad relativa
- Radiaciones
- Iluminación
- Vibraciones

2.2.7.2. Factores de riesgo químicos

Se refiere los elementos o sustancias orgánicas e inorgánicas que pueden ingresar al organismo por inhalación, absorción o ingestión y dependiente de su concentración y el tiempo de exposición, pueden generar lesiones sistémicas, intoxicaciones o quemaduras.

2.2.7.3. Factores de riesgo Biológicos

Se refiere a micro y microorganismos patógenos y a los residuos, que por sus características físicos - químicos, ser tóxicos para las personas que entren en contacto con ellos, desencadenando enfermedades infectocontagiosas, reacciones alérgicas o intoxicaciones.

- Virus
- Hongos
- Parásitos

2.2.7.4. Factores de riesgo Ergonómicos

Son todos aquellos objetos, puestos de trabajo y herramientas, que por el peso, tamaño, forma o diseño, encierran la capacidad potencial de producir fatiga física o desórdenes músculo-esqueléticos, por obligar al trabajador a realizar sobreesfuerzos, movimientos repetitivos y posturas inadecuadas (Lañero J & Solis C, 2010)

- Mobiliario (sillas, mesas, superficies de apoyo, etc)
- Dinámicas (esfuerzos, posturas, movimientos repetitivos)
- Estáticas (trabajo de pie, sentado)

2.2.7.5. Factores de riesgo Mecánicos

Se refiere a todos aquellos objetos, máquinas, equipos y herramientas, que por sus condiciones de funcionamiento, diseño, estado, o, por la forma, tamaño y ubicación, tienen la capacidad potencial de entrar en contacto con las personas, provocando daños o lesiones. (Lañero J & Solis C, 2010)

- *Estáticos (Herramientas de trabajo)*
- *Dinámicos*

2.2.7.6. Factores de riesgos Sico laborales

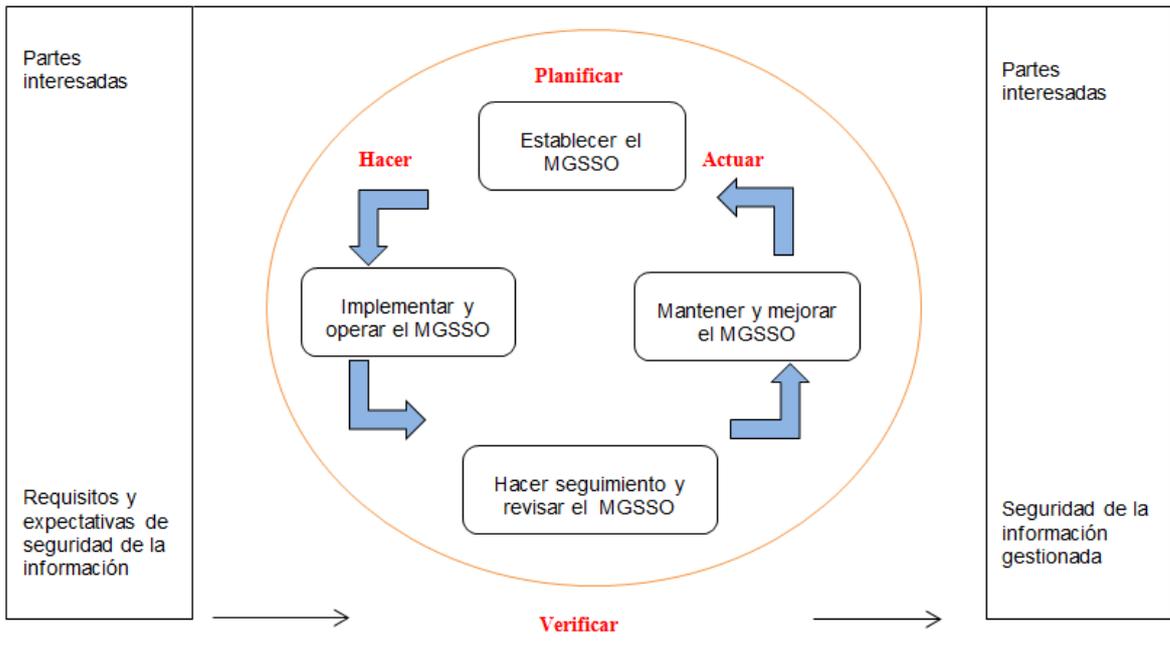
- *Contenidos de tareas*
- *Organización del tiempo de trabajo*
- *Relaciones humanas*
- *Gestión (Rodriguez, 2008, pág. 35)*

2.2.8. Estructura del modelo de gestión

2.2.8.1. El ciclo PHVA

Hace años el doctor Deming, presento a los japoneses el Ciclo Planifique, Haga, Verifique, Actué (PHVA); él lo denomino Ciclo Shewhart por el individuo que fue pionero del control estadístico de calidad, (los japoneses lo denominan el “Ciclo Deming”) (Walton, 2004, pág. 18).

Gráfico N° 1 Ciclo PHVA



Fuente: (Walton, 2004, pág. 18).

Elaborado por: Álvaro Salas.

El ciclo PHVA tiene cuatro etapas:

- **Planificar.-** Establecer objetivos y procesos para obtener resultados según requisitos del cliente y políticas organizacionales.
- **Hacer.-** Implementar sus procesos, planes, programas.
- **Verificar.-** Seguimiento y la medición de los procesos, planes, programas, productos, respecto a políticas, objetivos y requisitos.
- **Actuar.-** Tomar decisiones para mejorar continuamente. (Cubillos, 2009, pág. 96).

2.2.9. Técnicas de prevención de riesgos laborales

Con sujeción a la misión fundamental del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, determinada en la Constitución y en la Ley de Seguridad Social, la Dirección del Seguro General de Riesgos del Trabajo, tiene la responsabilidad de proteger a los afiliados desde el primer día de labor, contra las contingencias de accidentes del trabajo y desde el sexto mes de aseguramiento contra enfermedades profesionales u

ocupacionales. Los afiliados protegidos frente a las contingencias de riesgos del trabajo, son todos los de talento humano que perciben ingresos por la ejecución de una obra o la prestación de un servicio, sea en relación de dependencia o como trabajador autónomo e independiente, incluidos los afiliados voluntarios residentes en el Ecuador, razón por la cual el análisis de la cobertura poblacional del Seguro de Riesgos del Trabajo, abarca la totalidad de afiliados al seguro general obligatorio. (Seguro General de Riesgos de Trabajo, 2011, pág. 22).

2.2.10. Normas vigentes para el modelo de gestión de seguridad y salud ocupacional en el Ecuador

La 95 Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, con fecha 15 de junio de 2006, adoptó en Ginebra el Convenio 187 sobre el marco promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo. Los principales objetivos del Convenio (Art. 2) establecen que los Estados Miembros, en consulta con las organizaciones de trabajadores y empleadores, deben:

1. Promover la mejora continua de la Seguridad y Salud en el Trabajo con el fin de prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo mediante el desarrollo de una política, un sistema y un programa nacionales.
2. Examinar periódicamente las medidas que podrían adoptarse para ratificar los convenios pertinentes de la OIT en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Así mismo, el Convenio prevé, como obligación de sus miembros, previa consulta a las organizaciones de trabajadores y empleadores.

Según comenta la OIT, entre el 24 de julio de 2007 y el 13 de junio de 2011, solamente veinte países han ratificado el Convenio 187, ninguno de ellos es Ecuador.

Así mismo que los “Servicios de Prevención de Riesgos” se enfocan exclusivamente a Vigilar el mejoramiento del medioambiente laboral para la Seguridad y Salud en el trabajo; Asesorar a empleadores y trabajadores sobre la Gestión de Prevención de Riesgos Laborales; Evaluar y verificar a empresas sujetas al régimen; Informar a los empleadores de sus obligaciones para que no incurran en Responsabilidad Patronal; y,

Capacitar a empleadores y trabajadores sobre la gestión de seguridad y salud en el trabajo y sobre la conformación de los Comités de Seguridad en las Empresas. (Seguro General de Riesgos de Trabajo, 2011, págs. 20,21)

2.2.10.1. Procesos operativos relevantes

Una vez realizado el diagnóstico de la Organización, se desarrollaran los procesos operativos que permitirán hacer el control y seguimiento.

- *Vigilar la salud, que implica la valoración periódica de la población laboral.*
- *Factores de riesgos psicosociales en la que se valore la satisfacción laboral y la percepción que tiene el trabajador de su trabajo.*
- *Inspecciones y auditorias deben realizarse periódicamente y aleatoriamente; en empresas con mediano a elevado riesgo, es mejor contar con el concurso de auditores competentes preferentemente externos.*
- *Establecer planes de lucha contra incendios y exposiciones para la cual se emplearan métodos específicos de análisis cualitativos y cuantitativos para la evaluación del riesgo y establecimiento de su nivel; así como la protección correspondiente.*
- *Cuando los controles no hayan dado los resultados esperados a través de la intervención en la fuente, medio de transmisión, medidas de protección colectiva, se optara por los quipos de protección personal y hacer un proceso de selección acorde a la calidad. (Rivera, 2010, págs. 28-29).*

2.2.11. El programa debe incluir los siguientes componentes claves:

- **Diseñar Política de Seguridad y Salud en el Trabajo** ésta debe establecer claramente los objetivos a alcanzar. Asignar Responsabilidad. Si bien la gerencia asume la máxima responsabilidad de la seguridad, en lo que respecta a la seguridad de las operaciones, delega su autoridad en todos los niveles de la dirección, siendo el supervisor el hombre clave en los programas de seguridad y salud en el trabajo.

- **Definir las normas y estándares operativos** y necesidades de entrenamiento mediante la realización de un análisis de riesgos tomando en consideración las disposiciones legales vigentes y los estándares de la empresa.
- **Organizar Comités de Seguridad.** Estos asisten al personal de supervisión en todo lo referente al programa de Seguridad/Salud Ocupacional, realizan inspecciones e investigan accidentes e incidentes y orientan a sus compañeros de labores, entre otras actividades.
- **Realizar auditorías** preventivas para darle seguimiento al programa y detectar actos y condiciones sub-estándares; que las metas y propósitos se están cumpliendo; que los procedimientos estándar de operación están siendo seguidos. Medir las condiciones físicas de las instalaciones, equipos, herramientas; los sistemas de detección y control de incendio y la necesidad de los equipos de protección personal; las fallas humanas.
- **En el aspecto ambiental se debe observar** el manejo y almacenamiento de materiales peligrosos, los desechos, los procesos, las emisiones al aire, nivel temperatura, ruido, polvo, partículas e iluminación; entre otros aspectos e identificar las oportunidades de mejorar o aplicar correctivos e implementar un programa de salud ocupacional para la prevención de enfermedades y control de lesiones de incapacidades.
- **Registrar los incidentes/accidentes.** Que se investiguen todos los casos accidentales (con lesiones y/o daños materiales: derrame, derroche, defectos de ensamblaje o fabricación, etc.), y se lleven controles estadísticos e introducir elementos motivacionales para conducir a resultados de calidad y al costo programado.
- **Programar actividades de entrenamiento,** es necesario entrenar a los supervisores para que puedan ampliar sus habilidades gerenciales, su efectividad interpersonal, sus habilidades para analizar datos y sus aptitudes para organizar. Asimismo a los técnicos electricistas, mecánicos, operadores y talento humano en general, sobre sus deberes y los aspectos de seguridad/salud ocupacional que sean de su competencia. (Servicios de seguridad e Higiene Industrial , 2010).

2.2.12. ISO 18000

Son una serie de estándares que se relaciona con la gestión de seguridad y salud ocupacional. Que buscan a través de una gestión sistemática y estructurada asegurar el mejoramiento de la salud y seguridad en el lugar de trabajo.

“La gestión de la seguridad y salud ocupacional, “Proporcionar a las organizaciones un Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud Ocupacional que permite identificar y evaluar riesgos laborales desde el punto de vista de requisitos legales”. (Administración Pitalito, 2011).

La ISO 18000: permite que la estructura organizativa pueda desarrollar políticas de protección para el talento humano y prevenir riesgos, delegar responsabilidades y funciones a través de la planificación de actividades, procesos, procedimientos necesarios para proporcionar protección a sus capital de trabajo.

2.2.13. Elementos de aplicación de las NORMA ISO 180001 (OHSAS).

“Cualquier organización que desee establecer un SGPR para eliminar o minimizar los riesgos de sus empleados y otros grupos de interés que pudieran estar expuestos a los riesgos asociados con sus actividades.” (Administración Pitalito, 2011)

Entre los principales elementos de aplicación de las ISO son:

- Políticas de seguridad y salud ocupacional
- Planificación para identificar peligros latentes dentro del puesto de trabajo,
- Evaluar y control de riesgo
- Delegación de responsabilidades y funciones
- Control de un registro de riesgos a fin de identificar, analizar la frecuencia para ser mitigados.

Alcance y campo de aplicación

El alcance que tiene esta norma dentro de las organizaciones en cuanto a seguridad y salud ocupacional es que a través de esta permite controlar los riesgos y mejorar el desempeño. Si bien es cierto para (Traducción de la Norma OHSAS 18001, 2007) esta “no especifica criterios de desempeños, ni especifican detalladas para el diseño de un sistema de gestión SySO.” (pág. 4)

2.3. HIPÓTESIS

2.3.1. General

Si el plantear un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional para la cooperativa de Ahorro y crédito Acción Rural, ayudará a mejorar la seguridad y salud de los trabajadores.

2.3.2. Específica

- ✓ Desarrollando un diagnostico actual de la organización en base al cumplimiento de la normativa ecuatoriana en seguridad y salud lograremos tener un amplio conocimiento para aplicarlo en la empresa.
- ✓ Si Identificamos los peligros existentes y evaluamos los factores de riesgo de la Cooperativa Acción Rural, evitaremos afectar al factor humano de la empresa y mejorar su rendimiento.
- ✓ Con la práctica de una filosofía de mejora continua lograremos optimizar los recursos con la aplicación del sistema de gestión.

2.4. VARIABLES

2.4.1. Variable Dependiente

Prevenir y evitar riesgos laborales de la COAC Acción Rural.

2.4.2. Variable Independiente

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1. TIPOS DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. Tipos de estudios de investigación

La investigación será de tipo exploratoria pues también es necesario conocer las actividades y riesgos propios de cada trabajador, así como también instruirnos parcialmente de la normativa legal para implementar este sistema, también se considera la investigación la cual permitirá descriptiva las características o situación de riesgo que presentan cada colaborador en sus respectivas áreas de trabajo, para luego ser analizada.

3.1.2. Diseño de la investigación

El diseño de esta investigación que se aplicará en el desarrollo de esta investigación siendo esta cualitativo y cuantitativo, la cual hallaremos atributos y cualidades de seguridad y salud ocupacional, también utilizaremos las dos variables que permitirán la obtención de datos, mismo que fueron valorados.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. Población

El capital humano en la Cooperativa Acción Rural es de 115 colaboradores en 9 agencias, la cual constituye la población objeto de estudios.

3.2.2. Muestra

Por lo que es una población finita y no es necesaria la utilización fórmula para determinar el tamaño de la muestra, pero se consideró la existencia de 9 agencias, lo cual se consideró como muestra han sido elegidos al azar de manera aleatoria, es decir se considera 1 agencia que contiene 39 colaboradores como muestra.

3.3. MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

3.3.1. Métodos

El método de investigación aplicada es no experimental, ya que se realizó en el lugar de los hechos, es decir, en la COAC Acción Rural y sus 9 agencias, también es descriptiva porque redactaran los hechos de manera cuantitativa para identificar determinando las problemática objeto de estudio.

3.3.2. Técnicas

La encuesta

La encuesta fue un procedimiento que permitió explorar cuestiones que son de subjetividad y al mismo tiempo se indagó sobre los modelos aplicados en la cooperativa en seguridad y salud ocupacional.

Bibliografía

Se realizó una revisión bibliografía la cual permitió tener información científica, conceptos y teorías que sirvió para enmarca en el marco teórico, misma que permitieron tener un conocimiento amplio acerca del tema a investigar es decir documentos fuentes para la elaboración del proyecto.

Leyes Actualizadas del Código de Salud Ocupacional en el País.

Los mandatos, reglamentos, conceptos normativos que nos darán la guía para la elaboración de la investigación con el fin de reducir los accidentes y riesgos de trabajo.

3.3.3. Instrumentos

El cuestionario

El cuestionario aplicado tuvo preguntas sobre los hechos o aspectos de seguridad y salud ocupacional, estas preguntas sirvieron de instrumento fundamental para la obtención de datos.

