



1859

UNL

Universidad
Nacional
de Loja

Universidad Nacional de Loja

Facultad Jurídica Social y Administrativa

Carrera de Administración de Empresas

La Seguridad y Salud Ocupacional en las compañías de la Ciudad de Loja

Trabajo de
Titulación previo a la
obtención del título de Ingeniera en
Administración de Empresas

AUTORA:

Leydi Yulissa Romero Patiño

DIRECTORA:

Ing. Jimena Elizabeth Benítez Chiriboga Mg. Sc.

Loja – Ecuador

2023

Loja, 22 de febrero de 2023

Ing. Jimena Elizabeth Benítez Chiriboga Mg. Sc.

DIRECTORA DEL TRABAJO DE TITULACION

CERTIFICO:

Que he revisado y orientado todo proceso de la elaboración del Trabajo de Titulación denominado: **La Seguridad y Salud Ocupacional en las compañías de la Ciudad de Loja**, previo a la obtención del título de **Ingeniera en Administración de Empresas**, de la autoría de la estudiante **Leydi Yulissa Romero Patiño**, con **cédula de identidad Nro. 1150111084**, una vez que el trabajo cumple con todos los requisitos exigidos por la Universidad Nacional de Loja, para el efecto, autorizo la presentación para la respectiva sustentación y defensa.

Ing. Jimena Elizabeth Benítez Chiriboga Mg. Sc.

DIRECTORA DEL TRABAJO DE TITULACION

Autoría

Yo, **Leydi Yulissa Romero Patiño**, declaro ser autora del presente Trabajo de Titulación y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido de la misma. Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi Trabajo de Titulación en el Repositorio Institucional-Biblioteca Virtual.

Firma: _____

Cédula: 1150111084

Fecha: 22 de febrero de 2023

Correo Electrónico: leydi.romero@unl.edu.ec

Teléfono o Celular: 0967958193

Carta de autorización por parte de la autora, para la consulta, reproducción parcial o total y/o publicación electrónica de texto completo, del Trabajo de Titulación.

Yo, **Leydi Yulissa Romero Patiño**, declaro ser la autora del Trabajo de Titulación denominado: “**La Seguridad y Salud Ocupacional en las compañías de la Ciudad de Loja**”, como requisito para optar el título de **Ingeniería en Administración de Empresas**; autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos muestre la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el Repositorio Institucional, en las redes de información del país y del exterior con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia de Trabajo de Titulación que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los veintidós días del mes de febrero del dos mil veintitrés.

Firma: _____

Autora: Leydi Yulissa Romero Patiño

Cédula: 115011108-4

Dirección: Vía antigua a la Parroquia Yangana

Correo Electrónico: leydi.romero@unl.edu.ec

Teléfono o Celular: 0967958193

DATOS COMPLEMENTARIOS

Director de Tesis: Ing. Jimena Elizabeth Benítez Chiriboga Mg. Sc.

Tribunal de Grado:

Presidente: Ing. Raúl Ernesto Chávez Guamán Mg.

Vocal: Ing. Talía Del Rocío Quizhpe Salazar, MAE.

Vocal: Ing. Santiago Javier Ludeña Y. Mgs

Dedicatoria

La presente tesis la dedico primeramente a Dios, porque gracias a él he logrado llegar hasta este punto de mi vida, a mis padres que son mi pilar fundamental y me han apoyado a culminar mis estudios y por ser un ejemplo de lucha y superación, por enseñarme a ser mejor persona cada día, a mis hermanos que me han brindado su apoyo en los momentos que más he necesitado.

Leydi Yulissa Romero Patiño

Agradecimiento

Agradezco a Dios por permitirme existir y por las bendiciones que me han dado. A mi familia por su sacrificio y esfuerzo que me han brindado para lograr culminar esta etapa de mi vida, a mi pareja por ser mi apoyo incondicional.

A la Universidad Nacional de Loja, a la carrera de Administración de Empresas, a sus docentes por sus enseñanzas y conocimientos impartidos. Un agradecimiento especial a la Ing. Greta Salinas y a la Ing. Jimena Elizabeth Benítez Chiriboga, que con sus conocimientos, apoyo y confianza que me brindaron durante el desarrollo de la tesis he logrado la culminación de la misma.

También a las organizaciones de la Ciudad de Loja, por brindarme la información necesaria para el desarrollo de mi tesis.

Leydi Yulissa Romero Patiño

Índice de contenidos

Portada	i
Certificación	ii
Autoría	iii
Carta de autorización	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Índice de contenidos.....	vii
Índice de tablas	ix
Índice de Figuras.....	x
Índice de anexos	xi
1. Título	12
2. Resumen	13
2.1. Abstract	14
3. Introducción	15
4. Marco Teórico	17
4.1. Marco referencial	17
4.2. Marco teórico	18
4.2.1. Empresa	18
4.2.2. Administración de Recursos Humanos	21
4.2.3. Seguridad y Salud Ocupacional.....	23
4.2.3.3. Seguridad ocupacional.....	26
4.2.3.4. Salud ocupacional.....	37
4.3. Marco legal	38
4.3.1. Constitución del Ecuador	39
4.3.2. Código de trabajo.....	39
4.3.3. Resolución 957-Reglamento del instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo.....	39
4.3.4. Decisión 584-Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo	40
4.3.5. Acuerdo ministerial 135-De Instructivo Para El Cumplimiento De Obligaciones De Empleadores.....	40
4.3.6. Decreto Ejecutivo 2393-Reglamento de Seguridad y Salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo.....	41
4.3.7. Reglamento de prevención, mitigación y protección contra incendios.....	41
4.3.8. Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo.....	42

4.3.9. Plan Mínimo de Prevención de Riesgos Laborales	43
4.3.10. Requisitos para el cumplimiento de la Seguridad y Salud Ocupacional.....	45
5. Metodología.....	49
5.1. Métodos.....	49
5.2. Instrumentos de recolección de datos.....	49
5.3. Materiales	49
5.4. Población.....	50
5.5. Muestra.....	50
5.6. Procedimiento.....	51
6. Resultados	52
6.1. Tabulación de encuestas realizadas a microempresas.....	52
6.2.Tabulación de encuestas realizadas a pequeñas, medianas y grandes empresas.	72
7. Discusión.....	89
7.1. Diagnóstico Situacional de las Compañías de la Ciudad de Loja.....	89
7.2. Análisis comparativo del cumplimiento de la Seguridad y Salud Ocupacional	97
7.3. Requisitos para el Cumplimiento de la Seguridad y Salud Ocupacional en la Compañías de la Ciudad de Loja.....	104
8. Conclusiones	110
9. Recomendaciones	111
10. Bibliografía.....	112
11. Anexos.....	116

Índice de tablas

Tabla 1	Clasificación de las compañías según su tamaño	50
Tabla 2	Nivel de conocimiento en Seguridad y Salud.....	52
Tabla 3	Política de prevención de riesgos laborales.....	53
Tabla 4	Normas de Seguridad.....	54
Tabla 5	Socialización de normas de Seguridad.....	54
Tabla 6	Señalética adecuada	55
Tabla 7	Tipo de Señalética.....	56
Tabla 8	Medidas de bioseguridad	57
Tabla 9	Tipos de medidas de bioseguridad	58
Tabla 10	Uso de extintores.....	59
Tabla 11	Botiquín de primeros auxilios	60
Tabla 12	Tipos de riesgos	61
Tabla 13	Capacitación sobre la prevención de riesgos laborales.....	62
Tabla 14	Frecuencia de capacitaciones.....	63
Tabla 15	Tipo de comunicación	64
Tabla 16	Delegado de Seguridad y Salud	65
Tabla 17	Enfermedad profesional.....	66
Tabla 18	Frecuencia de enfermedades profesionales	67
Tabla 19	Capacitación sobre enfermedades profesionales.....	68
Tabla 20	Frecuencia de capacitaciones.....	69
Tabla 21	Plan de Seguridad y Salud.....	70
Tabla 22	Nivel de conocimiento.....	72
Tabla 23	Responsable de Seguridad y Salud	72
Tabla 24	Reglamento de Seguridad e higiene	73
Tabla 25	Socialización de normas de seguridad.....	73
Tabla 26	Frecuencia de la socialización de Normas de Seguridad	73
Tabla 27	Realización de simulacros	74
Tabla 28	Frecuencia de la realización de simulacros.....	74
Tabla 29	Señalética adecuada	75
Tabla 30	Tipo de señalética.....	75
Tabla 31	Medidas de bioseguridad.....	76
Tabla 32	Tipos de medidas de bioseguridad	76
Tabla 33	Accidente laboral	77
Tabla 34	Frecuencia de accidentes	77

Tabla 35	Registro de accidentes	77
Tabla 36	Conocimiento sobre los tipos de medidas.....	78
Tabla 37	Tipos de medidas	78
Tabla 38	Uso de equipos de protección.....	79
Tabla 39	Uso de extintores.....	79
Tabla 40	Botiquín de primeros auxilios	80
Tabla 41	Matriz de riesgos	80
Tabla 42	Tipos de riesgos	80
Tabla 43	Frecuencia de la identificación y evaluación de riesgos laborales.....	81
Tabla 44	Capacitaciones sobre la prevención de riesgos laborales.....	81
Tabla 45	Frecuencia de capacitaciones.....	82
Tabla 46	Tipos de comunicación	82
Tabla 47	Enfermedad profesional.....	83
Tabla 48	Tiempo que se presentó dicha enfermedad	83
Tabla 49	Capacitación sobre enfermedades profesionales.....	84
Tabla 50	Frecuencia de capacitaciones.....	84
Tabla 51	Controles médicos	85
Tabla 52	Tipo de examen	85
Tabla 53	Frecuencia del examen médico periódico	86
Tabla 54	Registro clínico de trabajadores.....	86
Tabla 55	Protocolo de prevención	87
Tabla 56	Socialización de protocolo	87
Tabla 57	Tiempo de socialización del protocolo	88
Tabla 58	Nivel de cumplimiento de la Seguridad y Salud	97
Tabla 59	Sanciones por incumplimiento en Seguridad y Salud.....	109

Índice de Figuras

Figura 1	Señalética	33
Figura 2	Matriz de riesgos.....	36
Figura 3	Nivel de conocimiento en Seguridad y Salud.....	52
Figura 4	Política de prevención de riesgos laborales.....	53
Figura 5	Normas de Seguridad.....	54
Figura 6	Socialización de normas de Seguridad.....	55
Figura 7	Señalética adecuada	56

Figura 8	Tipo de señalética	57
Figura 9	Medidas de bioseguridad	58
Figura 10	Tipos de medidas de bioseguridad	59
Figura 11	Uso de extintores.....	60
Figura 12	Botiquín de primeros auxilios	61
Figura 13	Tipos de riesgos	62
Figura 14	Capacitación sobre la prevención de riesgos laborales.....	63
Figura 15	Frecuencia de capacitaciones.....	64
Figura 16	Delegado de Seguridad y Salud	66
Figura 17	Enfermedad profesional.....	67
Figura 18	Frecuencia de enfermedades profesionales	68
Figura 19	Capacitación sobre enfermedades profesionales.....	69
Figura 20	Frecuencia de capacitaciones.....	70
Figura 21	Plan de Seguridad y Salud.....	71

Índice de anexos

Anexo 1	Formato de encuestas para microempresas.....	116
Anexo 2	Formato de encuestas para pequeñas, medianas y grandes empresas	119
Anexo 3	Fotografías	123
Anexo 4	Certificado de la traducción del resumen.....	124

1. Título

“La Seguridad y Salud Ocupacional en las compañías de la Ciudad de Loja”

2. Resumen

El presente trabajo de investigación titulado: “LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN LAS COMPAÑÍAS DE LA CIUDAD DE LOJA”, tiene por objetivo principal determinar la aplicación del Plan de Seguridad y Salud Ocupacional en las Compañías de la Ciudad de Loja. En el estudio se encuentra una investigación bibliográfica en la cual se recaba las principales teorías, conceptos y normas legales sobre Seguridad y Salud Ocupacional, así como investigaciones realizadas en otras ciudades. Además, esta investigación tuvo un enfoque cuantitativo y un tipo de diseño descriptivo simple comparativo, se tomó una población de estudio de 782 Compañías registradas en la Superintendencia de compañías, para ello, se utilizó la técnica de la encuesta, se realizó un formato para microempresas y otro modelo para las pequeñas, medianas y grandes empresas. La cual, fue aplicada a los Gerentes o encargados de la Seguridad y Salud Ocupacional, con la cual se obtuvieron los siguientes resultados: el 56% de las microempresas no poseen un delegado de Seguridad y Salud, el 41% no realizan capacitaciones sobre riesgos laborales y el 49% no capacita a su personal sobre la prevención de enfermedades ocupacionales. En las pequeñas empresas se evidencio que el 76% no ha tenido ningún accidente laboral, el 37 % no han implementado capacitaciones sobre la prevención de enfermedades profesionales, el 25% no realizan exámenes médicos de retiro y el 37% aun no cuentan con el Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación contra la mujer, igualmente en las medianas empresas se identificó que el 57% no cuentan con el formato para el registro de accidentes laborales y solo el 14 % aplica los exámenes médicos de retiro. Así mismo, los riesgos que están más expuestos los trabajadores de las Compañías son los riesgos ergonómicos, riesgos psicosociales, riesgos eléctricos y riesgos mecánicos.