3.4. MATRIZ OPERATIVA

PARÁMETROS PRINCIPALES		PARÁMETROS SECUNDARIOS	TIPOS DE METODOLOGÍA	INSTRUMENTOS	PARÁMETROS PRINCIPALES
Normativa Jurídica ecuatoriana en seguridad y salud ocupacional		Seguro Social Ecuatoriano Organización Internacional del Trabajo Código Laboral	Correlacionar	Encuesta	Normativa Jurídica ecuatoriana en seguridad y salud ocupacional
NORMA ISO 18001 (OHSAS)	Gestión Administrativa, Técnica De Talento Humano Y Procesos Operativos Básicos	Gestión administrativa. <ul style="list-style-type: none"> • Política • Organización • Planificación • Implantación • Verificación • Control administrativo. • Mejoramiento continúa. 	Descriptiva	Plan estratégico de la empresa	¿Conoce usted si la cooperativa aplica políticas, normas de seguridad y salud ocupacional?
	Infraestructura física	Factores Físicos: ruido, vibraciones, iluminación, temperatura (alta o baja), presiones anormales, radiaciones (ionizantes, no ionizantes). Electricidad.	Exploratoria	Encuesta	¿Usted en su jornada de trabajo está expuesto a altas temperaturas que le hace sudar aun cuando no hace esfuerzo físico? ¿Usted en su puesto de trabajo está expuesto a temperaturas bajas? ¿En su lugar de trabajo está expuesto a corrientes de aire fuertes?
	Administración del talento humano	Gestión del talento humano <ul style="list-style-type: none"> • Selección del personal • Información • Comunicación • Capacitación • Adiestramiento 	Cuantitativa	Registro de asistencia a capacitaciones	¿La Cooperativa imparte constantemente capacitación en seguridad? ¿Conoce usted el programa de salud ocupacional y seguridad industrial de la cooperativa?

	Investigación de accidentes de trabajo	Actividades preventivas Planes de emergencias	Cualitativa	Encuesta	¿Ha sufrido problema de salud durante la jornada de trabajo en los últimos meses tales como? ¿Ha participado de simulacros de eventos adversos que la cooperativa realice?
	Ergonómicos	Factores ergonómicos: relacionados con la fuerza, posición, levantamiento manual de cargas, frecuencia y repetitividad de tareas.	Exploratoria	Ficha de riesgo	¿Qué tipo de reacción física implica en su trabajo?
	Seguridad y señalética	Señalización para prevenir accidentes Señalización de uso de equipos de protección Señalización de rutas de evacuación	Descriptiva	Encuesta	¿Sabe usted el significado de señalización de las rutas de evacuación? ¿Existen señalética en la cooperativa para el uso de equipo de protección?
	Salud ocupacional	Factores mecánicos: Maquinaria, herramientas, instalaciones, trabajos en altura, trabajos subterráneos, equipos de izar, equipo pesado, vehículos, orden en las áreas de trabajo, espacios confinados. Factores psicosociales: Se incluirán reglas respecto a qué medidas preventivas se aplicarán para evitar daños a la salud o estados de insatisfacción originados por: la organización del trabajo, rotación de turnos, jornada nocturna, nivel y tipo de remuneración, tipo de supervisión, relaciones interpersonales, nivel de responsabilidad, exigencia y sobrepresión. Enfermedades provocadas por estrés Enfermedades hospitalaria cortaduras, Incapacidad laboral movimientos	Exploratoria y descriptiva	Encuesta	¿Ha sufrido problema de salud durante la jornada de trabajo en los últimos meses tales como? ¿Utiliza equipo de protección personal para realizar su trajo? ¿El espacio físico donde usted realiza su trabajo es el adecuado y cuenta con iluminación adecuada? ¿Qué tipo de reacción física implica en su trabajo?

		repetitivos, problemas de la vista, oído entre otros.			
	Equipos de protección personal	Accesorio y vestimenta de protección del recurso humano	Exploratoria	Encuesta	¿Utiliza equipo de protección personal para realizar su trabajo? ¿Del siguiente listado de equipo de protección personal usted utiliza para realizar su trabajo?

Elaborado por: Álvaro Salas

3.5. RESULTADOS

Cargo actual

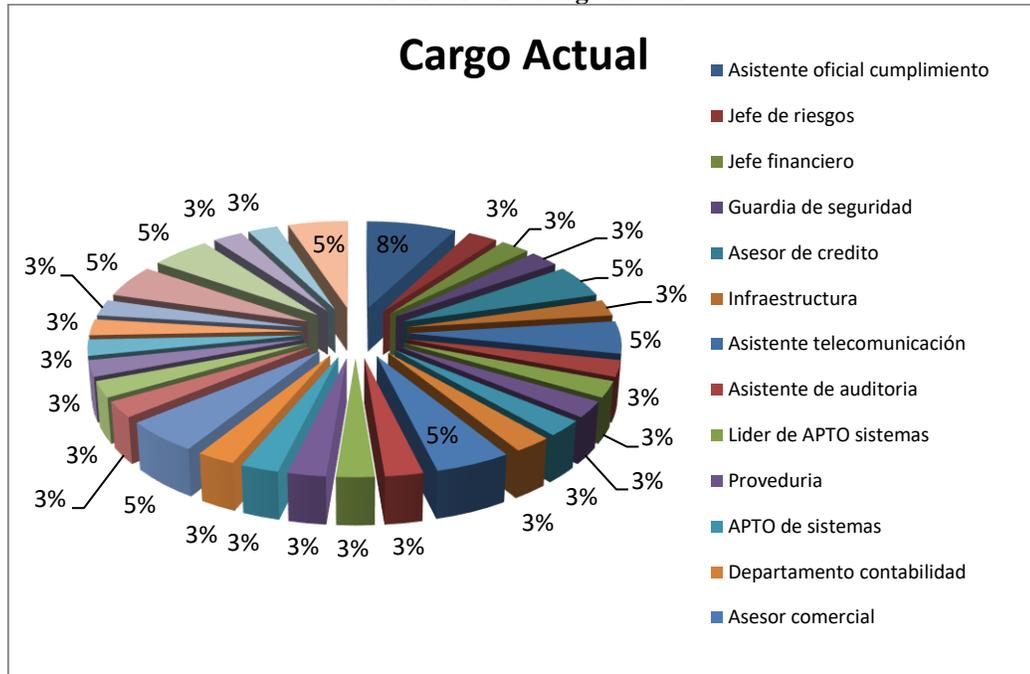
Tabla N° 1 Cargo Actual

VARIABLE	FR	FA
Asistente oficial cumplimiento	3	8%
Jefe de riesgos	1	3%
Jefe financiero	1	3%
Guardia de seguridad	1	3%
Asesor de crédito	2	5%
Infraestructura	1	3%
Asistente telecomunicación	2	5%
Asistente de auditoria	1	3%
Líder de apto sistemas	1	3%
Proveeduría	1	3%
Dpto de sistemas	1	3%
Departamento contabilidad	1	3%
Asesor comercial	2	5%
Asistente tesorería	1	3%
Servicios al cliente	1	3%
Contador	1	3%
Agente de cobranza	1	3%
Jefe operativo	1	3%
Asistente contador	2	5%
Jefe de crédito	1	3%
Ventanilla rurales	1	3%
Departamento consolas de seguridad	1	3%
Secretaria de gerencia	1	3%
Chofer	1	3%
Cajera	1	3%
Cobranza	2	5%
Talento humano	2	5%
Asistente de sistemas	1	3%
Mensajero servicios comerciales	1	3%
No responde	2	5%
TOTAL	39	100%

Fuente: aplicación del cuestionario a funcionarios de la COAC

Elaborado por: Álvaro Salas

Gráfico N° 2 Cargo Actual



Fuente: aplicación del cuestionario a funcionarios de la COAC

Elaborado por: Álvaro Salas

Análisis

Del personal encuesta se pudo determinar que tan solo el 8% son Asistente oficial cumplimiento, el 5% son Asesor de crédito, Asistente telecomunicación, Dpto cobranza, Talento Humano y tan solo un 3% tienen cargos indistintos.

Interpretación

Se puede evidenciar que el personal que colabora y donde existe más personal son áreas donde hay una atención directa con el cliente. Y se debe tomar atención al momento de aplicar un sistema de seguridad y salud ocupacional

Años en el puesto de Trabajo

Tabla N° 2 Tiempo en años de servicio

VARIABLE	FR	FA
0-2 año	13	33%
2 a 4 años	16	41%
4 a 6 años	3	8%
6 a 8 años	2	5%
8 a 10 años	1	3%
Más de 11 años	1	3%
No responden	3	8%
TOTAL	39	100%

Fuente: aplicación del cuestionario a funcionarios de la COAC

Elaborado por: Álvaro Salas

Gráfico N° 3 Tiempo en años de servicio



Fuente: aplicación del cuestionario a funcionarios de la COAC

Elaborado por: Álvaro Salas

Análisis

El 41% de los colaboradores encuestados tiene una permanencia en la cooperativa de 2 a 4 años, el 33% menos de dos años en la cooperativa, el 8% de 4a 6 años, el 5% de 6 a 8 años de permanencia y el 3% más de 8 años

Interpretación

Se pudo evidencia que la cooperativa existe personal tiene una trayectoria en cada puesto de trabajo más de 2 años, es decir estabilidad laboral.

1. ¿Dónde realiza habitualmente la mayor parte de la jornada?

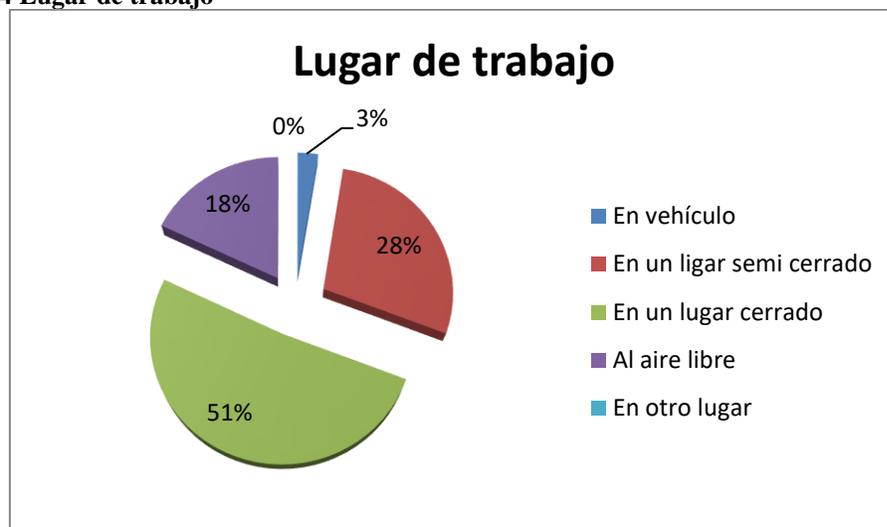
Tabla N° 3 Lugar de trabajo

VARIABLE	Fr	Fa
En vehículo	1	3%
En un lugar semi cerrado	11	28%
En un lugar cerrado	20	51%
Al aire libre	7	18%
En otro lugar	0	0%
Total	39	100%

Fuente: aplicación del cuestionario a funcionarios de la COAC

Elaborado por: Álvaro Salas

Gráfico N° 4 Lugar de trabajo



Fuente: aplicación del cuestionario a funcionarios de la COAC

Elaborado por: Álvaro Salas

Análisis

El 51% de las personas encuestadas el lugar de trabajo es en un lugar cerrado, el 28% en un lugar semi cerrado y el 8% al aire libre.

Interpretación

Las áreas de trabajo donde realizan las actividades los colaboradores e encuentran son lugar cerrado, evidenciando que en materia de seguridad este debe cumplir con ciertas normativas vigentes para que el trabajador esté en un ambiente de confort para realizar las tareas diarias.

2. Conoce usted el programa de salud ocupacional y seguridad industrial de la cooperativa

Tabla N° 4 Sabe que es un programa de salud ocupacional y seguridad

VARIABLE	Fr	Fa
Si	16	41%
No	23	59%
Total	39	100%

Fuente: aplicación del cuestionario a funcionarios de la COAC

Elaborado por: Álvaro Salas

Gráfico N° 5 Sabe que es un programa de salud ocupacional y seguridad



Fuente: aplicación del cuestionario a funcionarios de la COAC

Elaborado por: Álvaro Salas

Análisis

El 59% de los colaboradores no conoce la que es un programa de salud ocupacional y seguridad, mientras que tan solo el 41% sabe de qué es salud y seguridad ocupacional.

Interpretación

La falta de programa de salud ocupacional y seguridad, puede provocar en los colaboradores afecciones de salud, así como ayuda al cumplimiento de los objetivos empresariales y su responsabilidad con la ley y con la sociedad: la Capacitación Integral del recurso humano.

3. ¿La Cooperativa imparte constantemente capacitación en seguridad?

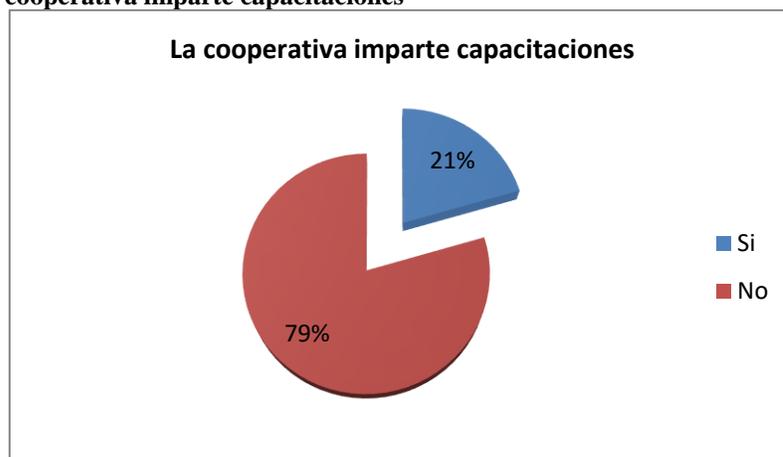
Tabla N° 5 La cooperativa imparte capacitaciones

VARIABLE	Fr	Fa
Si	8	21%
No	31	79%
Total	39	100%

Fuente: aplicación del cuestionario a funcionarios de la COAC

Elaborado por: Álvaro Salas

Gráfico N° 6 La cooperativa imparte capacitaciones



Fuente: aplicación del cuestionario a funcionarios de la COAC

Elaborado por: Álvaro Salas

Análisis

El 79% de los encuestados expresan que la Cooperativa no realiza capacitaciones de seguridad frecuente y el 21% comenta que si realiza.

Interpretación

En la investigación realizada los empleados de la Cooperativa manifiestan que no se realiza capacitaciones de seguridad y salud ocupacional, por este motivo se considera que no existe un ambiente seguro.

4. Durante la permanencia en la Cooperativa , alguna vez ha sufrido accidente provocándole incapacidad, indique las causas:

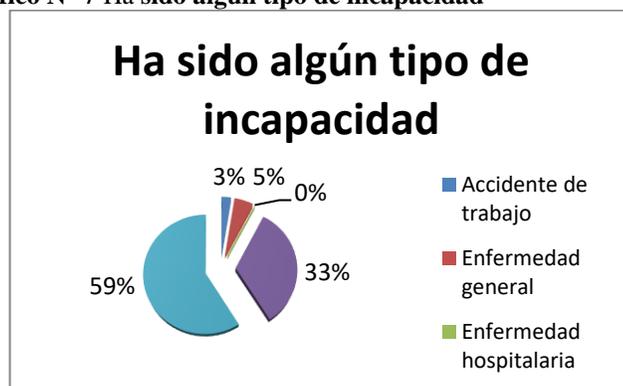
Tabla N° 6 Ha sido algún tipo de incapacidad

VARIABLE	FR	FA
Accidente de trabajo	1	3%
Enfermedad general	2	5
Enfermedad hospitalaria	0	0
Enfermedad ambulatoria	13	33
Nunca Ha sido incapacitado	23	59
TOTAL	39	100

Fuente: aplicación del cuestionario a funcionarios de la COAC

Elaborado por: Álvaro Salas

Gráfico N° 7 Ha sido algún tipo de incapacidad



Fuentes: aplicación del cuestionario a funcionarios de la COAC

Elaborado por: Álvaro Salas

Análisis

El 59% de los usuarios encuestados manifiestan que nunca han sido incapacitados durante su permanencia en la Cooperativa, el 33% han estado incapacitados por enfermedades ambulatorias, el 5% por enfermedades generales y el 3% por que han tenido algún tipo de accidente laboral.

Interpretación

En el siguiente trabajo de investigación se ha llegado a la conclusión que los empleados que han sido encuestados nunca han sido incapacitados durante la permanencia en la cooperativa, por tal motivo no han tenido privación en su trabajo sea esta transitoria o permanente no logren así cumplir con sus funciones diarias.

5. ¿Sabe usted el significado de señalización de las rutas de evacuación?

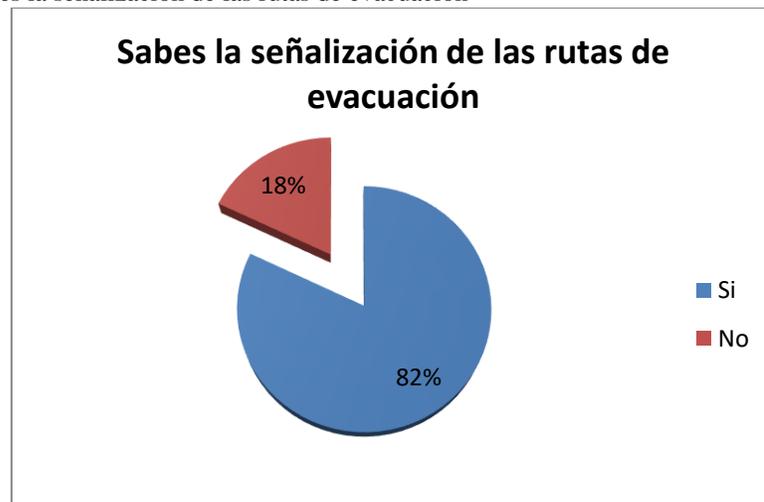
Tabla N° 7 Sabes la señalización de las rutas de evacuación

VARIABLE	Fr	Fa
Si	32	82%
No	7	18%
TOTAL	39	100%

Fuente: aplicación del cuestionario a funcionarios de la COAC

Elaborado por: Álvaro Salas

Gráfico N° 8 Sabes la señalización de las rutas de evacuación



Fuente: aplicación del cuestionario a funcionarios de la COAC

Elaborado por: Álvaro Salas

Análisis

El 82% de las personas encuestadas si saben para qué sirven las señales de rutas de evacuación, mientras que tan solo el 18% no lo saben.