Palabras claves: Accidente laboral, capacitaciones, enfermedad ocupacional, riesgos laborales.

2.1. Abstract

The present research work entitled: "OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH IN THE COMPANIES OF LOJA ", has as its main objective to determine the application of the Occupational Safety and Health Plan in the companies in Loja. The study includes a bibliographic research in which the main theories, concepts and legal norms on Occupational Safety and Health are collected, as well as research carried out in other cities. In addition, this research had a quantitative approach and a simple comparative descriptive design type, a study population of 782 companies registered in the Superintendence of companies was taken, for this, the survey technique was used, a format was made for micro companies and another model for small, medium and large companies. The following results were obtained: 56% of the micro-companies do not have a safety and health delegate, 41% do not carry out training on occupational hazards and 49% do not train their personnel on the prevention of occupational diseases. In small companies it was found that 76% have not had any occupational accidents, 37% have not implemented training on the prevention of occupational diseases, 25% do not carry out medical examinations for retirement and 37% still do not have a protocol for the prevention and attention of cases of discrimination against women, and in medium-sized companies 57% do not have a format for recording occupational accidents and only 14% apply medical examinations for retirement. Likewise, the risks to which the companies' workers are most exposed are ergonomic risks, psychosocial risks, electrical risks and mechanical risks.

Keywords: Work accident, training, occupational disease, occupational hazards.

3. Introducción

Desde años atrás la Seguridad y Salud Ocupacional se han convertido en una de las principales preocupaciones de los trabajadores de cualquier empresa, ya que están expuestos a distintos factores que pueden comprometer su integridad física y mental, es por eso que la Seguridad y Salud Laboral se convierten en un elemento esencial para proteger la vida del personal y así se logre condiciones de trabajo justas.

En el Ecuador se reportan un promedio de 1066 accidentes laborales cada día, es por ello que desde la Constitución de la Republica y a través de los distintos decretos, leyes, acuerdos ministeriales y mandatos, buscan que las organizaciones implementen acciones de prevención en bienestar del trabajador y aseguren ambientes de trabajo seguros y sanos, tomando en consideración el número de trabajadores que tiene la empresa y a las actividades a las que se dedican.

La presente investigación se da con la siguiente problemática: En la provincia de Loja según la estadística del Seguro de Riesgo del Trabajo del IES, para el año 2021 ocurrieron 137 accidentes de trabajo reportados, debido a que algunas de las organizaciones no poseen sistemas de prevención de riesgos o no aplican los planes de seguridad y salud ocupacional correctamente, por ende, existe la inadecuada utilización de los equipos de protección y herramientas de trabajo, lo cual produce un aumento en el porcentaje de accidentes laborales.

Es por ello, que con el presente proyecto de titulación denominado: “LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN LAS COMPAÑIAS DE LA CIUDAD DE LOJA”, se pretende conocer el cumplimiento del Plan de Seguridad y Salud en las Compañías de la Ciudad de Loja, para lo cual se plantearon como objetivos específicos realizar un diagnóstico para determinar el grado de cumplimiento, seguido de un análisis comparativo de acuerdo tamaño de las Compañías y por último, determinar los criterios para que los empleadores cumplan con las obligaciones dispuestas por el Ministerio de Trabajo.

La organización del documento se presenta de la siguiente forma: el resumen en el cual se incluye de forma breve introducción, objetivos, metodología, los resultados y las conclusiones más importantes; en el marco teórico se identificaron los conceptos y teorías fundamentales sobre empresas, talento humano, seguridad laboral y salud ocupacional para sustentar la investigación, en el marco referencial constan los trabajos realizados en otras partes del país relacionados con la Seguridad y Salud Ocupacional; en el marco conceptual se encuentran las palabras relevantes del tema de investigación y en el marco legal se aborda los reglamentos, decretos y los requisitos que deben cumplir los empleadores.

En la metodología se detallan los métodos y técnicas utilizadas, también el enfoque cuantitativo y el diseño de investigación descriptivo simple comparativo que se aplicó, así mismo, la población de estudio de la investigación que fueron las 782 Compañías de la Ciudad de Loja, las cuales fueron clasificadas de acuerdo a su tamaño; además, como instrumento de recolección de información se empleó la encuesta. En los Resultados se analizaron los datos obtenidos, primero se encuentra la tabulación del formato de encuesta aplicada a las microempresas y luego, el segundo formato que fue dirigida a las pequeñas, medianas y grandes empresas. La discusión va de acuerdo a los objetivos, por ello, se presenta un diagnóstico general del nivel de Cumplimiento de la Seguridad y Salud Ocupacional de acuerdo a las disposiciones legales; también se realiza un análisis comparativo para conocer el grado de cumplimiento de acuerdo al tamaño de las Compañías, y por último se dan a conocer los requisitos que deben cumplir las Compañías y las sanciones a las que podrían enfrentarse si no cumplen con lo dispuesto por el Ministerio de trabajo.

Finalmente se presentan las conclusiones, las cuales son los puntos más relevantes de la investigación y en las recomendaciones se plantean las sugerencias encontradas durante el proceso de estudio.

También, se incluyen en la Bibliografía la lista de fuentes y autores utilizados para el apoyo a la investigación y en los Anexos se encuentran evidencias de las encuestas aplicadas y los formatos de las mismas.

4. Marco Teórico

4.1. Marco referencial

Los autores Vásconez Illapa, y otros (2018) del trabajo de investigación denominado: **“Primera encuesta sobre las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en micro y pequeñas empresas”**, el cual presenta la siguiente problemática, en el Ecuador las MIPYMES constituyen la mayor fuente de ingresos y tienen un número considerable de trabajadores, pero la inversión que realizan en seguridad y salud ocupacional es muy poca, es por ello, que el principal objetivo de la investigación es describir y analizar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y la relación del estado de salud de los trabajadores. La investigación fue realizada a 29 empresas de la Ciudad de Quito, una vez aplicadas las encuestas arrojaron los siguientes resultados, que un alto porcentaje de empleados labora más de las cuarenta horas a la semana, los factores a los que están más expuestos son al riesgo ergonómico, debido a movimientos repetitivos. En cuanto a la salud, los trabajadores sufren molestias en distintas partes de su cuerpo como los dolores de espalda, miembros superiores, etc. y problemas oftalmológicos en mujeres.

Los autores (Tello Paute & Campozano Soto, 2017) del proyecto de tesis denominado: **“Plan de seguridad y salud ocupacional en la empresa Metalmecánica Tepacorp S.A”**, la problemática que se presenta es que los trabajadores están expuestos a riesgos, quemaduras, cortes, golpes e inclusive la pérdida de la vida, otro factor importante es que los clientes de la empresa piden la implementación de sistema de gestión de seguridad, es por ello que se plantean como objetivo general establecer un plan de seguridad industrial y salud ocupacional que sea rentable y poder prevenir futuros accidentes y así mismo los objetivos específicos es la identificación y evaluación de riesgos en la empresa, realizar el diagnóstico actual de la empresa y establecer el plan de acción que incluya medidas preventivas y correctivas. Los resultados arrojaron la existencia de instalaciones eléctricas inadecuadas, obstáculos en el piso y la irregularidad de los mismos, maquinarias sin protección, no cumple con la ventilación adecuada para extracción de humos.

En el trabajo de investigación del autor (Baque, 2016) denominado **“Diseño del plan de seguridad y salud ocupacional en la Empresa Inalecsa S.A”**, cuyo objetivo principal es diseñar un plan de seguridad y salud ocupacional en la empresa INALECSA para mejorar las condiciones y actos subestándares para poder prevenir los accidentes laborales y enfermedades ocupacionales de la empresa, como objetivos específicos se plantea el realizar un diagnóstico de la situación actual de la gestión en seguridad y salud ocupacional de la empresa, también identificar cuáles son las áreas donde existen riesgos potenciales y

clasificarlos; y por último establecer los procedimientos técnicos de seguridad, higiene industrial y salud ocupacional. Una vez recopilado los datos se obtuvo los siguientes resultados, la empresa no cumple con la normativa vigente y los trabajadores desconocen los riesgos a los que se exponen, existen pocos instructivos de trabajo, además la no utilización o el incorrecto uso de los equipos de protección, lo cual desencadena una enfermedad llamada hipoacusia o sordera profesional.

4.2. Marco teórico

4.2.1. Empresa

4.2.1.1. Concepto

“Se puede definir una empresa como un conjunto de factores humanos, materiales, financieros y técnicos organizados e impulsados por la dirección, que trata de conseguir unos objetivos de acuerdo con el fin establecido previamente” (Gutiérrez Aragón, 2016, p. 39).

4.2.1.2. Elementos de la empresa

Para García Prado (2020), la empresa debe realizar su actividad con la utilización de diferentes elementos:

Elementos humanos

Están formados por las personas que aportan su trabajo a la empresa. Se pueden establecer tres grupos: trabajadores, empresarios, propietarios.

Elementos materiales

Se incluyen los bienes de inversión o de capital, tales como edificios, maquinarias, materias primas y productos terminados. Por otra parte, están los que no son propiamente materiales o tangibles, sino que no se pueden tocar, aunque forman parte de estos bienes.

Elementos organizativos

Se refiere a la forma en que se combinan los elementos anteriores (humanos y materiales) para desarrollar eficazmente la actividad de la empresa. Incluyen las relaciones de autoridad, la coordinación y la comunicación que se establecen en la empresa entre el personal de esta (p.9).

4.2.1.3. Objetivos

Para Prado (2008), las empresas suelen perseguir objetivos como:

- **Obtener el mayor beneficio posible:** Es el principal objetivo.
- **Satisfacer las necesidades de los clientes:** Es importante entender las necesidades de a quién le estás vendiendo.
- **Objetivos de estabilidad y adaptabilidad al entorno:** El medio ambiente es un factor muy importante que afecta las ganancias de las empresas.
- **Objetivos de expansión y crecimiento de la empresa:** Las empresas necesitan crecer para aumentar la producción y para abrir nuevos mercados nacionales o internacionales.
- **Objetivos de responsabilidad social:** Las empresas están incorporando objetivos de responsabilidad social a sus empleados, clientes y al entorno en el que desarrollan sus actividades.
- **Crear valor:** Para incrementar el valor de la empresa y de esta manera, conseguir una rentabilidad para los inversores o propietarios (p.8).