Interpretación

Podemos evidenciar que la señalización de seguridad sirven como instrucciones que sirven para prevenir accidentes de una manera gráfica, a la vez permitirá no solo como medio de prevención de riesgo sea este de evento natural o antrópicos.

6. ¿Existen señalética en la cooperativa para el uso de equipo de protección?

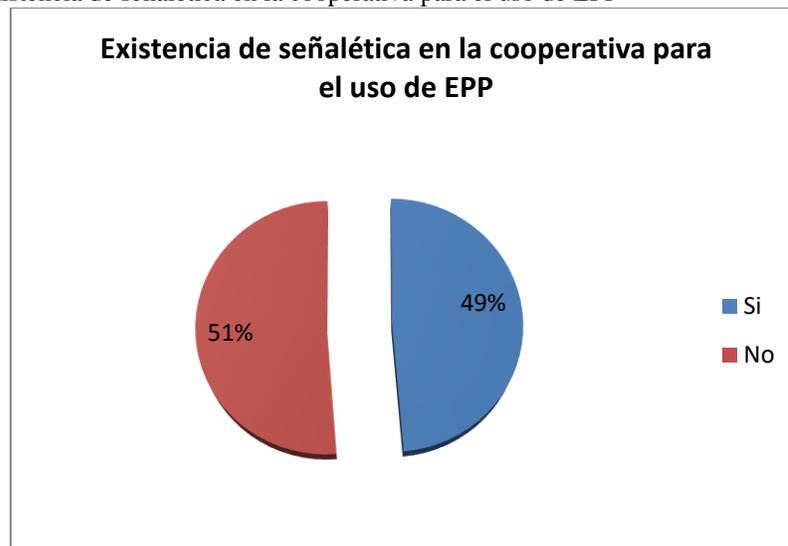
Tabla N° 8 Existencia de señalética para el uso de EPP

VARIABLE	Fr	Fa
Si	19	49%
No	20	51%
Total	39	100%

Fuente: aplicación del cuestionario a funcionarios de la COAC

Elaborado por: Álvaro Salas

Gráfico N° 9 Existencia de señalética en la cooperativa para el uso de EPP



Fuente: aplicación del cuestionario a funcionarios de la COAC

Elaborado por: Álvaro Salas

Análisis

El 51% de los colaboradores acotan que no existen señalización de seguridad para el uso de EPP en la cooperativa, mientras tan solo el 49% dicen que si existe pero no en su totalidad.

Interpretación

La existencia de señalética dentro de las instituciones financiera permite evidenciar que cumple con las normativas de asegurar al personal así como prevenir riesgo y perdida humanas, económicas y tecnológica.

7. ¿Usted en su puesto de trabajo está expuesto a temperaturas la cual no le permite realizar bien su trabajo?

Tabla N° 9 En su trabajo está expuesto a temperaturas la cual no le permite realizar bien su trabajo

VARIABLE	FR	FA
Si	16	41%
No	23	59%
TOTAL	39	100%

Fuente: aplicación del cuestionario a funcionarios de la COAC

Elaborado por: Álvaro Salas

Gráfico N° 10 En su trabajo está expuesto a temperaturas la cual no le permite realizar bien su trabajo



Fuente: aplicación del cuestionario a funcionarios de la COAC

Elaborado por: Álvaro Salas

Análisis

El 59% de los encuestados manifiestan que no están expuestos a temperaturas bajas en su trabajo provocando que los trabajos sean ms lentos por la falta de ventilación y el 41% si se encuentran laborando en climas bajas o al clima.

Interpretación

En el trabajo que se realizó en la Cooperativa se llegó a la determinación que los empleados no se encuentran expuestos a temperaturas bajas en sus puestos de trabajo y no cuentan con la comodidad necesaria para que puedan ejecutar sus tareas de una manera cómoda y eficiente.

8. ¿En el lugar de trabajo existe humedad?

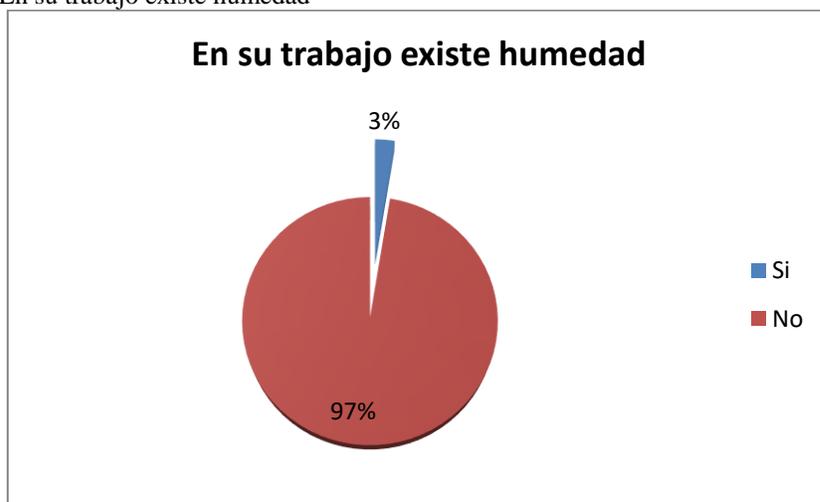
Tabla N° 10 En su trabajo existe humedad

VARIABLE	FR	FA
Si	1	3%
No	38	97%
TOTAL	39	100%

Fuente: aplicación del cuestionario a funcionarios de la COAC

Elaborado por: Álvaro Salas

Gráfico N° 11 En su trabajo existe humedad



Fuente: aplicación del cuestionario a funcionarios de la COAC

Elaborado por: Álvaro Salas

Análisis

El 97% de los empleados que han sido encuestados manifiestan que en la Cooperativa no existe problemas de humedad, y el 3% comenta que si existe este tipo de problemas provocando incomodidad en la institución.

Interpretación

Se pudo evidenciar que la Institución Financiera no existe la molestia de tener humedad en sus áreas de trabajo porque existe la ventilación necesaria la cual hace acogedora y cómoda para poder realizar su trabajo sin ninguna complicación.

9. ¿Existen malos olores en su lugar de trabajo?

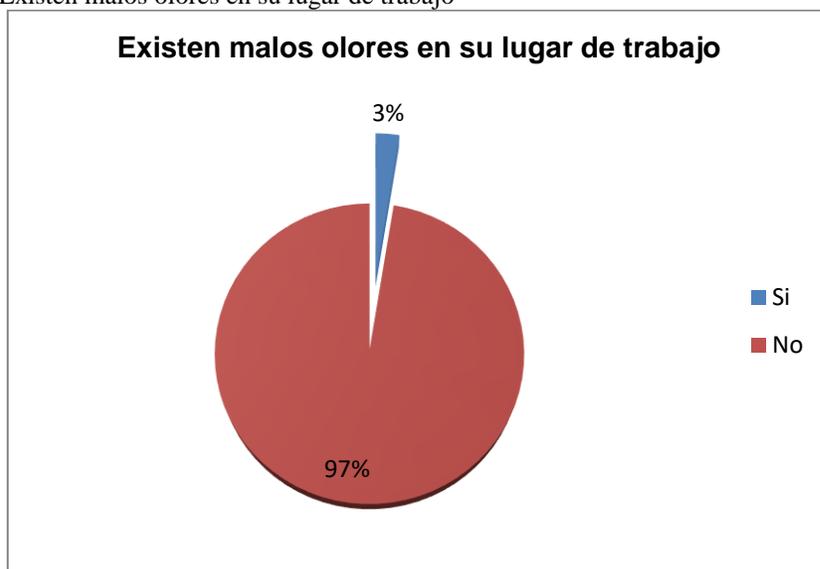
Tabla N° 11 Existen malos olores en su lugar de trabajo

VARIABLE	FR	FA
Si	1	3%
No	38	97%
TOTAL	39	100%

Fuente: aplicación del cuestionario a funcionarios de la COAC

Elaborado por: Álvaro Salas

Gráfico N° 12 Existen malos olores en su lugar de trabajo



Fuente: aplicación del cuestionario a funcionarios de la COAC

Elaborado por: Álvaro Salas

Análisis

De los usuarios encuestados el 97% expresan que no existe malos olores en su lugar de trabajo y el 3% comenta que si tiene este problema en la institución.

Interpretación

El trabajo realizado en la Cooperativa se llega a la determinación que no existen malos olores en la institución debido a que está debidamente estructurada para que los empleados tengan un adecuado lugar de trabajo.

10. ¿El espacio físico donde usted realiza su trabajo es el adecuado y cuenta con iluminación adecuada?

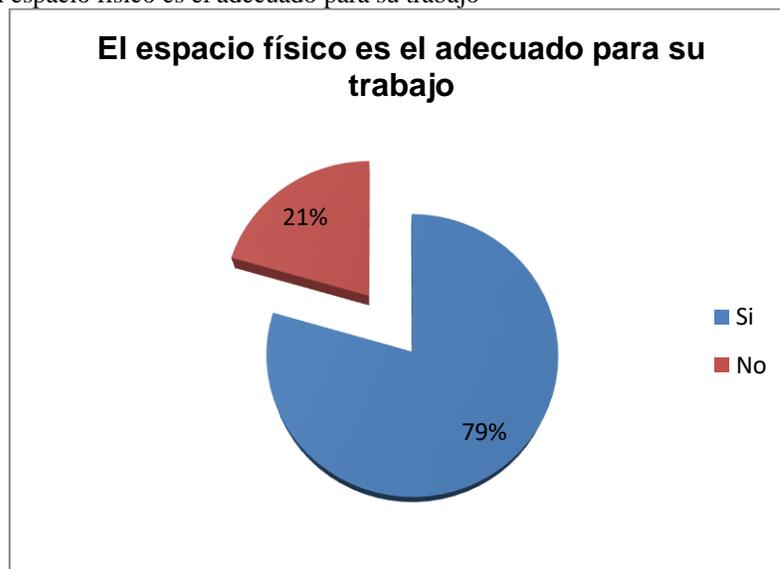
Tabla N° 12 El espacio físico es el adecuado para su trabajo

VARIABLE	FR	FA
Si	31	79%
No	8	21%
TOTAL	39	100%

Fuente: aplicación del cuestionario a funcionarios de la COAC

Elaborado por: Álvaro Salas

Gráfico N° 13 El espacio físico es el adecuado para su trabajo



Fuente: aplicación del cuestionario a funcionarios de la COAC

Elaborado por: Álvaro Salas

Análisis

De los empleados encuestados el 79% manifiestan si cuentan con una adecuada iluminación para ejercer su trabajo y el 21% comentan que no poseen iluminación apropiada.

Interpretación

En la investigación de mercados que se realizó en la Cooperativa se evidencio que los colaboradores de esta institución aducen que si poseen una correcta y adecuada iluminación la cual les ayuda y beneficia con sus funciones, y logran dar mejores resultados.

11. ¿Utiliza equipo de protección personal para realizar su trabajo?

Tabla N° 13 Utiliza equipo de protección personal

VARIABLE	FR	FA
Si	16	41%
No	23	59%
TOTAL	39	100%

Fuente: aplicación del cuestionario a funcionarios de la COAC

Elaborado por: Álvaro Salas

Gráfico N° 14 Utiliza equipo de protección personal



Fuente: aplicación del cuestionario a funcionarios de la COAC

Elaborado por: Álvaro Salas

Análisis

De los encuestados el 59% de los empleados manifiestan que ni utilizan equipos de protección y el 41% si utilizan.

Interpretación

El estudio de mercado que se realizó se ha llegado a la conclusión que los colaboradores no utilizan equipos de protección para ejecutar su trabajo por lo que a la larga pueden ocasionar quebrantos en su salud.

12. ¿Del siguiente listado de equipo de protección personal usted utiliza para realizar su trabajo?

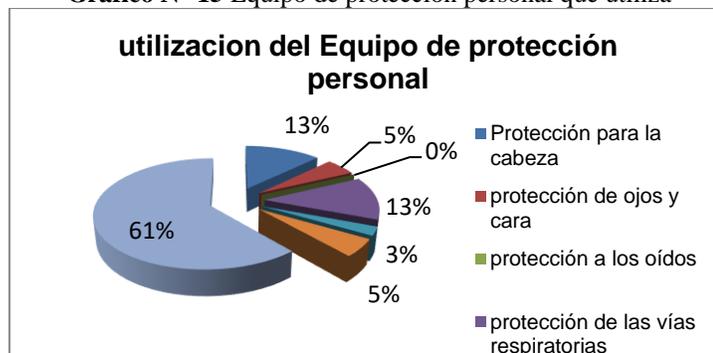
Tabla N° 14 Equipo de protección personal que utiliza

VARIABLE	FR	FA
Protección para la cabeza	5	13%
protección de ojos y cara	2	5%
protección a los oídos	0	0%
protección de las vías respiratorias	5	13%
protección para brazos y manos	1	3%
protección de pies y manos	2	5%
Ropa de trabajo	24	62%
TOTAL	39	100%

Fuente: aplicación del cuestionario a funcionarios de la COAC

Elaborado por: Álvaro Salas

Gráfico N° 15 Equipo de protección personal que utiliza



Fuente: aplicación del cuestionario a funcionarios de la COAC

Elaborado por: Álvaro Salas

Análisis

El 61% de los encuestados manifiestan que utilizan como equipo de protección personal utilizan el uniforme, el 13% utiliza protección en la cabeza y vías respiratorias, en cambio el 5% de los encuestados dice que utilizan protección para pies y manos; el 3% protegen los brazos las manos.

Interpretación

En la investigación realizada en la cooperativa declara la mayoría de los colaboradores encuestados utilizan como medios de protección el uniforme de trabajo, siendo este no un equipo más bien la imagen de la empresa. Los EPP son prendas, accesorios u dispositivos que se emplea para protegerse de accidentes o lesiones, estos equipos se constituyen necesarios para salvaguardar la integridad personal del colaborador.

13. ¿Qué tipo de reacción física implica en su trabajo?

16.1 Permanece de pie

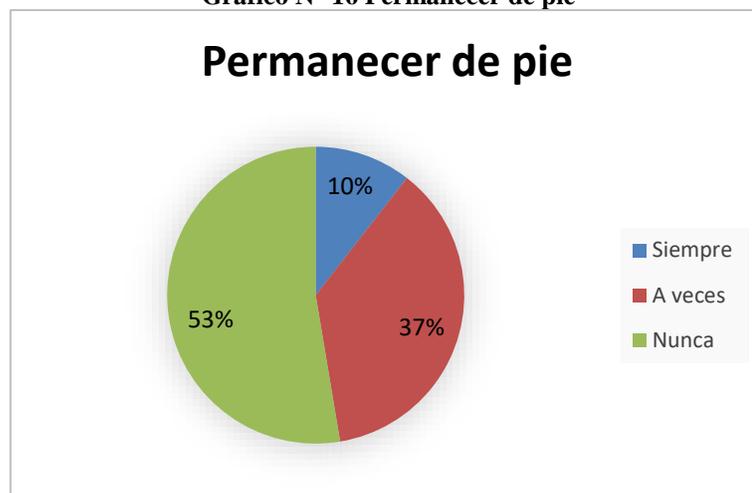
Tabla N° 15 Permanecer de pie

VARIABLE	Fr	Fa
Siempre	2	11%
A veces	7	37%
Nunca	10	53%
Total	19	100%

Fuente: aplicación del cuestionario a funcionarios de la COAC

Elaborado por: Álvaro Salas

Gráfico N° 16 Permanecer de pie



Fuente: aplicación del cuestionario a funcionarios de la COAC

Elaborado por: Álvaro Salas

Análisis

El 53% d los encuestados manifiestan que en su trabajo nunca permanecen de pie, el 37% comentan que a veces lo realizan y el 11% siempre `permanecen en pie en sus labores cotidianas.

Interpretación

En la investigación realizada los encuestados expresan que el 53% de los encuestados nunca permanecen en pie en el momento de realizar su trabajo debido a que sus funciones no requieren.