4.2.1.4. Compañía

4.2.1.4.1. Concepto

Son aquellas sociedades o reuniones de varias personas, que además de elemento humano cuentan con otros técnicos y materiales y cuyo principal objetivo radica en la obtención de utilidades o la prestación de algún servicio a la comunidad (Ucha, 2009).

4.2.1.5. Clasificación de las empresas

Según el sector de actividad

De acuerdo con Hernández Ortiz (2014) enseña que la clasificación de las empresas que se basa en la naturaleza de la actividad económica se divide en:

- **Sector primario.** Son actividades de extracción directa de bienes de la naturaleza.
- **Sector secundario.** Incluyen las actividades que implican algún proceso de transformación de los productos obtenidos del sector primario o de los productos suministrados por otras empresas.
- **Sector terciario.** Se agrupan todas las actividades que no pertenecen a las otras dos divisiones (pág. 40).

1. Según el ámbito competitivo geográfico

Para Hernández Ortiz (2014) explica que el territorio en el que una empresa opera delimita el marco de referencia para estudiar las posibles relaciones recíprocas entre la propia empresa y el entorno político, social, laboral o económico. Se distinguen las siguientes:

- Empresas locales.
- Empresas regionales.
- Empresas nacionales.
- Empresas internacionales.
- Empresas multinacionales.
- Empresas globales(pág.41)

Según criterios jurídicos

Para Hernández Ortiz (2014) menciona que se estudian los dos criterios jurídicos más utilizados para clasificar las empresas:

3.1. Según la propiedad del capital

En función de si el capital está en manos de particulares o de organismos públicos, se identifican dos tipos de empresas:

- Empresas privadas.
- Empresas públicas

3.2. Según la forma jurídica

Se clasifican en:

- **Sociedad colectiva.** Sus socios responden personal, ilimitada y solidariamente de las deudas sociales, es decir, todos los socios son responsables frente a los acreedores, los cuales pueden cobrar de cualquiera de ellos, respondiendo incluso con su patrimonio personal.
- **Sociedad comanditaria simple.** En ella existen dos tipos de socios: comanditarios y colectivos.
 - **Sociedad capitalista.** Es aquella en la que es más importante la aportación del capital que las características personales de los socios.
 - **Sociedad de responsabilidad limitada.** Es aquella sociedad mercantil en la que la responsabilidad está limitada al capital aportado por el socio.
- **Sociedad anónima.** Su capital está dividido en acciones. La posesión de éstas da derecho a participar en los beneficios o a la percepción de dividendos (pág.42-45-47).

Según a su tamaño

- **Empresas grandes:** “Son consideradas a las empresas que tienen ventas anuales de \$5´000.001 o más y que tienen de 200 trabajadores en adelante” (*Código De Comercio*, 2019).
- **Empresas medianas.** “Es aquella unidad de producción que tiene de 50 a 199 trabajadores y un valor de ventas o ingresos brutos anuales entre un millón uno (USD 1.000.001,00) y cinco millones (USD 5000.000,00) de dólares de los Estados Unidos de América” (*Código De Comercio ecuatoriano*, 2019).
- **Empresas pequeñas:** “Es aquella unidad de producción que tiene de 10 a 49 trabajadores y un valor de ventas o ingresos brutos anuales entre trescientos mil uno (US \$ 300.001,00) y un millón (US \$ 1000.000,00) de dólares de los Estados Unidos de América” (*Código De Comercio ecuatoriano*, 2019).
- **Microempresas:** “Es aquella unidad productiva que tiene entre 1 a 9 trabajadores y un valor de ventas o ingresos brutos anuales iguales o menores de trescientos mil (USD \$300.000,00) dólares de los Estados Unidos de América” (*Código De Comercio ecuatoriano*, 2019).

4.2.2. Administración de Recursos Humanos

4.2.2.1. Origen y evolución

Según Sotomayor (2010), indica que en el siglo XX son identificadas las funciones administrativas de las organizaciones y se continuó afianzando el enfoque ya indicado, conservándose la denominación de personal e innovando los principios de bienestar o seguridad para implementar los principios necesarios para la gestión de recursos humanos. Los eventos mundiales como las guerras también han impulsado el crecimiento de estos servicios al referirse a su gobernanza y legitimidad para reflejar su influencia en el campo.

Uno de los enfoques administrativos que ayudó en gran medida en el desarrollo que ocupa hoy, fue las relaciones humanas que comprende aproximadamente en 1930 y hasta finales de los 50. Este período también dio origen al término relaciones laborales, especialmente por su tendencia a abordar cuestiones que involucran a personas y organizaciones. En la década de 1960, el impulso continuó e incluso surgieron disciplinas especializadas pero relacionadas, y en la década de 1970 se identificó una disciplina popular, un enfoque profesional integral en el campo. Con el paso de los años se aclararon las funciones básicas del campo, y luego se identificaron plenamente como carreras de

lanzamiento a nombre de Relaciones Industriales y Administración de Empresas, y en su caso, la forma en que se desarrolló RRHH en consonancia con lo sucedido. alrededores.

Con el paso de los años se aclararon las funciones básicas del campo, y luego se identificaron plenamente como el lanzamiento de la carrera de Relaciones Industriales y Administración de Empresas, y en su caso, la forma en que se desarrolló RRHH en consonancia con lo sucedido. Potencialmente el siglo XXI es el detonador de un cambio trascendental porque está inmersa en la calidad, excelencia y procesos a pesar de que la administración de Recursos Humanos no es la excepción (p.28)

4.2.2.2. Concepto

Dessler & Varela Juárez (2011) define la administración de recursos humanos se refiere a las prácticas y a las políticas necesarias para manejar los asuntos que tienen que ver con las relaciones personales de la función gerencial; en específico, se trata de reclutar, capacitar, evaluar, remunerar, y ofrecer un ambiente seguro, con un código de ética y trato justo para los empleados de la organización (pág.2).

4.2.2.3. Importancia

Los recursos humanos son críticos para el funcionamiento organizacional eficaz. Los recursos humanos son un medio valioso para mejorar la productividad y la conciencia de los costos asociados con una mala administración de recursos humanos. Los administradores se dan cuenta de que la eficacia de su función de recursos humanos tiene un impacto sustancial en la línea de fondo del desempeño. (Griffin & Ebert, 2005, pág.218)

4.2.2.4. Propósito de la administración de Recursos humanos

Para William B. Werther & Keith Davis (2008) explican que el propósito de la administración del capital humano es el mejoramiento de las contribuciones productivas del personal a la organización en formas que sean responsables desde un punto de vista estratégico, ético y social (pág.8).

4.2.2.5. Funciones de la administración de recursos humanos

Para Mondy & Mondy (2010) indican quienes participan en la administración de los recursos humanos, desarrollan y trabajan a través de un sistema integrado de ARH.

- **Dotación de personal:** Este es el proceso mediante el cual una organización se asegura de que siempre tenga el número correcto de empleados para los trabajos correctos con las habilidades adecuadas.

- **Desarrollo de recursos humanos:** El desarrollo de recursos humanos es una función esencial de la gestión de recursos humanos, que incluye no solo capacitación y desarrollo, sino también actividades de desarrollo y planificación de carrera.
- **Remuneración:** Un sistema de remuneración bien pensado garantiza una remuneración adecuada y justa por la contribución de los empleados al logro de los objetivos de la organización.
- **Seguridad y salud:** La seguridad se refiere a la protección de los trabajadores contra los accidentes de trabajo. La salud significa que los empleados están libres de dolencias físicas y emocionales
- **Relaciones con los empleados y relaciones laborales:** La ley está obligada a reconocer al sindicato y realmente hablar con él si los empleados de la compañía quieren que el sindicato los represente.
- **Investigación de recursos humanos:** La investigación de recursos humanos a menudo tiene éxito en explicar sus causas y ofrecer posibles soluciones. La gestión de recursos humanos es, sin duda, una clave importante para desarrollar una fuerza laboral altamente productiva y satisfecha.
- **Interrelaciones de las funciones de la ARH:** La administración debe reconocer que las decisiones en un área afectan a otras áreas. Además, a menos que se proporcione un entorno de trabajo seguro y saludable para los empleados, el sistema de compensación de una empresa será inadecuado (pág. 5).

4.2.2.6. Calidad de vida en el trabajo

Para Chiavenato (2011) calidad de vida implica crear, mantener y mejorar el ambiente laboral, trátase de sus condiciones físicas (higiene y seguridad) o de sus condiciones psicológicas y sociales, un ambiente laboral agradable y amigable, mejora sustancialmente la calidad de vida de las personas dentro de la organización y, por extensión, también fuera de ellas (p. 275).

4.2.3. Seguridad y Salud Ocupacional

4.2.3.1. Historia

Según Arias (2012), en Egipto se evidencian los primeros indicios en materia de seguridad y salud ocupacional, debido a que se implementaron los primeros equipos de protección como, por ejemplo, por ejemplo, se proporcionó arneses, andamios y sandalias a los esclavos que trabajaban en la Esfinge y las pirámides; por su parte, a los esclavos que trabajaban en las estatuas se les dio un trato especial en cuanto a descanso y alimentación para que pudieran realizar su trabajo.

Fueron Grecia y Roma, las culturas del antiguo mundo que tuvieron mayor trascendencia en salud ocupacional. La época de importantes avances para los trabajadores en Grecia, tuvo lugar entre los siglos VI y IV a.c. donde con la construcción de la Gran Acrópolis se desarrolló el trabajo diferenciado. Los mayores aportes sobre medicina ocupacional en Grecia, se dieron en el campo del trabajo de minas y de las enfermedades por intoxicación. El padre de la medicina, Hipócrates escribió un tratado sobre las enfermedades de los mineros, a quienes recomendaba tomar baños higiénicos para evitar la saturación de plomo.

Aristóteles, filósofo y naturalista griego, también intervino en la salud ocupacional de su época, pues estudió ciertas deformaciones físicas producidas por las actividades ocupacionales, planteando la necesidad de su prevención.

En Francia en el siglo X surgieron las primeras leyes que protegen a los trabajadores. Sería en las leyes que se apuntalaría los primeros avances hacia la formalización de la seguridad laboral. Entre 1413 y 1417 se dictaminan las 'Ordenanzas de Francia' que velan por la seguridad de la clase trabajadora.

La edad moderna inicia con diversos estudios referentes a la salud ocupacional en las profesiones de la época. Durante el siglo XVII aparecen estudios como los de Glauber que analiza las enfermedades de los marinos, Porcio y Secreta hacen lo propio con las enfermedades de los soldados.

Surge el Padre de la Medicina del Trabajo, Bernardino Ramazzini, estudió medicina y filosofía en la Universidad de Parma, ejerció la docencia, fue uno de los personajes más relevantes de la época debido a sus ideas progresistas y su gran injerencia en la higiene urbana. Su más importante logro dentro de la Salud Ocupacional es su obra "De morbis artificum diatriba, enfermedades ocupacionales de los obreros", en la cual analiza más de 54 profesiones.

La revolución industrial no llegó de repente, sino que estuvo influenciada por la invención de diversos artefactos que transformaron el trabajo artesanal en la industria manual del renacimiento. Los abusos y la explotación se confundían con la miseria que era común en esos años. Las dos terceras partes de los obreros eran mujeres y niños, que además de ser explotados no se les brindaba las condiciones de seguridad necesarias, de modo que muchos niños y mujeres sufrían lesiones, mutilaciones o bien morían en accidentes trágicos. Debido a esta situación, se comenzaron a implementar leyes que protegían a los trabajadores. Inglaterra y Francia fueron los países que lideraron la formalización de la salud y la seguridad ocupacional en Europa.