16.2 Permanece en postura incomoda y forzada

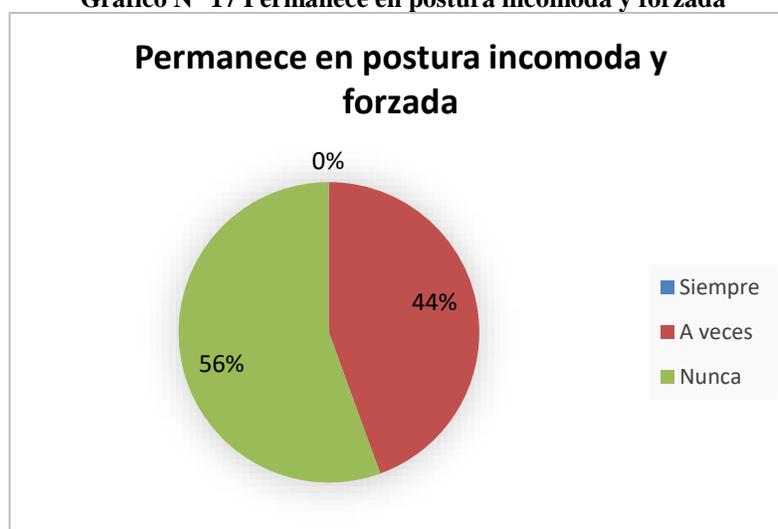
Tabla N° 16 Permanece en postura incomoda y forzada

VARIABLE	Fr	Fa
Siempre	0	0%
A veces	4	44%
Nunca	5	56%
Total	9	100%

Fuente: aplicación del cuestionario a funcionarios de la COAC

Elaborado por: Álvaro Salas

Gráfico N° 17 Permanece en postura incomoda y forzada



Fuente: aplicación del cuestionario a funcionarios de la COAC

Elaborado por: Álvaro Salas

Análisis

El 56% de los encuestados comentan que nunca han permanecido en una postura incomoda o forzada en cambio el 44% manifiesta que a veces permanecen y no hay ninguno de los encuestados que diga que permanece siempre en mala postura

Interpretación

De acuerdo al estudio de mercado el 56% de los encuestados declaran que nunca ha permanecido en una postura incomoda y forzada debido a que su trabajo no es de este tipo y también cuidan mucho su salud.

16.3 Permanece en la misma postura (sentada, acostada)

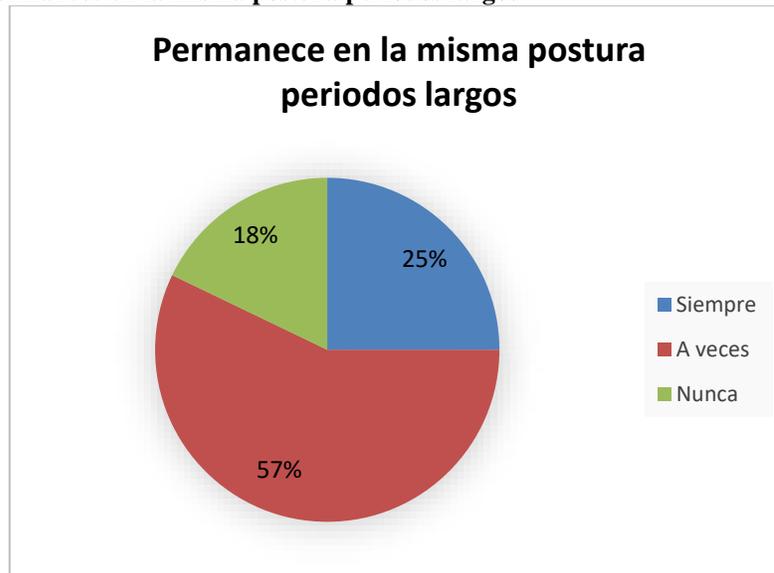
Tabla N° 17 Permanece en la misma postura periodos largos

VARIABLE	Fr	Fa
Siempre	7	25%
A veces	16	57%
Nunca	5	18%
Total	28	100%

Fuentes: aplicación del cuestionario a funcionarios de la COAC

Elaborado por: Álvaro Salas

Gráfico N° 18 Permanece en la misma postura periodos largos



Fuente: aplicación del cuestionario a funcionarios de la COAC

Elaborado por: Álvaro Salas

Análisis

De los entrevistados el 57% manifiestan que a veces permanecen en la misma postura, e 25-5 declaran que siempre continúan en la misma postura en cambio el 18% de los encuestados nunca permanecen

Interpretación

En la investigación realizada el 57% de los usuarios entrevistados comentan que debido a su trabajo a veces deben permanecer en la misma postura sea está sentada o acostada y no tienen ningún tipo de movimiento físico lo cual puede ser perjudicial para sus salud.

16.4 Anda largas distancias a pie

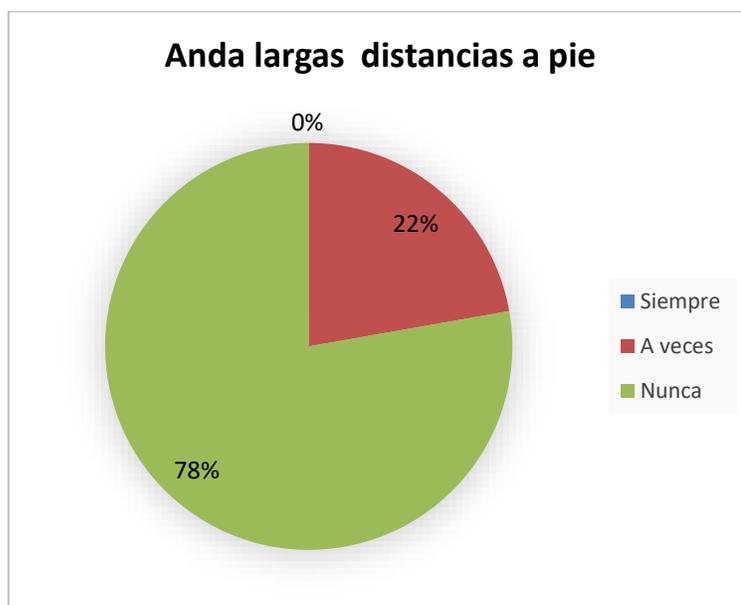
Tabla N° 18 Anda largas distancias a pie

VARIABLE	Fr	Fa
Siempre	0	0%
A veces	6	22%
Nunca	21	78%
Total	27	100%

Fuente: aplicación del cuestionario a funcionarios de la COAC

Elaborado por: Álvaro Salas

Gráfico N° 19 Anda largas distancias a pie



Fuente: aplicación del cuestionario a funcionarios de la COAC

Elaborado por: Álvaro Salas

Análisis

El 78% de los encuestados manifiestan que nunca caminan largas distancias a pie, el 6% que a veces lo realizan.

Interpretación

En la investigación realizada el 78% de los encuestados declaran que nunca han caminado a largas distancias debido a su trabajo no lo permite y es sedentario

16.5 levantar o desplazar objetos pesados

Tabla N° 19 Levantar o desplazar objetos pesados

VARIABLE	Fr	Fa
Siempre	0	0%
A veces	4	20%
Nunca	10	50%
Total	20	70%

Fuente: aplicación del cuestionario a funcionarios de la COAC

Elaborado por: Álvaro Salas

Gráfico N° 20 Levantar o desplazar objetos pesados



Fuente: aplicación del cuestionario a funcionarios de la COAC

Elaborado por: Álvaro Salas

Análisis

El 50% de los entrevistados comentan que nunca levantan objetos pesados en sus labores cotidianas y el 20% de los encuestados que a veces lo realizan.

Interpretación

En el estudio de mercado que se ejecutó el 50% de los encuestados manifiestan que nunca han levantado o desplazado cosas pesadas debido a que no es parte de su trabajo.

16,6 realizar movimientos repetitivos.

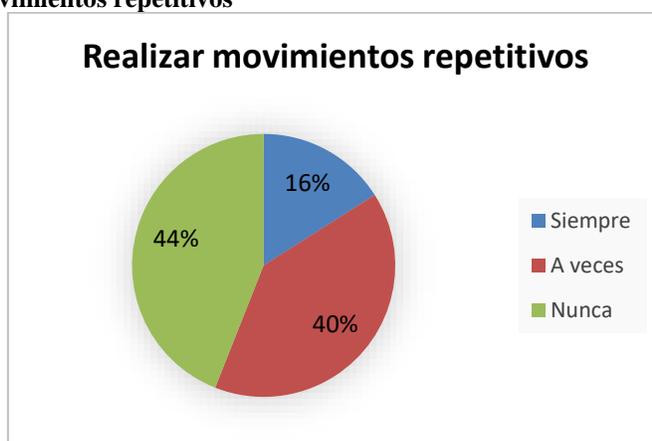
Tabla N° 20 Realizar movimientos repetitivos

VARIABLE	Fr	Fa
Siempre	4	16%
A veces	10	40%
Nunca	11	44%
Total	25	100%

Fuente: aplicación del cuestionario a funcionarios de la COAC

Elaborado por: Álvaro Salas

Gráfico N° 21 Realizar movimientos repetitivos



Fuente: aplicación del cuestionario a funcionarios de la COAC

Elaborado por: Álvaro Salas

Análisis

El 44% de los encuestados comentan que nunca han realizado movimientos repetitivos, el 40% que a veces lo realizan y en un porcentaje mínimo del 4% que siempre lo realizan.

Interpretación

En la investigación ejecutada el 44% de los encuestados expresan que en sus actividades diarias no realizan ningún tipo de movimiento repetitivo debido a que su trabajo no lo permite.

16,7 realizar movimientos bruscos o dolorosos

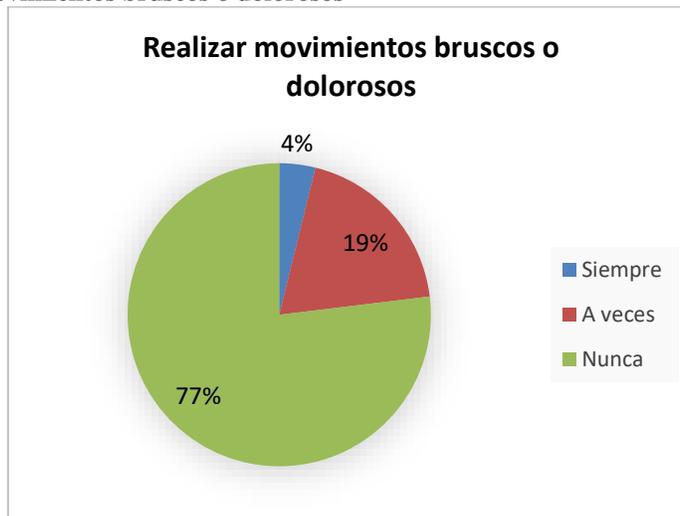
Tabla N° 21 Realizar movimientos bruscos o dolorosos

VARIABLE	Fr	Fa
Siempre	1	4%
A veces	5	19%
Nunca	20	77%
Total	26	100%

Fuente: aplicación del cuestionario a funcionarios de la COAC

Elaborado por: Álvaro Salas

Gráfico N° 22 Realizar movimientos bruscos o dolorosos



Fuente: aplicación del cuestionario a funcionarios de la COAC

Elaborado por: Álvaro Salas

Análisis

El 77% de los colaboradores encuetados se dicen que nunca realizan ejercicios bruscos al momento de hacer su trabajo, el 19% a veces realizan actividades bruscas, y tan solo el 4% siempre lo hacen.

Interpretación

La realización de trabajo brusco de debe el tipo de actividades repetitivas que tiene que hacer, pero esto es en porcentaje pequeño debido a la actividad. La cooperativa ofrece dentro de sus actividades diarias no realizan trabajo bruscos.

16,8 Manipula piezas muy pequeñas

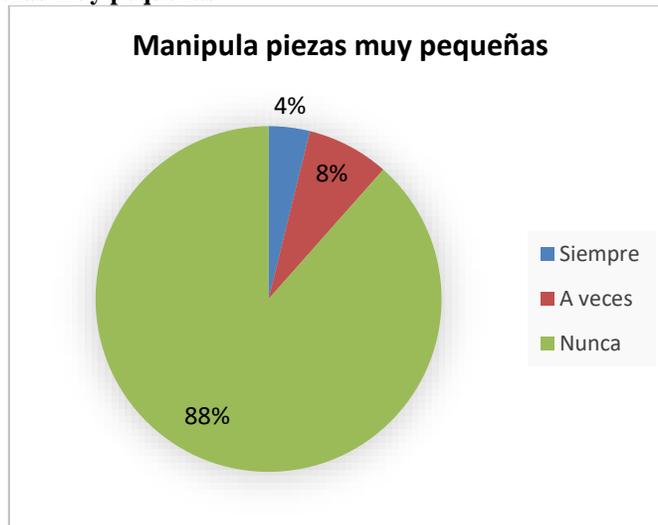
Tabla N° 22 Manipula piezas muy pequeñas

VARIABLE	Fr	Fa
Siempre	1	4%
A veces	2	8%
Nunca	23	88%
Total	26	100%

Fuente: aplicación del cuestionario a funcionarios de la COAC

Elaborado por: Álvaro Salas

Gráfico N° 23 Manipula piezas muy pequeñas



Fuente: aplicación del cuestionario a funcionarios de la COAC

Elaborado por: Álvaro Salas

Análisis

El 88% de los Encuestados manifiestan que nunca han manipulado piezas pequeñas, el 8% a veces realizan este tipo de actividad y tan solo el 4% siempre lo hacen dependiendo de la actividad que realizan.

Interpretación

La manipulación de piezas pequeñas genera un gran esfuerzo físico, visual y ergonómico provocando enfermedades de tipo laboral que puede perjudicar no solo al salud del colaborador sino también que genera pérdida económicas.

14. ¿Ha sufrido problema de salud durante la jornada de trabajo en los últimos meses tales como?

17,1 Dolor de cuello/ nuca

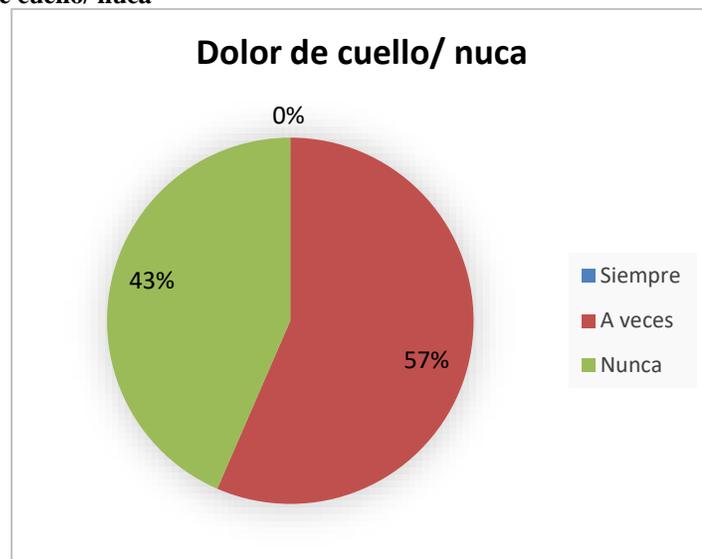
Tabla N° 23 Dolor de cuello/ nuca

VARIABLE	Fr	Fa
Siempre	0	0%
A veces	13	57%
Nunca	10	43%
Total	23	100%

Fuente: aplicación del cuestionario a funcionarios de la COAC

Elaborado por: Álvaro Salas

Gráfico N° 24 Dolor de cuello/ nuca



Fuente: aplicación del cuestionario a funcionarios de la COAC

Elaborado por: Álvaro Salas

Análisis

El 57% siempre presentan dolor de cuello y nuca por la actividad que realizan, el 43% nunca han presentado dolor de cuello.

Interpretación

El dolor de cuello dependiendo de las actividades que se realizan en la son problemas de salud ergonómico que hay que considerar en los empleados. Siendo este un indicador de prevención ante un riesgo laboral.

17,2 Dolor de espalda

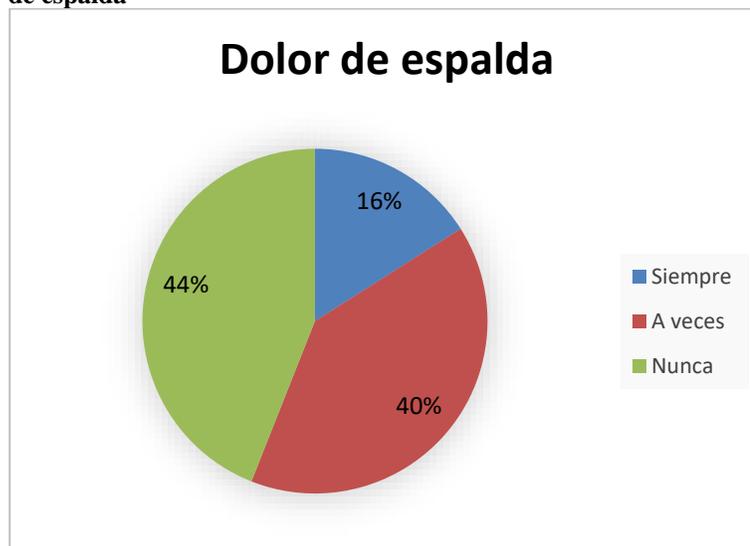
Tabla N° 24 Dolor de espalda

VARIABLE	Fr	Fa
Siempre	4	16%
A veces	10	40%
Nunca	11	44%
Total	25	100%

Fuente: aplicación del cuestionario a funcionarios de la COAC

Elaborado por: Álvaro Salas

Gráfico N° 25 Dolor de espalda



Fuente: aplicación del cuestionario a funcionarios de la COAC

Elaborado por: Álvaro Salas

Análisis

El 44% nunca han sufrido dolor de espalda, el 40% a veces han realizado pero esto se ha debido a las actividades que realizan en los horarios de trabajo, y finalmente el 16% siempre han sufrido de dolor.

Interpretación

Los dolores de espalda que sufren los colaborador se debe en ocasiones la falta de ejercicio y una mala posición ala en el momento de estar sentada, otro factor puede ser al carga de objetos pesados.

17,3 Dolor en los miembros superiores (hombro, codo, antebrazo)

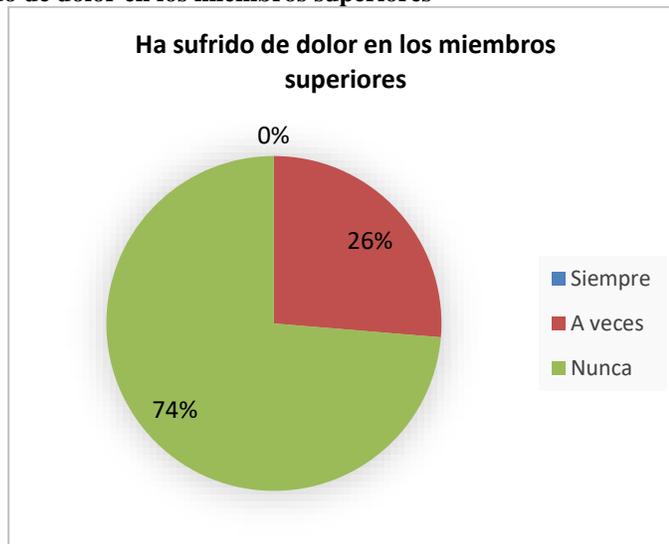
Tabla N° 25 Ha sufrido de dolor en los miembros superiores

variables	Fr	Fa
Siempre	0	0%
A veces	5	26%
Nunca	14	74%
Total	19	100%

Fuente: aplicación del cuestionario a funcionarios de la COAC

Elaborado por: Álvaro Salas

Gráfico N° 26 Ha sufrido de dolor en los miembros superiores



Fuente: aplicación del cuestionario a funcionarios de la COAC

Elaborado por: Álvaro Salas

Análisis

El 74% de los empleados encuestados manifiestan que nunca han sufrido dolor en los miembros superiores de su cuerpo, el 26% aducen que a veces han sufrido dolencias en su lugar de trabajo.

Interpretación

En la investigación realizada el 74% de los empleados encuestados de la Cooperativa manifiestan que nunca han sufrido dolor en los miembros superiores de su cuerpo y han podido desarrollar normalmente sus obligaciones laborales.

17.4 Dolor en los miembros inferiores (piernas, rodillas, cadera, tobillos, pies)

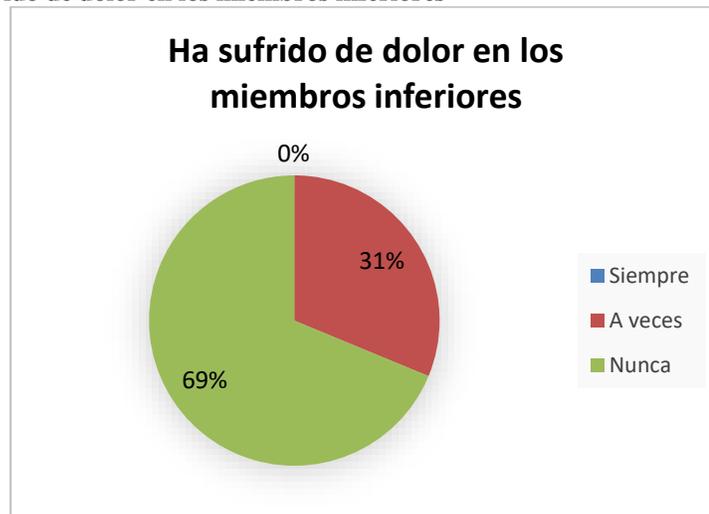
Tabla N° 26 Ha sufrido de dolor en los miembros inferiores

VARIABLE	Fr	Fa
Siempre	0	0%
A veces	5	31%
Nunca	11	69%
Total	16	100%

Fuente: aplicación del cuestionario a funcionarios de la COAC

Elaborado por: Álvaro Salas

Gráfico N° 27 Ha sufrido de dolor en los miembros inferiores



Fuente: aplicación del cuestionario a funcionarios de la COAC

Elaborado por: Álvaro Salas

Análisis

De los entrevistaos en la Cooperativa el 69% de los empleados manifiestan que nunca han sufrido dolor en los miembros inferiores de su cuerpo mientras que el 31% aducen que a veces han tenido este tipo de dolencias.

Interpretación

En el estudio de mercadeo de la institución financiera de todos los empleados entrevistados declaran que el 69% nunca han tenido ningún tipo de dolor en sus miembros inferiores por causa de su trabajo y han podido desenvolverse de la mejor forma en todas sus funciones laborales.

17,5 Dolor en muñeca, mano o dedos

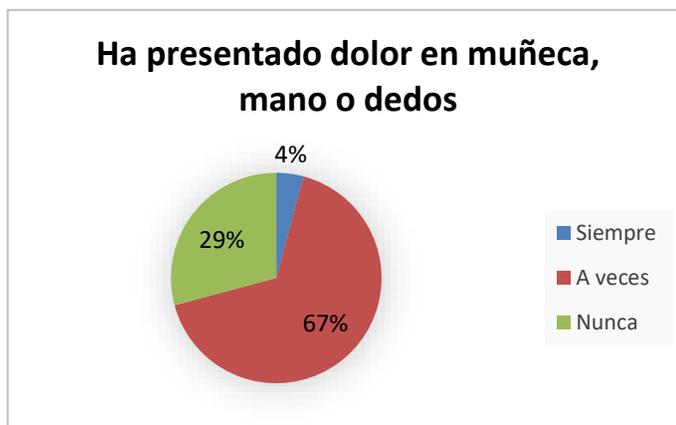
Tabla N° 27 Ha presentado dolor en muñeca, mano o dedos

variable	Fr	Fa
Siempre	1	4%
A veces	16	67%
Nunca	7	29%
Total	24	100%

Fuente: aplicación del cuestionario a funcionarios de la COAC

Elaborado por: Álvaro Salas

Gráfico N° 28 Ha presentado dolor en muñeca, mano o dedos



Fuente: aplicación del cuestionario a funcionarios de la COAC

Elaborado por: Álvaro Salas

Análisis

El 67% de los empleados entrevistados comentan que a veces han sufrido dolor en la muñeca, mano o dedos, mientras que el 29% aduce que nunca han sufrido de este tipo de dolencia y el 4% expresan que siempre han experimentado dolor en estas partes del cuerpo.

Interpretación

En el trabajo que se realizó en la institución financiera declara el 67% de los empleados que a veces han tenido dolor en la muñeca, manos y dedos de su cuerpo debido a las funciones que realizan en su trabajo, impidiendo a veces rendir de la mejor forma y cumplir a cabalidad sus funciones.

17,6 Ha presentado dolor de estómago

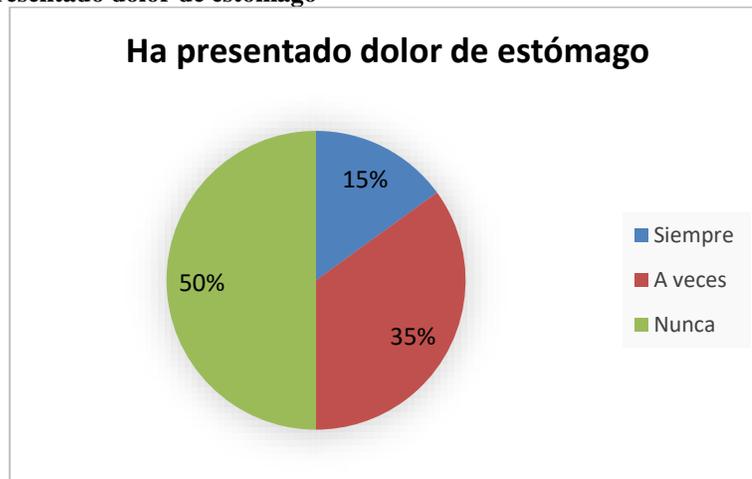
Tabla N° 28 Ha presentado dolor de estómago

VARIABLE	Fr	Fa
Siempre	3	15%
A veces	7	35%
Nunca	10	50%
Total	20	100%

Fuente: aplicación del cuestionario a funcionarios de la COAC

Elaborado por: Álvaro Salas

Gráfico N° 29 Ha presentado dolor de estómago



Fuente: aplicación del cuestionario a funcionarios de la COAC

Elaborado por: Álvaro Salas

Análisis

De los empleados encuestados el 50% de los empleados manifiestan que nunca han tenido dolor de estómago en su lugar de trabajo, el 35% comenta que a veces han sufrido de este malestar y el 15% de los usuarios expresan que siempre poseen esta dolencia en el desenvolvimiento de sus funciones.

Interpretación

En el estudio de mercadeo que se ejecutó en la Cooperativa se verifica que el 50% de sus empleados que fueron encuestados nunca han tenido o presentado u dolor de estómago en su lugar de trabajo por tal motivo han podido desarrollarse de la mejor manera en sus obligaciones.

17,7 Has presentado estrés

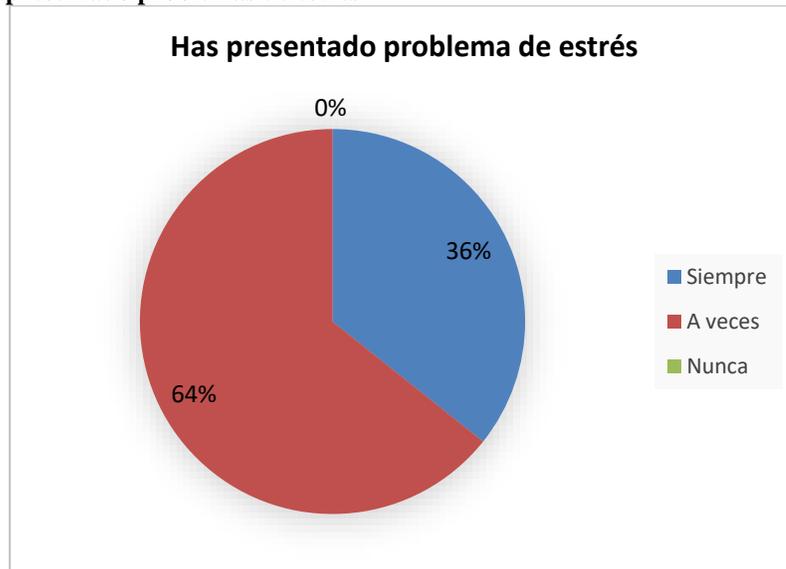
Tabla N° 29 Has presentado problemas de estrés

VARIABLE	Fr	Fa
Siempre	10	36%
A veces	18	64%
Nunca	0	0%
Total	28	100%

Fuente: aplicación del cuestionario a funcionarios de la COAC

Elaborado por: Álvaro Salas

Gráfico N° 30 Has presentado problemas de estrés



Fuente: aplicación del cuestionario a funcionarios de la COAC

Elaborado por: Álvaro Salas

Análisis

El 64% de los empleados que se les entrevistó comentan que a veces han presentado problemas de estrés, el 36% aduce que siempre tienen este problema de salud.

Interpretación

De la investigación que se realizó en la Institución Financiera se comprobó que el 64% de los trabajadores sufren a veces problemas de estrés debido a la presión que existe en el trabajo por las nuevas normas que aplican la Cooperativa.

CAPITULO IV: MARCO PROPOSITIVO

4.1. TITULO

Modelo de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional para la Cooperativa de Ahorro y Crédito Acción Rural Ltda

4.2. Objetivos

4.2.1. General

Establecer el sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo con el fin de prevenir accidentes y enfermedades laborales dando cumplimiento a la normativa vigente.

4.2.2. Específicos

- Garantizar la adecuación, convivencia y eficiencia de la gestión de riesgo ocupacional mediante la revisión periódica del sistema.
- Garantizar el cumplimiento de los requisitos legales en materia de seguridad y salud ocupacional
- Definir una estructura y responsabilidad del sistema de gestión de la seguridad y salud ocupacional
- Implementar un plan de prevención, respuesta y recuperación ante emergencias.

4.3. Presentación

Este de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional para la Cooperativa de Ahorro y Crédito Acción Rural Ltda., para la prevención riesgos laborales. Se busca que cada área de trabajo se integra en plan de seguridad y Salud Ocupacional, por tanto este modelo busca integrarse al sistema de administración que maneja la empresa, facilitando de esta manera su implementación y seguimiento.

El modelo busca darles herramientas necesarias para prevenir riesgos laborales. Adicionalmente, facilitar la adopción de las medidas preventivas, teniendo en cuenta los avances que en materia de Responsabilidad Social Empresarial de la Cooperativa.

4.4. CONTENIDO DE LA PROPUESTA

 <p>ACCION RURAL Cooperativa de Ahorro y Crédito</p>	<p>Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo</p>	<p>Fecha:</p>	<p>Código:</p>
<p>SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG- SST OHSAS 18001:2007</p>			

 ACCION RURAL Cooperativa de Ahorro y Crédito	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo	Fecha:	Código:
---	--	---------------	----------------

4.4.1. Aspectos generales de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Acción Rural Cia. Ltda.

1. Descripción de la empresa

Razón social: Cooperativa De Ahorro Y Crédito Acción Rural Ltda.

Dirección: cantón Riobamba, provincia de Chimborazo; Av. España 26-56 y Junín.

2. Reseña Histórica

La cooperativa Acción Rural nace jurídicamente el 27 de abril del año 2000 en la ciudad de Riobamba, bajo acuerdo ministerial No. 403.

Pero en realidad el germen cooperativo, fue sembrado muchos años atrás, con el arranque de dos pequeños y modestos proyectos de crédito, en los cantones de Guamote y Riobamba, los cuales tienen como antecedentes varias actividades que son base fundamental de su vida institucional.

En julio de 1999, ACT Bélgica inició su primera acción en el Ecuador, en el cantón Guamote en cooperación con el Movimiento Indígena local Acción Integral Guamote , con el fin de efectuar el primer análisis económico y alimenticio, que tenía como objetivo, solucionar los problemas existentes en cada región, posteriormente se efectuaron estudios para la implantación de créditos asociativos, con la finalidad de crear el hábito de ahorro y generar progreso familiar en las comunidades, para de esta forma evitar la migración.

Chismaute Larcapungo, fue la primera comunidad beneficiaria de un crédito, la cantidad entregada fue de 37.000 sucres que se invirtieron en azadones; la segunda comunidad fue Chanchán Tiocajas con un aporte de 100.000 sucres para invertirse en borregos, estos créditos fueron entregados en el año de 1998; posteriormente se empezaron a entregar créditos individuales de hasta 70.000 sucres destinados para el sector agrícola y pecuario, estos créditos contaban con asistencia técnica para un mejor desarrollo de la inversión.

	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo	Fecha:	Código:
---	--	---------------	----------------

Paralelo a esto se desarrollaba un proyecto en la ciudad de Riobamba financiado por el Instituto Internacional de Reconstrucción Rural IIRR, que como parte de su estrategia operativa, incluía programas de micro créditos, destinados a campesinos de escasos recursos económicos, que permitan mejorar sus condiciones de vida, a través del financiamiento y la asistencia agrícola y pecuaria.

En el año de 1999 se consolida la unión entre el proyecto emprendido por ACT y el proyecto del Instituto Internacional de la Reconstrucción Rural, para formar la pre-cooperativa Acción Rural, teniendo en sus inicios a 24 socios provenientes de Guamote y Riobamba.

La cooperativa nace con 4 oficinas operativas ubicadas en Riobamba, Guamote, Chambo y Quero; posteriormente de acuerdo al crecimiento proyectado, se apertura nuevas oficinas en Alausí abierta en noviembre del 2000, en la parroquia Licto del cantón Riobamba en abril del 2001, en el cantón Patate provincia de Tungurahua en agosto del 2003, en el cantón Mocha de la misma provincia en agosto del 2005 y una sucursal en la ciudad de Riobamba abierta en enero del 2007.

El éxito de sus acciones es responsabilidad compartida de funcionarios, empleados y sus más de 18.000 socios, que han depositado su confianza en nuestra institución, administrando y disfrutando de los servicios de manera consiente y responsable.

Inspirada en su Planificación estratégica, Acción Rural se ha caracterizado por mantener una convicción profundamente social atendiendo a los sectores menos favorecidos, microempresarios y agricultores ecuatorianos que ha decidido tomarnos de la mano para desarrollar conjuntamente sus iniciativas. (Cooperativa de ahorro y crédito Acción Rural, 2009)

	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo	Fecha:	Código:
---	--	---------------	----------------

3. Misión

Ser una institución líder en el país, a través de la prestación de servicios financieros y no financieros, que fomenten y desarrollen la economía popular y solidaria, dando solución a las necesidades no atendidas de los socios y clientes en el país, con tecnología adecuada, con enfoque de calidad, oportunidad, mejoramiento continuo y gestión integral de riesgos. (Cooperativa de ahorro y crédito Acción Rural, 2009)

4. Visión

Ser una empresa de intermediación financiera con visión social, que a través del trabajo técnico, responsable, honesto y comprometido, brinde servicios financieros y no financieros, personalizados a los socios y clientes en el país, atendiendo las demandas insatisfechas de desarrollo productivo y social, afirmando su crecimiento, orientado al buen vivir. (Cooperativa de ahorro y crédito Acción Rural, 2009)

5. Valores cooperativos

Responsabilidad: Brindar servicios eficientes y con calidad para que quienes lo reciban mejoren sus condiciones de vida.