Hay quienes como R. Asfahl relacionan la formalización de la seguridad industrial con la publicación de 1931 del libro Prevención de accidentes laborales de H.W. Heinrich, a quien se le considera padre de la seguridad industrial y en 1918 empieza a funcionar la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Otro suceso importante fue el tratado de Versalles en su fracción XII establece principios que luego tomaría la OIT 15 (pág.46-50).

4.2.3.2. Seguridad y Salud ocupacional en el Ecuador

La historia se remonta a partir del siglo XIX con el boom bananero y cacaotero, además del surgimiento de la industrialización en el sector de la serranía ecuatoriana; Estos grandes acontecimientos marcaron una severa explotación en la clase obrera, las condiciones de trabajo eran precarias y sus jornadas demasiado extensas, basadas tan solo en esfuerzo físico y poco remunerados, en tecnología primitiva además de las severas exposiciones meteorológicas de calor y humedad incluídas las apariciones de enfermedades como paludismo y fiebre amarilla siendo con las que comúnmente acaecían a los trabajadores de cacao, a pesar de ello la preocupación por parte de los dueños de los hacendados y empresas no era relevante, ocasionando controversias en la clase obrera por la falta de preocupación.

La falta de preocupación por la seguridad industrial y salud ocupacional se produjo en la construcción ferroviaria en la serranía ecuatoriana, en esta obra de gran enrollo se tuvo que lidiar con severas actividades sísmicas e inundaciones. El tramo de mayor complejidad fue la construcción de estas vías ferroviarias en la nariz del diablo, tanto así que fue conocida internacionalmente como la vía más compleja del mundo puesto que dio como resultado la muerte de más de 3000 obreros puesto que además de soportar condiciones climáticas insostenibles, se evidenció la falta de conocimiento y capacitaciones al momento de laborar y manipular objetos como explosivos y uso protecciones que ayudarían a evitar accidentes como mordeduras de serpientes o caer por los desfiladeros; todas aquellas personas que sobrevivían recibían el sueldo que les correspondía a los obreros que iban muriendo, además la desertión a esta obra era severamente castigada.

Todos estos acontecimientos crearon protestas y descontentos por parte de la clase obrera, los cuales se sentían afligidos por ser tratados como esclavos y carecer de un trato justo como realmente se lo merecían tanto personalmente como laboralmente.

En 1925 la revolución juliana fue la primera en abordar la problemática de trabajadores en manera integral y como político de estado, el gobierno de Isidro Ayora nacido de esta revolución, fue innovador de la legislación laboral con la expedición de varias leyes: en 1927, la ley de prevención de accidentes de trabajo; en 1928, ley sobre el contrato individual de

trabajo; ley de desahucio del trabajo; ley de duración máxima de la jornada de trabajo y de descanso semanal; ley de jubilación, montepío civil, ahorro jubilación, montepío civil, ahorro y cooperativa; ley de jubilación obligatoria para los empleados del banco; ley sobre el trabajo de mujeres y menores de protección a la maternidad; y el estatuto de la caja de pensiones. (Harari et al., 2000)

4.2.3.3. Seguridad ocupacional

4.2.3.3.1. Concepto de seguridad

La Seguridad industrial es el conjunto de técnicas y actividades destinadas a la identificación, valoración y al control de las causas básicas que potencialmente pueden causar daño a la integridad física del trabajador o a los recursos de la empresa, por lo tanto, procura mantener un ambiente laboral seguro (Álvarez Heredia, 2006, pp.25).

4.2.3.3.2. Objetivos

- Evitar accidentes que resulten en lesiones y muerte, donde se pierda el potencial humano y se reduzca la productividad.
- Reducir los costos de producción y operación.
- Para mejorar la imagen de la empresa y con ello mejorar la seguridad de los empleados y con ello mejorar el desempeño laboral.
- Existe un sistema estadístico que puede registrar el progreso o reducción de los accidentes y sus causas.
- Tiene los recursos necesarios para desarrollar un plan de seguridad. (*Industrial: Objetivos De La Seguridad Industrial*, 2009)

4.2.3.3.3. Condiciones de trabajo

“Las condiciones de trabajo son definidas como cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador” (Díaz Zazo, 2015, p.12).

4.2.3.3.4. Daños derivados del trabajo

Los factores de riesgo a los que está expuesto el trabajador y que ejercen sobre el individuo una notable influencia, pudiendo dar lugar a la pérdida del equilibrio de la salud y originar lo que se conoce como daños derivados del trabajo

Los principales daños derivados del trabajo son los siguientes:

- El accidente de trabajo
- Enfermedad profesional
- Fatiga profesional
- El estrés
- Insatisfacción laboral (Díaz Zazo, 2015, pp.13).

4.2.3.3.5. Accidente de trabajo

Según Pérez van Morlegan & Ayala (2021), el accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se presente. Es la lesión corporal que sufre el operario a consecuencia de la actividad laboral, produciendo una disminución o anulación de la integridad anatómica y fisiológica del trabajador (p.173).

4.2.3.3.5.1. Características de los accidentes de trabajo

Hay agresiones que, actuando sólo una vez o en un plazo de tiempo muy corto, producen lesiones perfectamente identificables de carácter leve, grave o mortal: este tipo de agresiones son los accidentes de trabajo. Es precisamente la conjunción de los diferentes factores de riesgo de manera simultánea lo que caracteriza la generación de los accidentes de trabajo. Puede ser que se generen determinados sucesos iniciales o fallos que no provoquen por sí mismos accidentes, pero en un momento determinado, al simultanearse además determinadas circunstancias, actuaciones o fallos, el proceso secuencial de desencadenamiento del accidente termina por completarse (Bestratén Belloví et al., 2011, pp.15).

4.2.3.3.6. Enfermedad profesional

Es toda aquella que haya sido contraída de forma irrefutable dentro de las clases de trabajo que se ejecuta por el trabajador, siempre y cuando la causa y la actuación hayan sido constantes y lentas para el deterioro de su salud. (Guerra, P., Viera, D., Beltrán, D. y Bonilla, S., 2021, p.76)

4.2.3.3.7. Covid- 19

Según la Organización Mundial de la Salud define al Covid-19 como” La enfermedad por coronavirus (COVID-19) es una enfermedad infecciosa causada por el virus SARS-CoV-2.”

La mayoría de las personas infectadas con el virus experimentan una enfermedad respiratoria de leve a moderada y se recuperan sin un tratamiento específico. Sin embargo, algunas personas están muy enfermas y requieren atención médica. Los adultos mayores y las personas con afecciones subyacentes, como enfermedades cardiovasculares, diabetes, enfermedades respiratorias crónicas o cáncer, tienen más probabilidades de desarrollar una enfermedad grave. Cualquier persona de cualquier edad puede enfermarse gravemente o morir a causa del COVID-19.

Cuando una persona infectada tose, estornuda, habla, canta o respira, el virus puede propagarse desde la boca o la nariz de una persona infectada a través de pequeñas partículas líquidas. Estas partículas van desde las gotas respiratorias más grandes hasta los aerosoles más pequeños. Es importante practicar buenos hábitos de respiración, como toser con la parte interna del codo flexionado, y quedarse en casa para aislarse hasta que se sienta mal. (*Coronavirus*, 2019)

4.2.3.3.8. Equipos de protección personal

Son elementos complementarios y no sustitutos de las medidas de control primarias y secundarias. Existen empresas especializadas en el estudio e investigación de las condiciones de prevención. Es importante educar al trabajador sobre el uso de los equipos de protección según se especifique (Heredia et al., 2006, p.77)

4.2.3.3.8.1. Importancia

El equipo de protección personal es un recurso importante para la gestión de riesgos laborales. Sin embargo, deben considerarse alternativas luego de analizar la posibilidad de controlar el riesgo en la fuente o en el medio ambiente. Es necesario comprender a fondo la verdadera protección que ofrece el dispositivo, ya que su eficacia depende fundamentalmente de una buena selección y un uso adecuado (Mancera Ruíz & Mancera Ruíz, 2000, p.350)

4.2.3.3.9. Clasificación de los equipos de protección

Protección para la cabeza

- **Cascos de seguridad**

El casco está compuesto por un cuerpo hecho en policarbonato, polipropileno, polietileno de alto impacto o fibra de vidrio. En su interior tiene un tailete o cinta que rodea el contorno de la cabeza, y un atalaje que se une en la cima mediante un cordón o una cinta con línea de costura débil cuya función es amortiguar un golpe, de modo que cuando se presente transmita la menor cantidad de energía cinética del impacto a la cabeza y el cuello. (Mancera Ruíz & Mancera Ruíz, 2000, pág.351)

- **Protección facial**

“Para proteger de partículas a gran velocidad con energía alta, media y baja, salpicaduras de líquidos, arcos eléctricos y metal fundido y sólidos calientes” (Espeso Santiago et al., 2007, p. 86).

- **Protección visual: gafas y monogafas**

Se utilizan sobre todo en los trabajos que ofrecen riesgo de proyección de partículas que por sus características no agreden el rostro, pero sí los ojos por su mayor vulnerabilidad; asimismo, se usan cuando existe riesgo de radiaciones infrarrojas y ultravioleta, y en casos en que los tonos ayudan a resaltar contrastes cuando se realizan trabajos de precisión. (Mancera Ruíz & Mancera Ruíz, 2000, pp.354)

- **Protección auditiva**

Son elementos para la protección personal del sistema auditivo, utilizados para reducir el nivel de presión sonora que percibe una persona expuesta a un ambiente ruidoso.

- **Protectores respiratorios**

Dependientes del medio ambiente

Los dependientes son aquellos que purifican el aire contaminado, dejándolo en condiciones adecuadas para ser inhalado por el trabajador, siempre y cuando el aire contenga el oxígeno necesario.

Independientes del medio ambiente

Estos equipos se utilizan en medios muy contaminados o en atmósferas con deficiencia de oxígeno, siempre y cuando no se trate de una atmósfera explosiva, ya que, en este caso, se debe complementar el control con sistemas de ventilación o internalización que garanticen una atmósfera no inflamable.

- **Protectores corporales**

Parciales

Este tipo de protección hace referencia al mandil (delantal) y a las polainas impermeables. Esta protección debe proporcionarse para operaciones que impliquen la manipulación de sustancias químicas, zonas húmedas o de materiales biológicos patógenos.

Protección corporal integral

Incluye la capucha con visor, sacón o abrigo, pantalón, cubre botas, guante largo, escaupines y polainas. Se debe fabricar en material textil resistente al fuego, como rayón aluminizado y debe componerse de pantalón, abrigo o sacón, capucha con visor, cubre botas y guante de 14" de largo con palma reforzada.

- **Protección de manos**

Guantes

“Los guantes actuarán como protección en el manejo de materiales, objetos y herramientas y en el desarrollo de las actividades que incluyan trabajos con equipos de soldaduras, con contactos eléctricos e incluso radiaciones” (Espeso Santiago et al., 2007, p.295).

- **Protección de pies**

Calzado

“El calzado de seguridad constituye el elemento de protección de extremidades inferiores de uso más generalizado, existiendo al igual que los guantes, un tipo de calzado adecuado a cada tipo de riesgo” (Cortés Díaz, 2012, p.218).

4.2.3.3.10. Señalización

De acuerdo a Bestratén Belloví et al. (2011), la señalización Indica, advierte, prohíbe, orienta sobre determinados factores de riesgo. Es del todo complementaria a las anteriores. Las informaciones destacables a ser percibidas por cualquiera de nuestros sentidos contribuirán a que las personas actúen correctamente sin dudar (p.34).