Honestidad: Ejecutar en forma transparente las actividades diarias de todos los trabajadores en sus diferentes tareas

Compromiso: Desarrollar de manera eficiente las acciones para lograr el éxito y la excelencia en la prestación de servicios.

	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo	Fecha:	Código:
---	--	---------------	----------------

Valores que son practicados diariamente por todos quienes hacen Acción Rural y que se constituyen en la razón de ser de la institución, que apunta al crecimiento, desarrollo y progreso, cumpliendo a cabalidad los principios del cooperativismo.

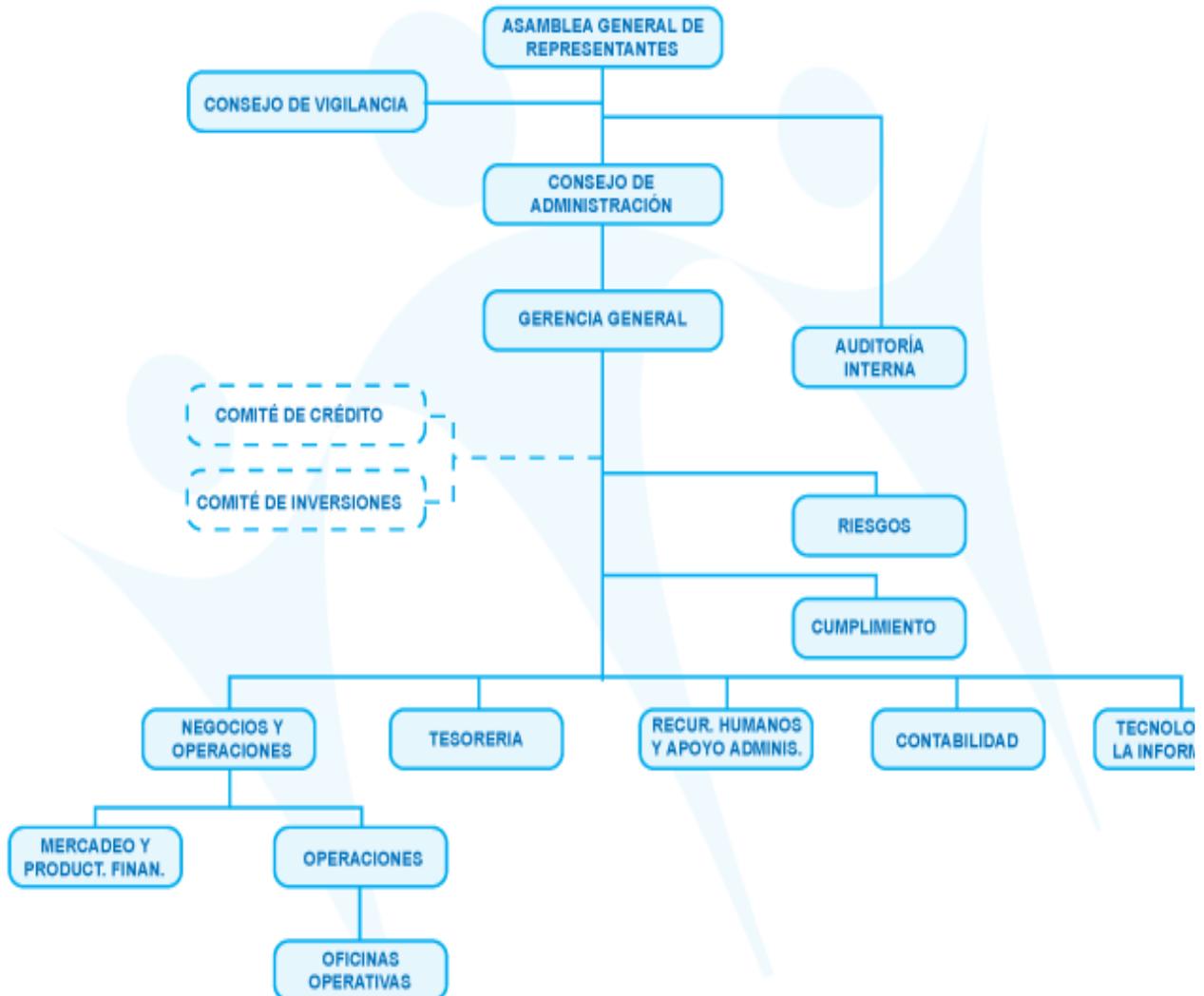
Crecimiento: En el tiempo transcurrido, la cooperativa ha alcanzado éxito en sus acciones, gracias al eficiente manejo de recursos, la oferta de productos financieros innovadores y la implantación de sencillos y ágiles esquemas de prestación de servicios técnicamente conformados; factores que han logrado ampliar su cobertura en el mercado financiero nacional.

Evidentemente los resultados favorables, abren el camino para acelerar su crecimiento y consolidarse como una institución financiera de apoyo al desarrollo local siendo referente idóneo para ejecutar políticas crediticias eficientes, descentralizadas y democráticas, que ofrecen igualdad de oportunidad para todos los sectores, con una filosofía propia que expresa valores y virtudes institucionales afianzando su imagen corporativa la misma que da confianza, seguridad y credibilidad a sus socios.

La tarea no ha sido fácil, el camino aun presenta retos y toda persona, que conforma la cooperativa, se exige al máximo para cumplir con eficiencia y responsabilidad su trabajo. Este es el mayor patrimonio con el que cuenta la Cooperativa de Ahorro y Crédito Acción Rural y por qué día a día trabajamos para hacer su vida más fácil. (Cooperativa de ahorro y crédito Acción Rural, 2009)

6. Organigrama estructural de la cooperativa de ahorro y crédito Acción Rural. Cía. Ltda.

Organigrama Estructural



Fuente: (Cooperativa de ahorro y crédito Acción Rural, 2009)

 ACCION RURAL Cooperativa de Ahorro y Crédito	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo	Fecha:	Código:
--	--	---------------	----------------

Cuadro N° 1 Número de personas que labora en la Coac Acción Rural Cia. Ltda.

Colaboradores	N° de personas en la agencia matriz
Asistente oficial cumplimiento	3
Jefe de riesgos	1
Jefe financiero	1
Guardia de seguridad	1
Asesor de crédito	2
Infraestructura	1
Asistente telecomunicación	2
Asistente de auditoria	1
Líder de apto sistemas	1
Proveeduría	1
Apto de sistemas	1
Departamento contabilidad	1
Asesor comercial	2
Asistente tesorería	1
Servicios al cliente	1
Contador	1
Agente de cobranza	1
Jefe operativo	1
Asistente contador	2
Jefe de crédito	1
Ventanilla rurales	1
Departamento consolas de seguridad	1
Secretaria de gerencia	1
Chofer	1
Cajera	1
Cobranza	2
Talento humano	2
Asistente de sistemas	1
Mensajero servicios comerciales	1
No responde	2
TOTAL	39

Fuente: Agencia Matriz 2015

	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo	Fecha:	Código:
---	--	---------------	----------------

4.4.2. Alcance y campo de aplicación del modelo de gestión de seguridad y salud ocupacional

La aplicación de las normas OHSAS esta direccionada a la Coopertiva de ahorro y crédito Acción Rural, Cia. Ltda. El mismo que permitirá controlar los riesgos en salud y seguridad ocupacional a fin de mejorar el desempeño en los colaboradores de dicha institución.

- La aplicación de esta norma permitirá eliminar o minimizar los riesgos a lo que están expuesto su personal en el área de trabajo.
- Asegurar así misma la conformidad con la políticas SySO establecidas
- Implementar, mantener y mejorar continuamente un sistema de gestión SySO

4.4.3. Políticas de Salud Ocupacional

1. Carta de compromiso
2. Reglamento interno de seguridad y salud del trabajador de la Cooperativa De Ahorro Y Crédito Acción Rural Cia, Ltda. (anexos)

 ACCION RURAL Cooperativa de Ahorro y Crédito	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo	Fecha:	Código:
--	--	---------------	----------------

4.4.3.1. Carta de compromiso

CARTA DE COMPROMISO

La cooperativa de ahorro y crédito se comprometa con la protección de la salud e sus trabajadores, procurando si integridad física mediante el control de los riesgos, el mejoramiento continuo de los procesos del medio ambiente.

Todos los niveles de dirección asumen la responsabilidad de promover un ambiente de trabajo sano y seguro, cumpliendo con los requisitos legales aplicables, vinculando a las partes interesadas en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y destinado los recursos humanos.

Los programas desarrollados en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Acción Rural Cía. Ltda. Esta orientados al fomento de una cultura preventiva y del auto cuidado, a la intervención de las condiciones de trabajo que puedan causar accidentes o enfermedades laborales, al control del ausentismo y a la preparación para la emergencias.

Todos los empleados, sean estos temporales y de planta tendrán la responsabilidad de cumplir con las norma, procedimientos de seguridad con el fin de realizar un trabajo seguro y productivo. Igualmente serán responsables de notificar oportunamente todas aquellas condiciones que puedan generar consecuencias y contingencias para los empleados y la organización

.....

Firma del representante legal

 ACCION RURAL Cooperativa de Ahorro y Crédito	Sistema de Gestión de Seguridad y	Fecha:	Código:
	Salud en el trabajo		

4.4.4. Planificación

4.4.4.1. Identificación de riesgos propios de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Acción



IDENTIFICACIÓN, ESTIMACIÓN CUALITATIVA Y CONTROL DE RIESGOS

EMPRESA:	COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO ACCIÓN RURAL CIA. LTDA
LOCACIÓN:	MATRIZ
FECHA (día, mes, año):	Agosto del 2015
EVALUADOR	Egr. Álvaro Salas
CÓDIGO DOCUMENTO:	F1- ESTIMACION DEL RIESGO POR PUESTO DE TRABAJO

INFORMACIÓN GENERAL					FACTORES FISICOS		FACTORES MECANICOS			FACTORES QUIMICOS	FACTORES BIOLÓGICOS	FACTORES ERGONÓMICOS			FACTORES PSICOSOCIALES				ACCIDENTES MAYORES	CUALIFICACIÓN															
ÁREA / DEPARTAMENTO	PROCESO ANALIZADO	ACTIVIDADES / TAREAS DEL PROCESO	TRABAJADORES (AS) total	Mujeres No.	Hombres No.	Temperatura elevada	Iluminación insuficiente artificial	Iluminación excesiva ambiental	Radiaziones ionizantes Luz Solar	Radiaziones no ionizantes Computadoras	Piso resbaladizo	Desorden	Desplazamiento en transporte (terrestre, aéreo)	Caida de objetos por derumbamiento Bodega	Smog (contaminación ambiental)	Manipulación de químicos (líquidos)	Consumo de alimentos no garantizados	Manejo de cargas	Movimiento corporal repetitivo utilización de sellos	Postura forzada (sentado)	Uso inadecuado de pantallas de visualización PVDs	Trabajo a presión	Alta responsabilidad	Sobrecarga mental	Monotonía de la tarea	Trato con clientes y usuarios	Amenaza delictual	ubicación en zonas con riesgo de desastres	ESTIMACION DEL RIESGO	RIESGO MODERADO	RIESGO IMPORTANTE	RIESGO INTOLERABLE			
ADMINISTRATIVA	AUDITOR INTERNO	Revisión de documentación, procesos de toda la institución, Brindar asesoría independiente y objetiva con valor agregado y dirigido a asegurar la corrección de las operaciones financieras de la institución.	1	1	0			2	6	6	3	1			3		1			2	6	3	3			7	2	1	3						
	OFICIAL DE CUMPLIMIENTO	Prevención y detección de operaciones inusuales e injustificadas por parte de los socios	4	0	4			1	7	7	3	1			4		1	1	6	5	7	9	9	7	7	0	1	7							
	GERENTE DE RIESGOS	Diseñar e implementar los sistemas de prevención de riesgos (Liquidez, crédito y operacionales)	1	0	1			1	1	7	1	1			4		1			1	3			6	7		4	7							
	RECURSOS HUMANOS Y APOYO ADMINISTRATIVO	Contribuir a que el equipo de trabajo de la cooperativa sea competente eficiente y capaz de generar procesos de cambio que contribuyan a los objetivos institucionales	2	1	1			4	7	7	2	1			4		1		5	1	7	5	7		7	7	7	7	7						
	CONTADOR GENERAL	Definir y aplicar las políticas de planificación financiera, administrar los recursos financieros, materiales, vienes y servicios de la institución.	1	0	1			4	6	7	3	1			4		1		7	1	6	6	7		5		1	7							
	TESORERIA	Apoyo al departamento en temas de documentación, registros.	2	0	2			4	6	7	5	1			4		1			1	7	5	9		5	9	1	7							
	TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN	Proveer a todos los niveles de la institución de servicios informáticos y tecnológicos para el procesamiento de datos y generación de un sistema de información.	4	1	3			1	9	7	1	7			4		1			1	9		6		9	7	1	7							
OPERATIVA	COORDINADOR DE AGENCIAS	Definir y aplicar las políticas de planificación para el buen funcionamiento de las oficinas operativas y el área de crédito	9	5	4			3	7	7	3	1			4		1		1	1	7	7	7	7	9	7	7	7							
	JEFE DE NEGOCIOS Y OPERACIONES	Maximizar la rentabilidad calidad y recuperación de la cartera de crédito mediante la administración	1	0	1			4	9	7	4	1			4		1	1	3	1	7	7	9	4	9	1	1	7							
	ASESOR DE CREDITO	Garantizan la eficiente evolución de los productos y servicios financieros de la institución para cumplir los objetivos estratégicos	7	4	3		2	5	1	1	7	2	6		7		3			1	3	7	3	3	4	7	7	7							
	JEFE DE CAJAS	Dirige, organiza la ejecución de los procesos operativos en el área	1	1	0	5	1	1	7	7	3	1	1		1		1	1	7	5	6		8		6	9	9	7							
	SERVICIOS GENERALES	Colaboración en el buen manejo de proveeduría correspondencia, mensajería y organización de la institución	3	2	1	6	5	5	5		6	3	1	7	3	7	1	5		6	3						3	7							
	SEGURIDAD	Resguardar el orden y la seguridad institucional, prestar servicio para la	2	0	2			6		7	7	1	1	3	2	1	1	6		2	1						7	9	7						

	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo	Fecha:	Código:
---	--	---------------	----------------

4.4.4.2. Factor de riesgo interno

Cooperativa Acción Rural está habilitada de lunes a viernes de 08h00 a 17h00 en horario de trabajo y los días sábados de 8h00 a 13h00, su construcción es de hormigón armado, compuesto de una estructura de vidrio de alta densidad en donde se desarrollan las actividades. (Anexos matriz de identificación de riesgo físico).

4.4.4.2.1. Riesgos Mecánicos

La cooperativa deberá considerar si aplica analizar: (maquinaria, herramienta, instalaciones, trabajos en altura, trabajos subterráneos, equipos de izar, equipo pesado, vehículos, orden en las áreas de trabajo, espacios confinados) (anexos matriz de riesgo mecánicos)

4.4.4.2.2. Riesgos Ergonómicos

La cooperativa deberá considerar si aplica analizar: Riesgos Relacionados con la fuerza, posición, levantamiento manual de cargas, frecuencia y repetitividad de tareas, discomfort térmico. (Ver anexo matriz de factores ergonómicos)

4.4.4.2.3. Riesgos Psicosociales

La cooperativa deberá considerar si aplica analizar: Si se incluirán reglas respecto a qué medidas preventivas se aplicarán para evitar daños a la salud o estados de insatisfacción originados por: la organización del trabajo, rotación de turnos, jornada nocturna, nivel y tipo de remuneración, tipo de supervisión, relaciones interpersonales, nivel de responsabilidad, exigencia y sobrepresión, (según el Acuerdo Ministerial 398) en el lugar de trabajo.

	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo	Fecha:	Código:
--	--	---------------	----------------

4.4.4.3. Factores externos

Límites de la cooperativa Acción Rural

De acuerdo a su posición geográfica tiene los siguientes linderos:

Ubicación	Nombre	Descripción	Actividad
Norte	Casas privadas	Localización: habitada por personas	Población
Sur	Casas privadas	Localización: habitada por personas	Población
Este	Calle España		Flujo vehicular
Oeste	Casas privadas	Localización: habitada por personas	Población

Elaborado por: Álvaro Salas

Medidas de superficie total y área útil de trabajo

La cooperativa Acción Rural donde realiza las operaciones y actividades consta de 30 hectáreas. Distribuidas de la siguiente forma:

Tabla N° 30 Superficie en el área de trabajo

Área total aproximada	1189 m ²
Área útil aproximada	1118 m ²
Área construida aproximada	1147 m ²

Elaborado Por: Álvaro Salas

Capacidad semanal aproximada de visitantes, clientes

Número de visitantes y clientes
1200

Elaborado Por: Álvaro Salas

	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo	Fecha:	Código:
--	--	---------------	----------------

4.4.5. Requisitos Legales

- ✓ Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Decisión 584
- ✓ Reglamento al instrumento andino de Seguridad y Salud. Resolución 957
- ✓ Reglamento de Seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo. Decreto 2393
- ✓ Reglamento para el funcionamiento de los servicios médicos de empresas. Acuerdo No. 1404
- ✓ Colores y Señales de Seguridad. Norma Técnica Ecuatoriana INEN ISO 3864-1
- ✓ Extintores portátiles Inspección, Mantenimiento y Recarga. Norma Técnica Ecuatoriana INEN 739
- ✓ Convenios Internacionales OIT ratificados por la República del Ecuador.
- ✓ Acuerdo Ministerial 220. Guía para elaboración de Reglamentos Internos de Seguridad y Salud en el Trabajo.

4.4.6. Reglamento de Seguridad y salud Ocupacional

REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES Y MEJORAMIENTO DEL MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

ÁMBITO DE APLICACIÓN.- Las disposiciones del presente Reglamento se aplicarán a toda actividad de cooperativa de ahorro y crédito Acción Rural Cia Ltda. Teniendo como objetivo la prevención, disminución o eliminación de los riesgos del trabajo y el mejoramiento del medio ambiente de trabajo

Creación del comité de Seguridad e higiene de trabajo

La conformación del comité de seguridad está dada por representantes de empleadores y los trabajadores, y es paritario ya que tiene igual número de representantes de cada uno de ellos.

 ACCION RURAL Cooperativa de Ahorro y Crédito	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo	Fecha:	Código:
--	--	---------------	----------------

Para la conformación se requiere cumplir con los siguientes requisitos:

Solicitud dirigida al Director Regional del trabajo.

- Datos generales de la empresa y de cada centro de trabajo de la empresa.
- Acta de elección de los representantes de empleador(es) y representantes de los trabajadores con firmas de titulares y suplentes.
- Acta de conformación con nombre y firma de todos los miembros, Presidente, Secretario, Responsable de Seguridad y Salud (debidamente registrado en el MRL).
- Cronograma de las actividades anuales que se han planificado con los respectivos nombres de los responsables para la ejecución. (Ministerio de Relaciones laborales , 2015) (ver anexos modelos de cartas)

 ACCION RURAL Cooperativa de Ahorro y Crédito	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo	Fecha:	Código:
--	--	---------------	----------------

Gráfico N° 32 Comité Operativo de Emergencias.



Elaborado por: Álvaro Salas

Coordinador Operativo

La brigada es un grupo de empleados de la cooperativa de Ahorro y Crédito Acción Rural Cia. Ltda., que han sido capacitados para la atención de la emergencia, la cual podrán coordinar la ejecución de las actividades antes durante y después de una situación de emergencia o desastre; habrá un responsable por cada brigada.

FUNCIONES DEL COORDINADOR OPERATIVO

- ✓ Reemplazar al director en caso de ausencia
- ✓ Participar en la elaboración de plan de seguridad institucional
- ✓ Coordinar acciones de los jefes de brigadas
- ✓ Organizar simulacros y dirigir su evaluación
- ✓ Socializar los planes con todas las áreas de trabajo

 ACCION RURAL Cooperativa de Ahorro y Crédito	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo	Fecha:	Código:
--	--	---------------	----------------

- ✓ Evaluar el Plan Institucional y sugerir modificaciones (Funciones de las Brigadas de emergencia, s/f)

Identificación de cada uno de los conforma la brigada de emergencias

UNIDAD OPERATIVA	COLOR
Unidad Contra Incendios	Rojo
Unidad de Primeros Auxilios	Blanco con Cruz Roja
Unidad de Evacuación, Búsqueda y Rescate	Naranja
Unidad de Comunicaciones	Lila

Fuente: Secretaria Nacional de Gestión de Riesgos (SNGR)

CONFORMACIÓN DE BRIGADAS DE EMERGENCIA Y CONTINGENCIA

Una brigada de emergencia está compuesta por docentes capacitados y entrenados para enfrentar y ejecutar procedimientos para prevenir o controlar las emergencias.

Listado de las brigada

NOMBRE DEL JEFE DE BRIGADA	NOMBRES	TELÉFONO
Unidad Contra Incendios		
Unidad de Primeros Auxilios		
Unidad de Evacuación, Búsqueda y Rescate		
Unidad de Comunicaciones		

Elaborado por: Álvaro Salas

	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo	Fecha:	Código:
---	--	---------------	----------------

4.4.7. Planes y programas

4.4.7.1. Planes de emergencia

El plan de respuesta a emergencias se establecerá mediante el análisis de riesgos, determinación de zonas seguras, rutas de escape, conformación de brigadas, coordinadores de emergencias, inventarios de equipos de atención, comunicación y combate, acercamiento con las entidades externas tales como la policía, bomberos, cruz roja, defensa civil y otros destinados a tal efecto:

- a. Para el desarrollo del plan de emergencias adecuado, el personal estará capacitado para reaccionar ante un suceso, minimizando sus efectos y o consecuencias. Después de esto se tendrá un plan alternativo para reactivar cualquier proceso productivo y/o administrativo después de la ocurrencia de cualquier acontecimiento; y,
- b. En el caso de presentarse desastres naturales como terremotos inundaciones, erupciones volcánicas, los trabajadores actuarán de acuerdo a los instructivos correspondientes.

4.4.7.2. De la señalización de seguridad

- a) La empresa colocará señalización de advertencia según lo indicado en la Norma Técnica Ecuatoriana NTE INEN - ISO 3864-1 Símbolos gráficos. Colores de seguridad y señales de seguridad, en los lugares donde exista peligro, por la presencia de materiales inflamables, circulación peatonal y vehicular, y otros riesgos que alteren la seguridad personal o colectiva, con el objeto de informar a sus trabajadores, estos avisos son de obligatoria aceptación por parte de los trabajadores.

 ACCION RURAL Cooperativa de Ahorro y Crédito	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo	Fecha:	Código:
--	--	---------------	----------------

- b) La empresa señalará las diferentes tuberías existentes acorde a los colores indicados en la Norma Técnica Ecuatoriana NTE-ENEN 0440:84
- c) La señalización de seguridad, no sustituirá en ningún caso la adopción obligatoria de medidas preventivas, colectivas e individuales, necesarias para la eliminación o mitigación de los riesgos existentes; esta, será complementaria y se basará en los siguientes criterios: 1. Se usarán preferentemente pictogramas, evitando en lo posible, la utilización de palabras escritas 2. Las pinturas utilizadas en la señalización de seguridad serán resistentes al desgaste y lavables; dichas señales, deberán mantenerse en buen estado, limpias, y renovarse cuando estén deterioradas.

A continuación se detalla el tipo de colores de señalización:

4.4.7.2.1. Recursos para prevenir, detectar, proteger y controlar riesgos

Se detalla los recursos que tiene el personal de la cooperativa Acción Rural según la Norma INEN.

Piso	Recurso
	Extintor de CO2
Administrativo	Detectores de humo
Operativos	Extintores CO2
	Detectores de humo

	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo	Fecha:	Código:
---	--	---------------	----------------

4.4.7.2.2. Señalética: Vías de evacuación y salidas de emergencia

Descripción de las rutas de evacuación

La ruta de evacuación de la cooperativa Acción Rural, está señalizada según la norma NTE ISO 3864 con la siguiente señalización:



Fuente: (Imagui, 2012)

Indica la ruta que debe seguir el personal el momento de la evacuación.



Fuente: (Imagui, 2012)

Indica las escaleras de evacuación (en la cooperativa existe una sola ruta de evacuación y escaleras de hormigón preparadas para la evacuación).



Fuente: (Imagui, 2012)

Señala la salida de emergencia disponible en la cooperativa.

	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo	Fecha:	Código:
---	--	---------------	----------------

4.4.7.3. Procedimientos para la evacuación

Cuando suene la segunda alarma para la evacuación del personal, visitantes y clientes deberán evacuar de la siguiente manera:

1. Mantenga la calma.
2. Siga las instrucciones de los brigadista de evacuación.
3. Suspnda cualquier actividad que pueda ser peligrosa.
4. Siga las instrucciones
5. Ayude a las personas discapacitadas.
6. Abandone la zona de un modo ordenado.
7. Salga por las salidas de emergencia establecidas previamente.
8. Aléjese de la estructura. Vaya directamente a la zona de seguridad (según mapa señalizado establecida).
9. Ubíquese en el lugar determinado como punto de encuentro.

La cooperativa Acción Rural tiene un punto de encuentro para el personal evacuado, este está definido en la calle (aceras), donde está la señalética.



Fuente: (Imagui, 2012)

10. Preséntese ante el jefe de brigada de evacuación para hacer un recuento del personal.
11. No bloquee las vías de acceso.
12. Permanezca en la zona de seguridad hasta que se le dé otra indicación.

	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo	Fecha:	Código:
---	--	---------------	----------------

4.4.7.4. De la información y capacitación en prevención de riesgos: inducción, formación y capacitación

- a) Todos los trabajadores tienen derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, que garanticen su salud, seguridad y bienestar.
- b) Los derechos de consulta, participación, formación, vigilancia y control de la salud en materia de prevención, forman parte del derecho de los trabajadores a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- c) Los trabajadores tienen derecho a estar informados sobre los riesgos laborales vinculados a las actividades que realizan. Complementariamente, los empleadores comunicarán las informaciones necesarias a los trabajadores y sus representantes sobre las medidas que se ponen en práctica para salvaguardar la seguridad y salud de los mismos.
- d) Todo trabajador nuevo, antes de iniciar su actividad laboral, deberá realizar el proceso de inducción específica al puesto de trabajo.
- e) Toda empresa de Actividades Complementarias, Servicios Técnicos Especializados o Empresas Contratistas, contratada por la empresa, deberá cumplir con el proceso de inducción general básico de la empresa Contratante, así como con su propio proceso de inducción al puesto de trabajo.
- f) La información y capacitación en prevención de riesgos, deberá centrarse principalmente en:

 ACCION RURAL Cooperativa de Ahorro y Crédito	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo	Fecha:	Código:
--	--	---------------	----------------

1. Los factores de riesgos significativos presentes en el lugar de trabajo y relacionados con las actividades a desarrollarse, en especial las de alto riesgo.
2. Las lecciones aprendidas generadas a partir de la ocurrencia de accidentes y/o incidentes ocurridos en la operación.
3. Las recomendaciones sugeridas después de la realización y análisis de simulacros.
4. Educación para la Salud. g) Jefe de la Unidad de Seguridad y Salud o del Responsable y el Médico, son los responsables de establecer los canales de información sobre los aspectos relacionados como las Salud Ocupacional, Seguridad Industrial y/o Control Ambiental.

4.4.7.5. De los equipos de protección personal

- a) La Unidad de Seguridad y Salud de la empresa o su responsable, definirá las especificaciones y estándares que deberán cumplir los equipos de protección individual a ser utilizados por sus empleados y trabajadores, así como por los empleados de las empresas contratistas que laboran dentro de sus instalaciones. b) La empresa, en la realización de sus actividades, priorizará la protección colectiva sobre la individual.
- b) El equipo de protección individual requerido para cada empleado y trabajador, en función de su puesto de trabajo y las actividades que realiza, será entregado de acuerdo con los procedimientos internos.
- c) Todos los empleados y trabajadores, deberían ser capacitados para el uso apropiado de los equipos de protección individual que utiliza, su correcto mantenimiento y los criterios para su reemplazo.

	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo	Fecha:	Código:
---	--	---------------	----------------

d) Todo equipo de protección individual dañado o deteriorado, deberá ser inmediatamente reemplazado antes de iniciar cualquier actividad. Para cumplir con este requerimiento, la empresa deberá mantener un stock adecuado de los equipos de protección individual para sus empleados y trabajadores. (Ministerio de Relaciones Laborales, 2012).

4.4.8. Reglamento de seguridad y Salud Ocupacional

4.4.8.1. Obligaciones de los trabajadores.

- Participar en el control de desastres, prevención de riesgos y mantenimiento de la higiene en los locales de trabajo cumpliendo las normas vigentes.
- Asistir a los cursos sobre control de desastres, prevención de riesgos, salvamento y socorrismo programados por la empresa u organismos especializados del sector público.
- Usar correctamente los medios de protección personal y colectiva proporcionados por la empresa y cuidar de su conservación.
- Informar al empleador de las averías y riesgos que puedan ocasionar accidentes de trabajo. Si éste no adoptase las medidas pertinentes, comunicar a la Autoridad Laboral competente a fin de que adopte las medidas adecuadas y oportunas.
- Cuidar de su higiene personal, para prevenir al contagio de enfermedades y someterse a los reconocimientos médicos periódicos programados por la empresa.
- No introducir bebidas alcohólicas ni otras sustancias tóxicas a los centros de trabajo, ni presentarse o permanecer en los mismos en estado de embriaguez o bajo los efectos de dichas sustancias.

	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo	Fecha:	Código:
---	--	---------------	----------------

- Colaborar en la investigación de los accidentes que hayan presenciado o de los que tengan conocimiento.

4.4.8.2. De los comités de seguridad e higiene del trabajo.

1. En todo centro de trabajo en que laboren más de quince trabajadores deberá organizarse un Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo integrado en forma paritaria por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de los empleadores, quienes de entre sus miembros designarán un Presidente y Secretario que durarán un año en sus funciones pudiendo ser reelegidos indefinidamente. Si el Presidente representa al empleador, el Secretario representará a los trabajadores y viceversa. Cada representante tendrá un suplente elegido de la misma forma que el titular y que será principalizado en caso de falta o impedimento de éste. Concluido el período para el que fueron elegidos deberá designarse al Presidente y Secretario.
2. Las empresas que dispongan de más de un centro de trabajo, conformarán subcomités de Seguridad e Higiene a más del Comité, en cada uno de los centros que superen la cifra de diez trabajadores, sin perjuicio de nominar un comité central o coordinador. Para ser miembro del Comité se requiere trabajar en la empresa, ser mayor de edad, saber leer y escribir y tener conocimientos básicos de seguridad e higiene industrial.
3. Los representantes de los trabajadores serán elegidos por el Comité de Empresa, donde lo hubiere; o, por las organizaciones laborales legalmente reconocidas, existentes en la empresa, en proporción al número de afiliados.

Cuando no exista organización laboral en la empresa, la elección se realizará por mayoría simple de los trabajadores, con presencia del Inspector del Trabajo.

	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo	Fecha:	Código:
---	--	---------------	----------------

4. Los titulares del Servicio Médico de Empresa y del Departamento de Seguridad, serán componentes del Comité, actuando con voz y sin voto.
5. Todos los acuerdos del Comité se adoptarán por mayoría simple y en caso de igualdad de las votaciones, se repetirá la misma hasta por dos veces más, en un plazo no mayor de ocho días. De subsistir el empate se recurrirá a la dirigencia de los Jefes de Riesgos del Trabajo de las jurisdicciones respectivas del IESS.
6. Las actas de constitución del Comité serán comunicadas por escrito al Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos y al IESS, así como al empleador y a los representantes de los trabajadores. Igualmente se remitirá durante el mes de enero, un informe anual sobre los principales asuntos tratados en las sesiones del año anterior.
7. El Comité sesionará ordinariamente cada mes y extraordinariamente cuando ocurriere algún accidente grave o al criterio del Presidente o a petición de la mayoría de sus miembros. Las sesiones deberán efectuarse en horas laborables. Cuando existan Subcomités en los distintos centros de trabajo, éstos sesionarán mensualmente y el Comité Central o Coordinador bimensualmente.
8. Los miembros del Comité durarán en sus funciones un año, pudiendo ser reelegidos indefinidamente.
9. Son funciones del Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo de cada Empresa, las siguientes:
 - a) Promover la observancia de las disposiciones sobre prevención de riesgos profesionales.

	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo	Fecha:	Código:
---	--	---------------	----------------

- b) Analizar y opinar sobre el Reglamento de Seguridad e Higiene de la empresa, a tramitarse en el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos. Así mismo, tendrá.
- c) Facultad para, de oficio o a petición de parte, sugerir o proponer reformas al Reglamento Interno de Seguridad e Higiene de la Empresa.
- d) Realizar la inspección general de edificios, instalaciones y equipos de los centros de trabajo, recomendando la adopción de las medidas preventivas necesarias.
- e) Conocer los resultados de las investigaciones que realicen organismos especializados, sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que se produzcan en la empresa.
- f) Realizar sesiones mensuales en el caso de no existir subcomités en los distintos centros de trabajo y bimensualmente en caso de tenerlos.
- g) Cooperar y realizar campañas de prevención de riesgos y procurar que todos los trabajadores reciban una formación adecuada en dicha materia.
- h) Analizar las condiciones de trabajo en la empresa y solicitar a sus directivos la adopción de medidas de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
- i) Vigilar el cumplimiento del presente Reglamento y del Reglamento Interno de Seguridad e Higiene del Trabajo.

4.4.8.3. De la unidad de seguridad e higiene del trabajo.

En las empresas permanentes que cuenten con cien o más trabajadores estables, se deberá contar con una Unidad de Seguridad e Higiene, dirigida por un técnico en la materia que reportará a la más alta autoridad de la empresa o entidad. En las empresas o

	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo	Fecha:	Código:
---	--	---------------	----------------

Centros de Trabajo calificados de alto riesgo por el Comité Interinstitucional, que tengan un número inferior a cien trabajadores, pero mayor de cincuenta, se deberá contar con un técnico en seguridad e higiene del trabajo.