4.2.3.3.11. Señalización de seguridad

Es una señal que proporciona instrucciones relacionadas con la seguridad de personas y/o bienes. Las normas de seguridad tienen por objeto prevenir directamente los riesgos que pueden ocasionar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y las disposiciones y medidas de los reglamentos oficiales y técnicos se interpretan y adaptan a las distintas necesidades

No cabe duda de la importancia de las señales para una mejor interpretación de las normas de seguridad, y se puede observar que en la actualidad se han convertido en un elemento integral de la supervisión normativa en la vida urbana y el transporte rural., marítimo, aviación y personas. (Mancera Ruíz & Mancera Ruíz, 2000, p.424)

4.2.3.3.11.1. Características de la señalización

Según Cortés Díaz (2012), hay que insistir en que la señalización en sí, no constituye ningún medio de protección, sino que sólo debe cumplir la misión de prevenir daños, actuando sobre la conducta humana, debiendo cumplir para que sea eficaz con las siguientes características:

- Atraer la atención de quien la recibe y provocar su respuesta de forma inmediata.
- Dar a conocer el peligro de forma clara, con una única interpretación y con la suficiente antelación.
- Informar sobre la forma de actuar en cada caso concreto, para lo cual deberá ser conocida de antemano.
- Posibilidad real de su cumplimiento. (pág.188)

4.2.3.3.11.2. Tipos de señales

Señalética preventiva

Estarán constituidas por un triángulo equilátero y llevarán un borde exterior en color negro. El fondo del triángulo será de color amarillo, sobre el que se dibujará, en negro el símbolo del riesgo que se avisa.

Señalética prohibitiva

Serán de forma circular y el color base de las mismas será el rojo. En un círculo central, sobre fondo blanco se dibujará, en negro, el símbolo de lo que se prohíbe

Señalética de información

Serán de forma cuadrada o rectangular. El color del fondo será verde llevando de forma especial un reborde blanco a todo lo largo del perímetro. El símbolo se inscribe en blanco y colocado en el centro de la señal.

Señalética de obligación

Serán de forma circular con fondo azul oscuro y un reborde en color blanco. Sobre el fondo azul, en blanco, el símbolo que exprese la obligación de cumplir.

Señalética de equipo contra incendio

Estará situado en lugar fácilmente accesible y de forma que sus señales puedan ser audibles y visibles. Estará provisto de señales de aviso y control para cada una de las zonas en que haya dividido la instalación industrial. (Instituto ecuatoriano de Seguridad Social, 2012)

4.2.3.3.13. Color de seguridad

“Es aquel al cual se le atribuye un significado concreto en relación con la seguridad y salud en el trabajo” (Bestratén Belloví et al., 2011, p.132)

4.2.3.3.14. Formas geométricas de las señales

Estas formas pueden ser: el círculo, que, con borde y banda diametral roja sobre fondo blanco, significa señal de prohibición y si es con borde blanco y fondo azul significa señal de obligación. Otra forma es un triángulo equilátero con un fondo amarillo para una señal de peligro. Finalmente está el cuadrado o el rectángulo, que, con fondo rojo, significa información

sobre equipos de lucha contra incendios, con fondo verde, información sobre salidas de socorro y primeros auxilios, y finalmente un fondo azul para otras indicaciones. (Bestratén Belloví et al., 2011, pág.132)

Figura 1 Señalética

SEÑAL	FIGURA GEOMÉTRICA, COLOR Y SÍMBOLOS	SIGNIFICADO
 Prohibido fumar	Círculo, color rojo sobre blanco, símbolo negro.	Prohíbe un comportamiento susceptible de provocar un peligro.
 Uso gafas de protección	Círculo, símbolo blanco, de seguridad azul, de contraste blanco.	Obliga a un comportamiento determinado.
 Tránsito de ciclistas	Triángulo, colores: de contraste negro de seguridad amarillo, símbolo negro.	Advierte de un peligro.
 Zona de carga	Rectángulo o cuadrado, símbolo blanco, color de seguridad verde.	Proporciona una indicación de seguridad o salvamento.
 Hospital	Rectángulo o cuadrado, símbolo blanco, color fondo azul claro.	Proporciona información relativa a la seguridad, pero distinta a las descritas.

Nota. Tomado de Mancera Fernández, M., Mancera Ruíz, M. T., Mancera Ruíz, M. R., & Mancera Ruíz, J. R. (2012). En *Seguridad e Higiene Industrial Gestión de Riesgos* (Primera edición ed.).

4.2.3.3.15. Factores de riesgo laboral

Se define factor de riesgo como la existencia de fenómenos, objetos materiales, sustancias, ambiente y acciones humanas con capacidad potencial de alterar el bienestar físico, mental y social de los trabajadores, así como también ocasionar daños o pérdidas en materiales y equipos, dichos factores se derivan de las condiciones de trabajo, organización del trabajo y condiciones de seguridad (Beltrán Molina, et al., 2021, p.11).

4.2.3.3.16. Clasificación de los factores de riesgos laboral

Para Álvarez Heredia (2006) los factores de riesgo se clasifican en:

Riesgos Mecánicos

Los agentes mecánicos se colocan en el llamado "ambiente de trabajo mecánico", es decir, en el lugar de trabajo o en la habitación, las máquinas, herramientas y otros objetos

durante el trabajo pueden causar: partículas que caen, aplastan, cortan, atrapan o sobresalen en los ojos.

Riesgos Físicos

Representan un intercambio repentino de energía entre el individuo y el ambiente en proporciones que exceden la capacidad de soporte del organismo, siendo los más importantes: ruido, vibración, temperatura, humedad, ventilación, presión, iluminación, radiación. Ionizante, radiación ionizante.

Riesgos Ergonómicos

Los factores de riesgo ergonómicos dependen de la carga de trabajo, que a su vez depende de otros factores, tales como: volumen, exceso de peso, características personales, mayor o menor esfuerzo físico o intelectual, duración de la jornada, ritmo de trabajo, comodidad en el puesto de trabajo. Entre sus efectos se encuentran la bipedestación, la inmovilidad y la sobrecarga de los músculos de las piernas, la espalda y los hombros, lo que provoca ciertas lesiones y cansancio físico general.

Riesgos Químicos

Los químicos son sustancias orgánicas, inorgánicas, naturales o sintéticas que pueden presentarse en el ambiente de trabajo en diferentes estados físicos y tener un efecto irritante, corrosivo, asfixiante o tóxico en cantidades que pueden dañar la salud de las personas expuestas. Los materiales existen en la naturaleza en estado sólido, líquido, vapor, gas y plasma atómico.

Riesgos Eléctricos

Se refiere a los sistemas eléctricos en máquinas, equipos y dispositivos de posicionamiento que conducen o generan energía dinámica o estática que, cuando se exponen a humanos, pueden causar quemaduras, SOC o fibrilación ventricular dependiendo de la intensidad y duración de la exposición.

Riesgos Biológicos

Se refiere a un grupo de microorganismos vivos que existen en un determinado ambiente de trabajo y que pueden causar enfermedades infecciosas, reacciones alérgicas o intoxicaciones cuando ingresan al cuerpo. Los efectos de los agentes biológicos son infecciosos y parasitarios. En general, los riesgos están asociados con trabajos relacionados con el procesamiento de ganado, vísceras y productos animales, agricultura, laboratorios clínicos, hospitales, eliminación de desechos y excavación.

Riesgos Psicosocial

Condiciones que existen en el ambiente de trabajo y están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y el desempeño de las tareas y afectan el bienestar o la salud (física, psicológica y social) de los empleados, así como el desarrollo laboral.

No todos los trabajadores responderán de la misma manera a ciertas condiciones laborales psicosociales adversas. Ciertas características de cada trabajador determinarán el alcance y tipo de su respuesta y las consecuencias que sufrirá (pág. 38-55).

4.2.3.3.17. Evaluación de riesgos ocupacionales

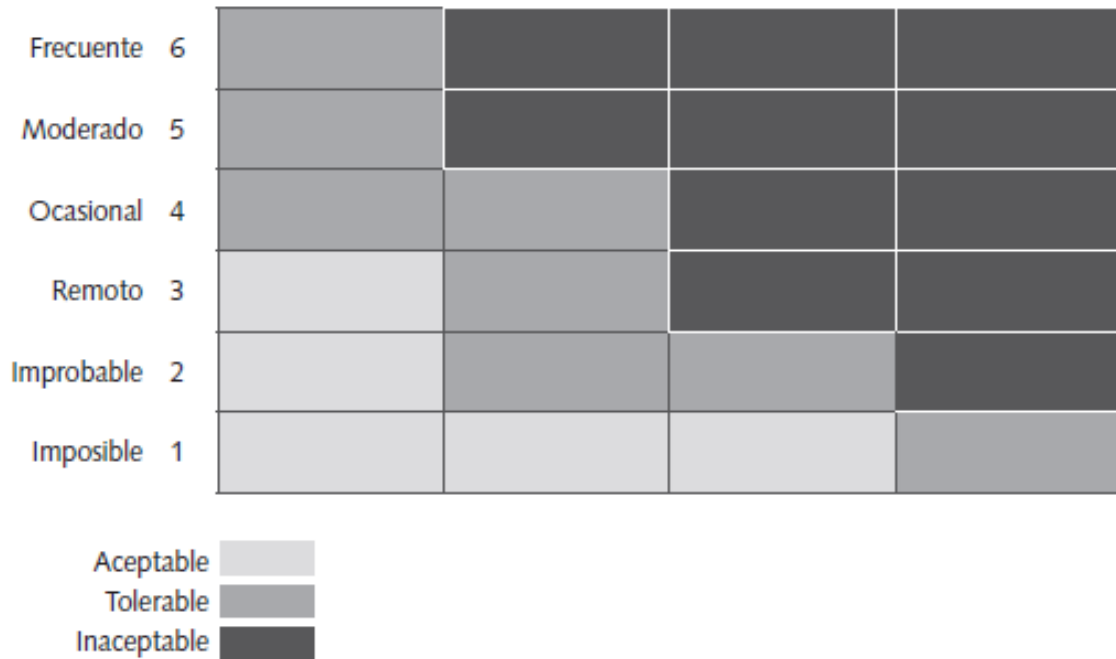
Para Álvarez Heredia (2006), el proceso está diseñado para evaluar la gravedad de los riesgos laborales que no se pueden evitar y obtener la información necesaria para tomar medidas preventivas. Este proceso puede servir para:

- La capacidad de identificar los factores ambientales que causan daño o malestar a la salud de los empleados.
- Al realizar estudios de concentración ambiental y estudios médicos especiales y correlacionar los resultados de estos estudios, se puede determinar el nivel tolerable de contaminación que los trabajadores expuestos pueden tolerar con seguridad razonable.
- El control de los agentes ambientales mediante la aplicación de procedimientos o métodos adecuados para eliminarlos o reducirlos a niveles de exposición no perjudiciales para el trabajador (pág.65).

4.2.3.3.18. Matriz de riesgos

Una matriz de riesgo es una forma sencilla de visualizar la vulnerabilidad al riesgo. Las escenas se insertan en la matriz por código. Cualquier cosa en el área gris claro indica que este riesgo no requiere planificación; arriba del área gris oscuro indica el plan maestro y arriba del área negra indica el plan detallado (Mancera Ruíz & Mancera Ruíz, 2012, p.400).

Figura 2 Matriz de riesgos



Nota. Tomado de Mancera Fernández, M., Mancera Ruíz, M. T., Mancera Ruíz, M. R., & Mancera Ruíz, J. R. (2012). En Seguridad e Higiene Industrial Gestión de Riesgos (Primera edición ed.).

4.2.3.3.19. Tipos de medidas

Medidas correctivas

Para Martin Lunares (2019) explica que según la definición de ISO 9001:2015 es: “Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación indeseable y eliminar su recurrencia”. Estas acciones correctivas se toman una vez que se analizado las causas a raíz de la no conformidad detectada, con el fin de prevenir que vuelva a suceder (p.7).