De acuerdo al grado de peligrosidad de la empresa, el Comité podrá exigir la conformación de un Departamento de Seguridad e Higiene.

2. Son funciones de la Unidad de Seguridad e Higiene, entre otras las siguientes:

- a) Reconocimiento y evaluación de riesgos;
- b) Control de Riesgos profesionales;
- c) Promoción y adiestramiento de los trabajadores;
- d) Registro de la accidentalidad, ausentismo y evaluación estadística de los resultados.
- e) Asesoramiento técnico, en materias de control de incendios, almacenamientos adecuados, protección de maquinaria, instalaciones eléctricas, primeros auxilios, control y educación sanitaria, ventilación, protección personal y demás materias contenidas en el presente Reglamento.
- f) Será obligación de la Unidad de Seguridad e Higiene del Trabajo colaborar en la prevención de riesgos; que efectúen los organismos del sector público y comunicar los accidentes y enfermedades profesionales que se produzcan, al Comité Interinstitucional y al Comité de Seguridad e Higiene Industrial.
- g) Deberá determinarse las funciones en los siguientes puntos: confeccionar y mantener actualizado un archivo con documentos técnicos de Higiene y Seguridad que, firmado por el Jefe de la Unidad, sea presentado a los Organismos de control cada vez que ello sea requerido. Este archivo debe tener:

	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo	Fecha:	Código:
---	--	---------------	----------------

1. Planos generales del recinto laboral empresarial, en escala 1:100, con señalización de todos los puestos de trabajo e indicación de las instalaciones que definen los objetivos y funcionalidad de cada uno de estos puestos laborales, lo mismo que la secuencia del procesamiento fabril con su correspondiente diagrama de flujo.

2. Los planos de las áreas de puestos de trabajo, que en el recinto laboral evidencien riesgos que se relacionen con higiene y seguridad industrial incluyendo además, la memoria pertinente de las medidas preventivas para la puesta bajo control de los riesgos detectados.

3. Planos completos con los detalles de los servicios de: Prevención y de lo concerniente a campañas contra incendios del establecimiento, además de todo sistema de seguridad con que se cuenta para tal fin.

4. Planos de clara visualización de los espacios funcionales con la señalización que oriente la fácil evacuación del recinto laboral en caso de emergencia.

CONCLUSIONES

De acuerdo a la investigación se pudo concluir que la cooperativa de ahorro y crédito Acción Rural Cia. Ltda.

- ✓ Se pudo determinar a través de la aplicación de matriz de identificación de riesgo de la cualificación o estimación cualitativa del riesgo - Método Triple Criterio – PGV, se pudo realizar un diagnóstico de la cooperativa de ahorro y crédito Acción Rural Cia. Ltda. en riesgos físicos de evidencio riesgo intolerante por radiaciones no ionizantes de la computadora, en riesgos mecánicos el riesgos es intolerante por considerase en piso resbaloso, riesgo ergonómico es intolerable por el Uso inadecuado de pantallas de visualización PVDs, riesgo psicosociales por la Alta responsabilidad, Minuciosidad de la tarea y finalmente el riesgo es intolerables por encontrarse ubicación en zonas con riesgo de desastres.
- ✓ Se pudo evaluar e identificar los riesgos que en su mayoría fueron intolerables para proponer procedimiento aplicados a los principios de la Gestión Administrativa, Técnica del Talento Humano y procesos operativos básicos basadas en OHSAS 18001:2007, la cual permito se estandaricen los procesos para minimizar los riesgos
- ✓ Se diseñaron planes de emergencias de prevención, mitigación y recuperación en caso de riesgos antrópicos y/o naturales, a la vez se diseñó políticas de seguridad y salud ocupacional y finalmente se conformó el comité se Seguridad e higiene de trabajo, mismo que son basados en la filosofía de mejora continua de la Coac Acción Rural.

RECOMENDACIONES

- ✓ Actualizar periódicamente la matriz de riesgo con el propósito de identificar para reducir los riesgos en el trabajo.
- ✓ Estandarizar los procesos en todas las áreas aplicando las norma OHSAS 18001:2007, basados seguridad y salud ocupacional, esto permitirá que los principios de la Gestión Administrativa, Técnica del Talento Humano sean calidad.
- ✓ Poner en prácticas activas tanto con cliente interno y externos, que se contemplan en el marco propositivo, ya está permitirá en caso de emergencia minimizar el tiempo de reacción.

BIBLIOGRAFÍA

- Administración Pitalito. (7 de Junio de 2011). *Administración de la Producción*. Recuperado el 24 de Abril de 2015, de ISO 18000 : <http://iso18000anyus.blogspot.com/2011/06/iso-18000.html>
- Apud, E., & Meyer, F. (jun de 2003 párr. 4). La importancia de la ergonomía para los profesionales de la salud. *Scielo - Ciencia y enfermería*, 9(1).
- Castro, J. (12 de 2008). "La importancia de la ergonomía en clase". *Revista Digital - Innovación e Experiencias Educativas*(13), 2.
- CENDEISS. (2004). *Curso de Gestión Local de Salud para Técnicos del Primer Nivel de Atención*. Obtenido de Salud Ambiental y Ocupacional: <http://www.cendeiss.sa.cr/cursos/decimasaludocupacional.pdf>
- Chávez, C. (2009). Gestión de seguridad y salud en el trabajo. *Revista EÍDOS*, 1-15.
- Cooperativa de ahorro y crédito Acción Rural. (s.f.).
- Cooperativa de ahorro y crédito Acción Rural. (2009). *Quiénes somos*. Recuperado el 11 de 6 de 2015, de Historia: http://www.accionrural.com/index.php?option=com_content&view=article&id=121&Itemid=66
- Copyright . (2008). *Definición de sistema*. Recuperado el 26 de Marzo de 2015, de Gestioado con WordPress: <http://definicion.de/sistema/>
- Cubillos, M. (2009). El concepto de calidad: historia, evolución e importancia para la competitividad. *Revista de la universidad de la salle*(48), 96.
- Definición.de. (2008). *Definición de ergonomía*. Recuperado el 8 de 6 de 2015, de Erginomía: <http://definicion.de/ergonomia/>
- Eumed. (2012). *Técnicas e instrumentos* . Recuperado el 13 de Abril de 2015, de definicion : http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/mirm/tecnicas_instrumentos.html
- Fomnento.es. (2005). Principios de la gestion de la calidad . *La gestion por procesos*, Edicion Mayo Pág. 1-18.
- Guillén, M. (2006). Ergonomía y la relación con los factores de riesgo en salud ocupacional. *Revista Cubana Enfermer*, 22(4).

Imagui. (2012). *Sañalética de seguridad*. Recuperado el 11 de 6 de 2015, de Sañalética de seguridad: <http://www.imagui.com/a/senaletica-de-seguridad-iG6rKngoM>

Kotter, J. (2011). El líder del Cambio. *Revista de Gestifon*, edición trimestral, 1-17.

Lañero J, M., & Solis C, G. (2010). *Clasificacion de Factores de reigo*. Recuperado el 13 de Abril de 2015, de definición: <http://www.facmed.unam.mx/deptos/salud/censenanza/spivst/spiv/seis.pdf>

Martinez, E., & S, S. (1993). *El cuestionario* . Recuperado el 13 de Abril de 2015, de defincion : <http://www.uhu.es/cine.educacion/didactica/0093instrumentosrecabardatos.htm>

MedlinePuls. (2015 de Marzo de 26). *Salud Ocupacional*. Recuperado el 13 de Abril de 2015, de Un servicio de la Biblioteca Nacional de Medicina de EE.UU: <http://www.nlm.nih.gov/medlineplus/spanish/occupationalhealth.html>

Mendoza, M. (Septiembre de 2012). *¿Qué es un sistema?* Recuperado el 26 de Marzo de 2015, de uveg: <http://roa.uveg.edu.mx/repositorio/licenciatura2015/232/Quesunsistema.pdf>

Ministerio de Fomento. (Mayo de 2005). *La gestión por procesos*. Recuperado el 26 de Marzo de 2015, de Modelos para implementar la mejora continua en la gestión de empresas de transporte por carretera: <http://www.fomento.es/NR/rdonlyres/9541ACDE-55BF-4F01-B8FA-03269D1ED94D/19421/CaptuloIVPrincipiosdelagestindelaCalidad.pdf>

Ministerio de Relaciones laborales . (2015). *REGISTRO DE ORGANISMOS PARITARIOS DE SEGURIDAD Y SALUD*. Obtenido de Modelos, Requisitos y Solicitud de conformacion del comite de seguridad: <http://www.trabajo.gob.ec/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>

Ministerio de Relaciones Laborales. (2012). Formato Modelo de Reglamento Interno de Seguridad y Salud Ocupacional. *Trabajo gob*, 1-21.

Ministerio de Trabajo y Empleo. (2008). *Registro Oficial* . Quito - Ecuador.

Organizacion Internacional del Trabajo . (2001). *Que es seguridad*. Obtenido de Hechos Concretos sobre la Seguridad Social: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---/.../wcms_067592.pdf

Orozco, M. (2013). Tareas pendientes en seguridad ocupacional. *Revista Líderes - Grupo El Comercio* .

Rea, M. (Diciembre de 2010). *"Diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para la empresa de servicios de telecomunicaciones Ingenieros Gonzáles y Gonzáles en la ciudad de Quito, basado en el sistema de gestión modelo Ecuador"*. Quito-Ecuador.

Rivera, R. (2010). *Plan para la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en la ilustre municipalidad de Chordeleg*. Recuperado el 31 de Marzo de 2015, de Universidad Politécnica Salesiana: <http://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/2628/14/UPS-CT002217.pdf>

Rodriguez, Y. (2008). *Diseño del programa de salud ocupacional para la trilladora de café santander Ltda.* Recuperado el 13 de Abril de 2015, de Universidad Pontificia Bolivariana, : http://biblioteca.upbbga.edu.co/docs/digital_15805.pdf

Seguro General de Riesgos de Trabajo. (Agosto de 2011). SST- Seguridad y salud en el trabajo. *Revista Técnica Informativa del Seguro General de Riesgos del Trabajo*(2), 20. Servicios de seguridad e Higiene Industrial . (2010). *El programa debe incluir los siguientes componentes claves:*. Recuperado el 13 de Abril de 2015, de Seguridad y Salud Ocupacional: http://www.servisa-sa.com/index.php?option=com_content&view=article&id=23&Itemid=20

Traducción de la Norma OHSAS 18001. (2007). *Traducción de la Norma OHSAS 18001*. Obtenido de Alcance: <http://www.cip.org.ec/attachments/article/111/OHSAS-18001.pdf>

Walton, M. (2004). *El método Deming en la práctica*. Bogota: Grupo Editorial Norma.

ANEXOS

	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo	Fecha:	Código:
---	--	---------------	----------------

Anexo 1: Carta de conformación de paritarios

**CONFORMACIÓN DE ORGANISMOS PARITARIOS DE LA COOPERATIVA
DE AHORRO Y CRÉDITO ACCIÓN RURAL CIA LTDA.**

Señor:

Director de Seguridad y Salud en el Trabajo

Por medio de la presente, comunicamos a usted, la conformación de los siguientes organismos paritarios para que sean registrados en la dirección a su cargo:

SUCURSALES	COMITÉS CONFORMADOS	CANTÓN	PROVINCIA	N° EMPLEADOS
Quito:				

Atentamente.

Presidente del Comité de SST

Responsable de Seguridad y Salud

Anexo 2: Matriz de identificación de riesgos físicos

	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo	Fecha:	Código:
---	--	---------------	----------------

INFORMACIÓN GENERAL				FACTORES FISICOS								
				ÁREA / DEPARTAMENTO	TRABAJADORES (AS) total	Mujeres No.	Hombres No.	temperatura elevada	temperatura baja	iluminación insuficiente	iluminación excesiva	ruido
Departamento Administrativo												
Departamento Financiero												
Conserjería												
Oficina de Despacho												

	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo	Fecha:	Código:
---	--	---------------	----------------

Anexo 3: Matriz de identificación de riesgos mecánicos

INFORMACIÓN GENERAL				FACTORES MECÁNICOS									
				ÁREA / DEPARTAMENTO	TRABAJADORES (AS) total	Mujeres No.	Hombres No.	espacio físico reducido	piso irregular, resbaladizo	manejo de armas de fuego	circulación de vehículos en áreas de trabajo	trabajo a distinto nivel	trabajo subterráneo
Departamento Administrativo													
Departamento Financiero													
Conserjería													
Oficina de Despacho													

	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo	Fecha:	Código:
---	--	---------------	----------------

Anexo 4: Matriz de identificación de riesgos ergonómicos

INFORMACIÓN GENERAL				FACTORES ERGONÓMICOS				
ÁREA / DEPARTAMENTO	TRABAJADORES (AS) total	Mujeres No.	Hombres No.	sobreesfuerzo físico	levantamiento manual de objetos	movimiento corporal repetitivo	Posición forzada (de pie, sentada, encorvada, acostada)	uso inadecuado de pantallas de visualización
Departamento Administrativo								
Departamento Financiero								
Conserjería								

	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo	Fecha:	Código:
---	--	---------------	----------------

Anexo 5: Matriz de identificación de riesgos psicológicos

INFORMACIÓN GENERAL				FACTORES PSICOSOCIALES														
				ÁREA / DEPARTAMENTO	TRABAJADORES (AS) total	Mujeres No.	Hombres No.	turnos rotativos	trabajo a presión	alta responsabilidad	sobrecarga mental	trabajo monótono	inestabilidad en el empleo	déficit en la comunicación	inadecuada supervisión	relaciones interpersonales inadecuadas o deterioradas	desmotivación	desarraigo familiar
Departamento Administrativo																		
Departamento Financiero																		
Conserjería																		
Oficina de Despacho																		

Anexo 6: Encuesta

Fecha ____/____/____ f. Nacimiento: ____/____/____

Nombre: _____ Cargo actual: _____

Años en el puesto de Trabajo: _____

TIEMPO QUE DESIGNA	TAREA	DURACIÓN	EQUIPO Y MAQUINARIA QUE OPERA

- 1. ¿Dónde realiza habitualmente la mayor parte de la jornada?**
 - a) En vehículo
 - b) En un lugar semi cerrado
 - c) En un lugar cerrado
 - d) Al aire libre
 - e) En otro lugar (especificar) _____

- 2. Conoce usted el programa de salud ocupacional y seguridad industrial de la cooperativa**
 - a) Si
 - b) No

- 3. La Cooperativa imparte constantemente capacitación en seguridad?**
 - a) Si
 - b) No

- 4. Durante la permanencia en la Cooperativa , alguna vez ha sido algún tipo de incapacidad, por una de las siguientes causas:**
 - a) Accidente de trabajo
 - b) Enfermedad general
 - c) Enfermedad hospitalaria
 - d) Enfermedad ambulatoria
 - e) Nunca ha sido incapacitado

- 5. ¿Sabe usted el significado de señalización de las rutas de evacuación?**

- 6. ¿Existen señalética en la cooperativa para el uso de equipo de protección?**
 - a) Si
 - b) No

- 7. ¿Usted en su jornada de trabajo está expuesto a altas temperaturas que le hace sudar aun cuando no hace esfuerzo físico?**
- a) Si
 - b) No
- 8. ¿Usted en su puesto de trabajo está expuesto a temperaturas bajas?**
- a) Si
 - b) No
- 9. ¿En su lugar de trabajo está expuesto a corrientes de aire fuertes?**
- a) Si
 - b) No
- 10. ¿En el lugar de trabajo existe humedad excesiva?**
- a) Si
 - b) No
- 11. ¿Existen malos olores en su lugar de trabajo?**
- a) Si
 - b) No
- 12. ¿En su puesto de trabajo existe ventilación suficiente como realizar su trabajo?**
- a) Si
 - b) No
- 13. ¿El espacio físico donde usted realiza su trabajo es el adecuado y cuenta con iluminación adecuada?**
- a) Si
 - b) No
- 14. ¿Utiliza equipo de protección personal para realizar su trabajo?**
- a) Si
 - b) No
- 15. ¿Del siguiente listado de equipo de protección personal usted utiliza para realizar su trabajo?**
- a) Protección para la cabeza
 - b) Protección de ojos y cara
 - c) Protección a los oídos
 - d) Protección de las vías respiratorias
 - e) Protección para brazos y mano
 - f) Protección de pies y piernas
 - g) Ropa de trabajo
 - h) Ninguno

16. ¿Qué tipo de reacción física implica en su trabajo?

DESCRIPCIÓN	Siempre	A veces	Nunca
Permanecer de pie			
Permanecer en una postura incomoda o forzada			
Permanecer en la misma postura (sentada, acostada)			
Andar largas distancia a pie			
Levantar o desplazar objetos pesado			
Realizar movimiento repetitivos			
Realiza movimientos brusco o dolorosos			
Realiza grandes esfuerzos físicos			
Manipula piezas muy pequeña			

17. ¿Ha sufrido problema de salud durante la jornada de trabajo en los últimos meses tales como?

DESCRIPCIÓN	Siempre	A veces	Nunca
Dolor de cuello /nuca			
Dolor de espalda			
Hernia discal			
Dolor en los miembros superiores (hombro, codo, antebrazo)			
Dolor en los miembros inferiores (piernas, rodillas, cadera, tobillos, pies)			
Dolor en muñeca, mano o dedos			
Dolor de estómago			
Estrés			