Medidas preventivas

Las acciones que se toman para evitar los riesgos causados por el trabajo o para reducirlos, cuyo objetivo es proteger la salud de los trabajadores de las condiciones de trabajo nocivas que se produzcan con motivo del trabajo o durante el mismo, cuya ejecución es responsabilidad y obligación del empleador (*Decisión 584 Instrumento Andino De Seguridad Y Salud En El Trabajo, 2012*)

4.2.3.4. Salud ocupacional

4.2.3.4.1. Concepto de salud

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud, así: “La salud es el completo bienestar físico, mental y social del individuo y no solamente la ausencia de enfermedad.” Esta definición destaca los aspectos de la salud en el hombre: el físico, por su exposición a las condiciones de riesgo en el trabajo; el mental y el social que determina las posibilidades del hombre, para que, en la interacción con sus semejantes, genere su nivel y calidad de vida (Álvarez Heredia, 2006, pág.19)

4.2.3.4.2. Concepto de Salud ocupacional

Se trata de un conjunto de medidas sanitarias encaminadas a mejorar la calidad de vida de los trabajadores mediante el mantenimiento y mejora de sus condiciones de vida, el diagnóstico precoz y el tratamiento rápido, la rehabilitación, la adaptación al trabajo y la atención en situaciones de emergencia provocadas por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. (Álvarez Heredia, 2006, pág.19).

4.2.3.4.3. Monitoreo médico

Según Rodríguez Cabrera & Arellano Díaz (2000), la aplicación del monitoreo médico en los datos en las actividades de higiene ocupacional se lleva a cabo a través de un proceso retrospectivo, en el cual se desarrolla un estudio para explicar el estado de salud en que se encuentra cada individuo, construyendo los perfiles de las exposiciones que ocurrieron en el pasado. Puesto que el monitoreo médico tiene como finalidad analizar la relación entre causa y efecto, o entre la dosis y la respuesta, las empresas que desarrollen monitoreo médico como complemento a la higiene industrial tendrán un panorama más completo de la salud de sus empleados (p.129).

El monitoreo médico consiste en un examen de salud inicial del empleado seguido de exámenes periódicos, cuyo propósito es vigilar la salud de los empleados, determinar el equipo de protección personal adecuado y mantener un registro del estado de salud individual. El monitoreo también es un procedimiento para evaluar los efectos a la salud de los agentes químicos y físicos, así como una de las formas en que el higienista industrial determina la exposición en el lugar de trabajo (pág.129).

4.2.3.4.4. Vigilancia de la salud

Para Rodríguez Cabrera & Arellano Díaz (2000), la vigilancia de la salud ocupacional se define como el seguimiento del estado de trabajo y salud de los empleados, que se lleva a cabo mediante la recopilación y el análisis sistemático y continuo de datos sobre los factores de riesgo y de salud, con el objetivo de identificar los problemas de salud y sus causas. Para planificar y evaluar las medidas preventivas para eliminar tales problemas, deben tenerse en cuenta al realizar estos pasos (p.133).

4.2.3.4.5. Medicina en el trabajo

La Organización Mundial de la Salud y la Organización internacional del Trabajo, la definen así: “la medicina del trabajo busca promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones, prevenir todo daño causado a la salud de los trabajadores por las condiciones de su trabajo, protegerlos en su empleo contra riesgos resultantes de la presencia de agentes perjudiciales a su salud, colocar y mantener al trabajador en un empleo conveniente a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas, en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su tarea”. (Mancera Ruíz & Mancera Ruíz, 2000, pág.415)

4.2.3.4.6. Medicina preventiva

Para Mancera Ruíz & Mancera Ruíz (2000), la medicina preventiva, dentro de la salud ocupacional, cumple un importantísimo papel dirigido a adaptar al trabajador, mental, emocional y físicamente, para desempeñar su trabajo sin peligros para su salud (pág.416).

4.3. Marco legal

Normativa Legal Ecuatoriana

La normativa legal en Seguridad y Salud tiene por objeto prevenir los accidentes y enfermedades profesionales que se producen como consecuencia de las actividades laborales en los diversos lugares de trabajo.

El marco normativo está conformado por:

- Constitución del Ecuador
- **Acuerdos Internacionales**
 - Decisión 584. Instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo
 - resolución 957. Reglamento del instructivo andino de seguridad y salud en el trabajo

- **Leyes Nacionales**
 - Código del trabajo
- **Decretos Ejecutivos**
 - Decreto ejecutivo 2393. Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores
- **Acuerdos Ministeriales**
 - Am-nro.-mdt-2020-001 – reformar el acuerdo ministerial nro. Mdt-2017-0135, «instructivo para el cumplimiento de las obligaciones de empleadores»
 - Am 135. Instructivo para el cumplimiento de las obligaciones de empleadores

4.3.1. Constitución del Ecuador

En el artículo 32 se establece que: “La salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir” (*Constitución De La República Del Ecuador, 2021*).

Así mismo en el Art. 326 en el literal 5 indica que “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.” (*Constitución De La República Del Ecuador, 2021*)

4.3.2. Código de trabajo

En el Artículo 428 indica los “Reglamentos sobre prevención de riesgos. - La Dirección Regional del Trabajo, dictarán los reglamentos respectivos determinando los mecanismos preventivos de los riesgos provenientes del trabajo que hayan de emplearse en las diversas industrias” (*Código Del Trabajo, 2012*)

4.3.3. Resolución 957-Reglamento del instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo

Establece en el Artículo 5.- El Servicio de Salud en el Trabajo deberá cumplir con las siguientes funciones:

- b) Proponer el método para la identificación, evaluación y control de los factores de riesgos que puedan afectar a la salud en el lugar de trabajo.
- g) Asesorar en materia de salud y seguridad en el trabajo y de ergonomía, así como en materia de equipos de protección individual y colectiva.
- h) Vigilar la salud de los trabajadores en relación con el trabajo que desempeñan.
- n) Mantener los registros y estadísticas relativos a enfermedades profesionales y accidentes de trabajo. (*Resolución 957, 2015*)

En el Artículo 13 indica que: “En aquellas empresas que no cuenten con un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, por no alcanzar el número mínimo de trabajadores

establecido para este fin en la legislación nacional correspondiente, se designará un Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo. Dicho Delegado será elegido democráticamente por los trabajadores, de entre ellos mismos” (*Resolución 957, 2015*)

4.3.4. Decisión 584-Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Artículo 11 expresa que: “En todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales. Estas medidas deberán basarse, para el logro de este objetivo, en directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su entorno como responsabilidad social y empresarial.

Para tal fin, las empresas elaborarán planes integrales de prevención de riesgos que comprenderán al menos las siguientes acciones:

a) Formular la política empresarial y hacerla conocer a todo el personal de la empresa. Prever los objetivos, recursos, responsables y programas en materia de seguridad y salud en el trabajo;

b) Identificar y evaluar los riesgos, en forma inicial y periódicamente, con la finalidad de planificar adecuadamente las acciones preventivas, mediante sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional específicos u otros sistemas similares, basados en mapa de riesgos.” (*Decisión 584 Instrumento Andino De Seguridad Y Salud En El Trabajo, 2012*)

También en el Artículo 14: “Los empleadores serán responsables de que los trabajadores se sometan a los exámenes médicos de pre empleo, periódicos y de retiro, acorde con los riesgos a que están expuestos en sus labores. Tales exámenes serán practicados, preferentemente, por médicos especialistas en salud ocupacional y no implicarán ningún costo para los trabajadores y, en la medida de lo posible, se realizarán durante la jornada de trabajo” (*Decisión 584 Instrumento Andino De Seguridad Y Salud En El Trabajo, 2012*).

4.3.5. Acuerdo ministerial 135-De Instructivo Para El Cumplimiento De Obligaciones De Empleadores

Según el Artículo 10 explica sobre las Obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo: “El empleador deberá efectuar el registro, aprobación, notificación y/o reporte de obligaciones laborales en materia de seguridad y salud en el trabajo respecto a los siguientes temas:

- a) Responsables de la Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo
- b) Reglamento de Higiene y Seguridad;
- c) Organismos Paritarios
- d) Identificación de peligros; medición, evaluación y control de riesgos laborales

e) Planes de prevención de riesgos laborales, salud en el trabajo, emergencia, contingencia; f) Gestión de Vigilancia de la Salud

g) Programas de prevención, promoción y capacitación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo; y

h) Accidentes e incidentes de trabajo y enfermedades profesionales.” (República Del Ecuador Ministerio Del Trabajo Acuerdo Ministerial Nro. Mdt-2021-135 Abg. Andrés Isch Pérez Ministro Del Trabajo, 2021)

4.3.6. Decreto Ejecutivo 2393-Reglamento de Seguridad y Salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo

En el artículo 11, literal 12 menciona que se debe proveer a los representantes de los trabajadores de un ejemplar del presente Reglamento y de cuantas normas relativas a prevención de riesgos sean de aplicación en el ámbito de la empresa. Así mismo, entregar a cada trabajador un ejemplar del Reglamento Interno de Seguridad e Higiene de la empresa, dejando constancia de dicha entrega.

En el artículo 46 indica sobre los Servicios de Primeros Auxilios: “Todos los centros de trabajo dispondrán de un botiquín de emergencia para la prestación de primeros auxilios a los trabajadores durante la jornada de trabajo. Si el centro tuviera 25 o más trabajadores simultáneos, dispondrá, además, de un local destinado a enfermería. El empleador garantizará el buen funcionamiento de estos servicios, debiendo proveer de entrenamiento necesario a fin de que por lo menos un trabajador de cada turno tenga conocimientos de primeros auxilios”

El artículo 154 explica que: “En los locales de alta concurrencia o peligrosidad se instalarán sistemas de detección de incendios, cuya instalación mínima estará compuesta por los siguientes elementos: equipo de control y señalización, detectores y fuente de suministro.

1. Equipo de control y señalización. Estará situado en lugar fácilmente accesible y de forma que sus señales puedan ser audibles y visibles. Estará provisto de señales de aviso y control para cada una de las zonas en que haya dividido la instalación industrial.”

En el artículo 159, literal 4 indica que: “Los extintores se situarán donde exista mayor probabilidad de originarse un incendio, próximos a las salidas de los locales, en lugares de fácil visibilidad y acceso y a una altura no superior a 1.70 metros contados desde la base del extintor.” (*Decreto Ejecutivo 2393 Reglamento De Seguridad Y Salud De Los Trabajadores Y Mejoramiento Del Medio Ambiente De Trabajo*, 2012)

4.3.7. Reglamento de prevención, mitigación y protección contra incendios

El Art. 29 enuncia que: “Todo establecimiento de trabajo, comercio, prestación de servicios, alojamiento, concentración de público, parqueaderos, industrias, transportes,

instituciones educativas públicas y privadas, hospitalarios, almacenamiento y expendio de combustibles, productos químicos peligrosos, de toda actividad que representen riesgos de incendio; deben contar con extintores de incendio del tipo adecuado a los materiales usados y a la clase de riesgo”(Reglamento De Prevención, Mitigación Y Protección Contra Incendios, 2019).

4.3.8. Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo.

Art. 3.- De las responsabilidades.- Corresponde a las instituciones y entidades del sector público y a los empleadores del sector privado, determinados en el ámbito de este acuerdo, observar, salvaguardar y promover, el goce y ejercicio efectivo de los derechos fundamentales de los/as servidores/as públicos/as y de los/as trabajadores/as, consagrados por el ordenamiento jurídico ecuatoriano y los instrumentos internacionales de derechos humanos reconocidos por el Estado, para prevenir la discriminación, el acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, de manera imparcial. Todos los/as trabajadores/as que sean parte de una relación laboral ya sea en el sector público o privado, son responsables de mantener relaciones de respeto y equidad con sus jerárquicos superiores, con su empleador y con sus compañeras o compañeros de trabajo, ejecutando de manera eficiente sus actividades; y, además, tienen la responsabilidad de denunciar cualquier exceso del cual se crean víctimas en la relación laboral.

Art. 4.- De la adopción de medidas de prevención. - Todas las instituciones y entidades del sector público y empleadores del sector privado deberán adaptar su normativa interna conforme a los preceptos establecidos en el presente Acuerdo Ministerial; en el “Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo”.

Art. 8.- De la denuncia. - El/a trabajador/a que se sienta afectada/o por un acto de discriminación, acoso laboral y/o violencia en el ámbito laboral, o el/a trabajador/a que sea testigo de uno de estos actos, podrá presentar una denuncia a través de los siguientes medios: a) Por medio digital, en el Sistema Único de Trabajo – SUT se podrá acceder mediante la página web del Ministerio del Trabajo. La Dirección de Contacto Ciudadano, remitirá las denuncias receptadas a las Direcciones Regionales de Trabajo y Servicio Público ubicadas a nivel nacional; y, b) Por medio físico, a través de las ventanillas de atención ciudadana de la Planta Central y de las Direcciones Regionales; y, Delegaciones Provinciales de Trabajo y Servicio Público ubicadas a nivel nacional. Las denuncias serán registradas por

la Dirección de Secretaría General en el Sistema de Gestión Documental Quipux y las remitirá a las Direcciones pertinentes, según la jurisdicción a la que corresponda la denuncia.

Art. 436.- Suspensión de labores y cierre de locales. - El Ministerio de Trabajo y Empleo podrá disponer la suspensión de actividades o el cierre de los lugares o medios colectivos de labor, en los que se atentare o afectare a la salud y seguridad e higiene de los trabajadores, o se contraponen a las medidas de seguridad e higiene dictadas, sin perjuicio de las demás sanciones legales. Tal decisión requerirá dictamen previo del Jefe del Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo. (Ministerio de trabajo, 2020)

4.3.9. Plan Mínimo de Prevención de Riesgos Laborales

Las empresas que cuenten con 1 a 10 trabajadores deberán únicamente reportar en la plataforma informática del Ministerio del Trabajo el plan de prevención de riesgos laborales.

Objetivos del plan mínimo de seguridad y salud en el trabajo

- Cumplir con toda la normativa nacional vigente
- Prevenir los riesgos laborales, sean estos provenientes de accidentes de trabajo o enfermedad profesional, señalando los actos o condiciones inseguras.
- Crear una cultura de prevención de Riesgos Laborales en las actividades de trabajo

Art. 1.- Obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El empleador deberá efectuar el registro, aprobación, notificación y/o reporte de obligaciones laborales en materia de seguridad y salud en el trabajo respecto a los siguientes temas:

1. Responsables de la Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo;
2. Reglamento de Higiene y Seguridad;
3. Organismos Paritarios;
4. Identificación de peligros; medición, evaluación y control de riesgos laborales;
5. Planes de prevención de riesgos laborales, salud en el trabajo, emergencia, contingencia;
6. Gestión de Vigilancia de la Salud;
7. Programas de prevención, promoción y capacitación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo; y,
8. Accidentes e incidentes de trabajo y enfermedades profesionales.”

Artículo 2.- Derechos y obligaciones de los trabajadores

Los trabajadores tendrán el **derecho** a:

a) Desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado que garantice su salud, seguridad y bienestar.

b) Sin perjuicio de cumplir con sus obligaciones laborales, los trabajadores tienen derecho a interrumpir su actividad cuando, por motivos razonables, consideren que existe un peligro inminente que ponga en riesgo su seguridad o la de otros trabajadores, previa la notificación y verificación de su patrono. En tal supuesto, no podrán sufrir perjuicio alguno, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave.

c) A recibir información sobre los riesgos laborales

d) Solicitar inspecciones al centro de trabajo

e) Conocimiento y confidencialidad de los exámenes médicos.

Los trabajadores tendrán las siguientes **obligaciones** en materia de prevención de riesgos laborales:

a) Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de Seguridad y Salud en el Trabajo que se apliquen en el lugar de trabajo, así como con las instrucciones que les impartan sus superiores jerárquicos directos.

b) Usar adecuadamente los instrumentos y materiales de trabajo, así como los equipos de protección individual y colectiva, cuando aplique.

c) No operar o manipular equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos para los cuales no hayan sido autorizados y, en caso de ser necesarios, capacitados.

d) Informar a sus superiores acerca de acciones o condiciones inseguras de cualquier situación de trabajo (actividades, equipos, instalaciones, herramientas, entre otras), que a su juicio entrañe, por motivos razonables un peligro para la Seguridad o la Salud de los trabajadores.

e) Informar a su Jefe Directo oportunamente, sobre cualquier dolencia que sufran y que se haya originado como consecuencia de las labores que realizan o de las condiciones y ambiente de trabajo

Artículo 6.- En caso de incumplimiento de las disposiciones constantes en el presente plan, se aplicarán las sanciones que disponen el Código del Trabajo y el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo (Decreto Ejecutivo 2393) y de acuerdo a la gravedad de la falta cometida según se indica a continuación.

a) Faltas leves: Se consideran faltas leves aquellas que contravienen los reglamentos, leyes y normas, que no ponen en peligro la integridad física del trabajador, de sus compañeros de trabajo o de los bienes de la empresa

b) Faltas graves: Se consideran faltas graves todas las transgresiones que causen daños físicos o económicos a los trabajadores, a la empresa o a terceros relacionados con la empresa, así como aquellas transgresiones que, sin causar efectivamente daños físicos o económicos, impliquen alto riesgo de producirlos.

c) Faltas muy graves: Se consideran faltas muy graves todo evento que cause daños físicos o económicos a los trabajadores, a los bienes de la empresa o a la integridad de terceros relacionados con la empresa o que sean un evento reincidente. (Ministerio de trabajo, 2021)

4.3.10. Requisitos para el cumplimiento de la Seguridad y Salud Ocupacional

De acuerdo al Ministerio de trabajo las micro, pequeñas, medianas y grandes empresas deben cumplir con el plan de prevención de Riesgos Laborales y el Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo cumplir, los cuales se detallan a continuación:

- **Plan de prevención de riesgos laborales**
 - Política empresarial
 - Registro y notificación de los accidentes de trabajo, incidentes y enfermedades profesionales
 - Informar a los trabajadores por escrito y por cualquier otro medio sobre los riesgos laborales a los que están expuestos y capacitarlos a fin de prevenirlos, minimizarlos y eliminarlos.
 - En función del número de empleados y de la naturaleza de sus actividades, designar a un delegado de seguridad designado, un comité

de salud y seguridad y establecer un servicio de salud en el trabajo.

- Realizar exámenes médicos periódicos a los trabajadores que participen en actividades peligrosas, especialmente si padecen enfermedades o discapacidades físicas
 - Organización de emergencias
 - Prevención de riesgos laborales
 - Capacitación, formación en prevención de riesgos laborales
 - Equipos de protección personal
 - Investigación y notificación de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales
- **Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo.**
 - Socialización del Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo.
 - Proporcionar a todos los empleados copias digitales o cualquier medio de comunicación interna adecuado para su distribución del Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo

4.4. Marco conceptual

Plan de seguridad: “Es aquel documento de gestión, mediante el cual el empleador desarrolla la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en base a los resultados de la evaluación inicial o de evaluaciones posteriores o de otros datos disponibles, con la participación de los trabajadores, sus representantes y la organización sindical. (Marín, n.d.)

Accidente: “Acontecimiento no deseado que da como resultado una lesión o daño generando pérdidas.” (Trujillo & Trujillo Mejía, 2014, p.122.)

Riesgo: “La posibilidad de que un trabajador corra un determinado peligro contra su seguridad o su salud.” (Arellano Díaz & Rodríguez Cabrera, 2000, p.18)

Seguridad: “Conjunto de técnicas y procedimientos que tienen por objeto eliminar o disminuir el riesgo de que se produzcan los accidentes de trabajo.” (Bestratén Belloví et al., 2011, p.27)

Salud Ocupacional: Es el conjunto de actividades dirigidas hacia el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores. Se tienen además dentro de este grupo de actividades como diagnóstico precoz y tratamiento oportuno de enfermedades ocupacionales, readaptación laboral y la atención de las contingencias derivadas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades ocupacionales a través del mantenimiento y mejoramiento de sus condiciones de vida (Carrera Álvarez et al., 2019, pag.6).

Estrés: El Estrés es una tensión provocada por situaciones agobiantes que originan reacciones psicósomáticas o trastornos psicológicos a veces graves (Diccionario de la Real Academia Española, 2012).

Trabajo: es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo. (Codificación, 2012)

Peligro: “Fuente o situación con capacidad de daños en términos de lesiones, daños a la propiedad, daños al medio ambiente o una combinación de ambos” (Cortés Díaz, 2012, p.36).

Ergonomía: Es una disciplina científica que trata de las interacciones entre los seres humanos y otros elementos de un sistema, así como la profesión que aplica teoría, principios, datos y métodos al diseño con el fin de optimizar el bienestar del ser humano y el resultado global del sistema. (Obregón Sánchez, 2016, pág.11)

Trastornos: “Son una alteración de tipo emocional, cognitiva y/o de comportamiento, en donde se afectan los procesos psicológicos del individuo y, por ende, de su rendimiento laboral” (Villagómez Zavala, 2018, p.661).

Prevención: “Técnica de actuación sobre los peligros con el fin de suprimirlos y evitar sus consecuencias perjudiciales. Suele englobar también el término protección” (Cortés Díaz, 2012, p.36).

Daño: “Es la consecuencia producida por un peligro sobre la calidad de vida individual o colectiva de las personas” (Cortés Díaz, 2012, p.36).

Señalización: “Es el conjunto de estímulos que condicionan la actuación de aquel que los recibe frente a unas circunstancias que se pretenden resaltar” (Mancera Ruíz & Mancera Ruíz, 2012, p.424).

Hipoacusia: “Es un traumatismo o enfermedad profesional en individuos que ejercen ocupaciones en un medio en el que se mantiene de forma prolongada un ruido superior a 80 dB, conocido como Traumatismo Acústico Crónico” (Otárola F, 2006, p.47).

Protección: “Técnica de actuación sobre las consecuencias perjudiciales que un peligro puede producir sobre un individuo, colectividad, o su entorno, provocando daños” (Cortés Díaz, 2012, p.36).

Higiene Industrial: “El conjunto de técnicas no médicas, cuyo objetivo es identificar las condiciones de trabajo que puedan dar lugar a enfermedades profesionales, evaluarlas y corregirlas, evitando la aparición de estas” (Rubio Romero, 2005, p.409).

Vigilancia: “permite estudiar y conocer el estado de salud de una comunidad homogénea, como es el caso de los trabajadores expuestos a similares condiciones de trabajo. Se realiza mediante las revisiones médicas.” (Cortés Díaz, 2012, p.36)

Evaluación del riesgo: “estimación conjunta, en una situación peligrosa, de la probabilidad y de la gravedad de una posible lesión o daño para la salud, con el fin de seleccionar las medidas de seguridad adecuadas” (Cortés Díaz, 2012, p.237).

Incidente: “(Cuasi accidente) es un acontecimiento no deseado que bajo circunstancias un poco diferentes pudo haber resultado en lesión, enfermedad en las personas, daños a la propiedad o pérdida en el proceso” (Heredia et al., 2006, p.159).

Ambiente de trabajo: Es el medio donde se desarrolla el trabajo, el cual está determinado por las condiciones térmicas, el ruido, la iluminación, las vibraciones y las radiaciones, así como por los contaminantes químicos y biológicos. El ambiente de trabajo adquiere relevancia porque en este se encuentran los contaminantes y por el tiempo que se permanece allí. (Arellano Díaz & Rodríguez Cabrera, 2013, pág.5)

Protocolo: es un documento donde se consignan estrategias con los pasos que se deben seguir para ejecutar medidas de protección y acciones seguras dentro de un área, ciudad, etc. En otras palabras, estas medidas te enseñan una serie de puntos que deberás ejercer para estar preparado y actuar en caso de que se presente alguna situación que te ponga en riesgo a ti, a tu familia, amigos, compañeros de trabajo y otros. (Fundación Inclúyeme, 2018)

5. Metodología

Para la presente investigación se aplicó el enfoque de investigación cuantitativa, debido a que se realizó la descripción y determinación del grado de cumplimiento de los Planes de Seguridad y Salud de acuerdo a lo que establece el Ministerio de trabajo. El tipo de estudio es descriptivo simple comparativo, ya que se logró conocer si los empleadores están cumpliendo con las obligaciones en Seguridad y Salud Ocupacional y determinar de acuerdo al tamaño cual tiene mayor grado de cumplimiento.

5.1. Métodos

Los métodos utilizados se detallan a continuación:

Método inductivo: Se utilizó para realizar las conclusiones y recomendaciones a partir de los resultados que se obtuvieron mediante la aplicación de encuestas.

Método deductivo: Ayudó en la revisión de literatura a través de la recopilación de información sobre la Seguridad y Salud Ocupacional.

Método exploratorio: Permitió realizar un diagnóstico para conocer el grado de aplicación y así lograr realizar una comparación de acuerdo al tamaño de las empresas.

Método descriptivo: A través de este método se pudo registrar los datos obtenidos y a su vez analizar la información obtenida, con el cual, se logró presentar una propuesta de los criterios que cada compañía debe cumplir con la Seguridad y Salud Ocupacional de acuerdo a los reglamentos establecidos por el Ministerio de Trabajo.

5.2. Instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada fue la siguiente:

- **Encuesta**

Fue dirigida a los Gerentes o encargados de Seguridad y Salud Ocupacional en las Compañías, se utilizó dos formatos de encuestas, un modelo para microempresas la cual constan 15 preguntas y otra para las pequeñas, medianas y grandes empresas la cual posee 25 interrogantes.

5.3. Materiales

Para el desarrollo de la investigación se utilizó: computadora portátil, celular, material de oficina, impresora.

5.4. Población

Para el estudio, se tomó como población a las 782 compañías que se encuentran registradas en la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros.

A continuación, se detalla el número de empresas de acuerdo a su tamaño.

Tabla 1 *Clasificación de las compañías según su tamaño*

Descripción	Cantidad	Porcentaje
Empresas Grandes	3	0,38%
Empresas Medianas	10	1,28%
Empresas Pequeñas	101	12,92%
Microempresas	668	85,42%
TOTAL	782	100%

Fuente: Datos obtenidos de la Superintendencia de Compañías

Elaboración: Leydi Romero

Esta investigación fue dirigida a los Gerentes o encargados de Seguridad y Salud Ocupacional, como se muestra en la tabla anterior se realizó una clasificación según el tamaño de la Compañía de acuerdo a la cantidad de empleados; para las grandes, medianas y pequeñas empresas se aplicó las encuestas a toda la población, a las microempresas que representan la mayor parte de compañías, se aplicó la fórmula del muestreo para lograr conocer el número de encuestas que se deberían aplicar a ese tamaño de empresa.

5.5. Muestra

Una vez realizada la clasificación de las Compañías, se procedió a determinar la muestra de las microempresas debido a que estas representan el 85,42% del total de la población, para ello se realizó el siguiente procedimiento.

Cálculo de la muestra

n=Tamaño de la muestra

E= Margen de error deseado 5%

N= Tamaño de la población

p= Proporción de aceptación deseada 50%

Z= Distribución

q= Proporción de rechazo 50%

$$n = \frac{Z^2 pqN}{e^2(N - 1) + Z^2 pq}$$
$$n = \frac{(1,96)^2 (0,5)(0,5)(668)}{0,05^2(668 - 1) + (1,96)^2(0,5)(0,5)}$$

$$n = 244$$

Dando un resultado de la muestra de 244.

5.6. Procedimiento

En este apartado se detalla el proceso que se realizó para la recolección de información en las Compañías de la Ciudad de Loja.

Para la recolección de información se desarrollaron dos modelos de encuestas, un formato para microempresas y otro para las pequeñas, medianas y grandes empresas, tomando en consideración la normativa legal para el cumplimiento de las obligaciones en materia de Seguridad y Salud Ocupacional.

A través de la base de datos obtenida de la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros se logró recopilar información como: la dirección y el número de empleados que mantienen estas empresas; así como también, la actividad comercial que realizan. Una vez organizada la base de datos a través de la herramienta de Excel, se procedió al levantamiento de información a través de la aplicación de las encuestas.

6. Resultados

A continuación, se indican los resultados obtenidos de la aplicación de los dos formatos de encuestas, la primera tabulación es de la encuesta dirigida a las microempresas, seguido la tabulación de la encuesta a las pequeñas, medianas y grandes empresas; los datos se encuentran tabulados y representados mediante tablas y figuras, así mismo, su análisis e interpretación. También es importante indicar que de las medianas empresas solo hubo colaboración de 7 organizaciones.

6.1. Tabulación de encuestas realizadas a microempresas

1. ¿De la siguiente escala, indique su nivel de conocimiento en Seguridad y Salud Ocupacional?

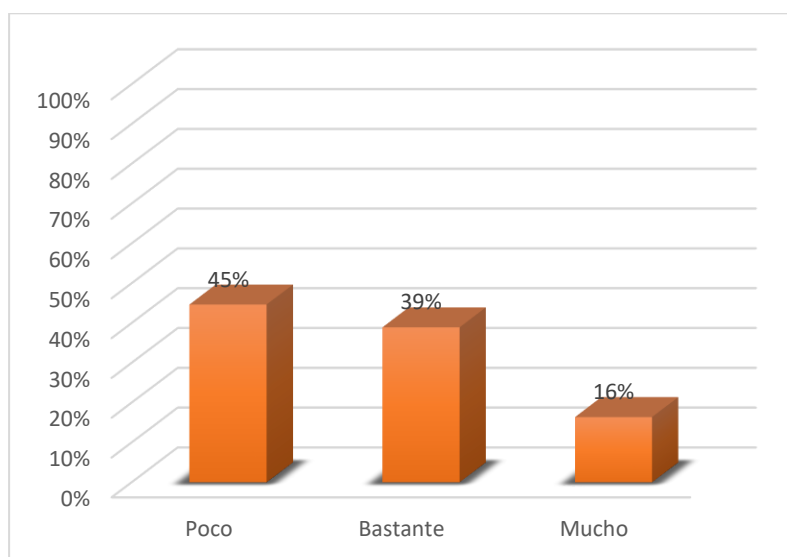
Tabla 2 Nivel de conocimiento en Seguridad y Salud

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Mucho	40	16%
Bastante	95	39%
Poco	109	45%
Totales	244	100%

Fuente: Encuesta realizada a microempresas de la Ciudad de Loja

Elaboración: Leydi Romero

Figura 3 Nivel de conocimiento en Seguridad y Salud



Fuente: Encuesta realizada a microempresas

Elaboración: Leydi Romero

Análisis e interpretación: El 45 % de las Microempresas, indicaron tener poco conocimiento en temas de Seguridad y Salud esto se debe a que la mayoría que respondieron son personal que labora en la empresa como la secretaria o la contadora, mientras que el 39 % y el 16 % tiene alto conocimiento en Seguridad y Salud debido a que las encuestas fueron contestadas en su mayor parte por los Gerentes o encargados de la Seguridad y Salud Ocupacional.

2. ¿La empresa cuenta con una política empresarial de prevención de riesgos laborales

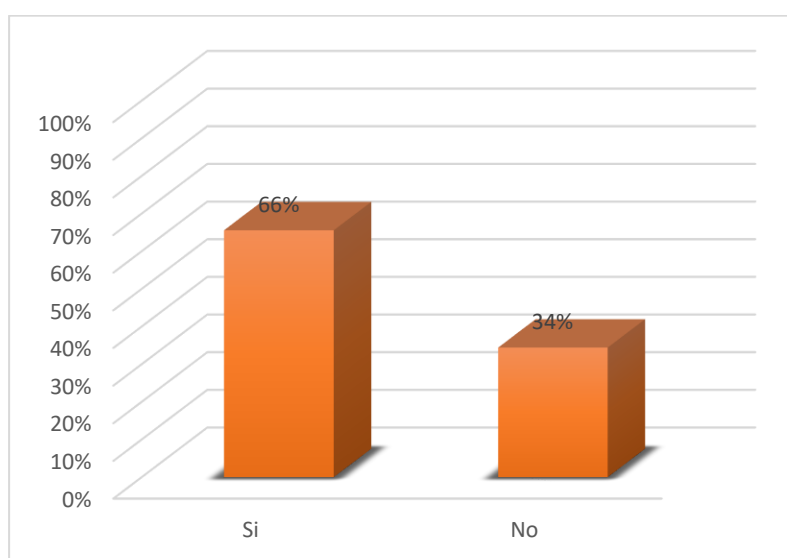
Tabla 3 *Política de prevención de riesgos laborales*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	160	66%
No	84	34%
Totales	244	100%

Fuente: Encuesta realizada a microempresas

Elaboración: Leydi Romero

Figura 4 *Política de prevención de riesgos laborales*



Fuente: Encuesta realizada a microempresas

Elaboración: Leydi Romero

Análisis e interpretación: El 66% de microempresas tiene una política sobre la prevención de riesgos laborales con la cual promueven mejores condiciones de Seguridad y Salud dentro de la empresa, mientras que el 34 % no se preocupa por el bienestar de sus trabajadores debido a que en la mayoría de casos solo tienen de 1 a 2 empleados.

3. ¿La empresa socializa las normas de Seguridad establecidas?

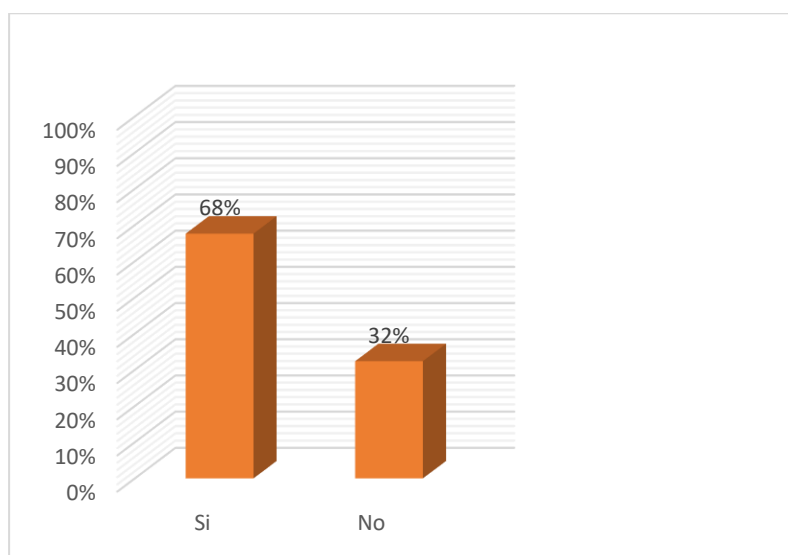
Tabla 4 Normas de Seguridad

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	165	68%
No	79	32%
Totales	244	100%

Fuente: Encuesta realizada a microempresas

Elaboración: Leydi Romero

Figura 5 Normas de Seguridad



Fuente: Encuesta realizada a microempresas

Elaboración: Leydi Romero

Análisis e interpretación: En relación con las normas de seguridad se puede apreciar que el 68 % de las microempresas socializa las mismas, mientras que el 32 % no difunden la normativa establecida para realizar las actividades, esto podría deberse a que las empresas solo buscan cumplir con lo que exige la ley y no porque les preocupe que su personal tenga un ambiente seguro de trabajo.

4. ¿Con qué frecuencia se socializan las normas de seguridad en la empresa?

Tabla 5 Socialización de normas de Seguridad

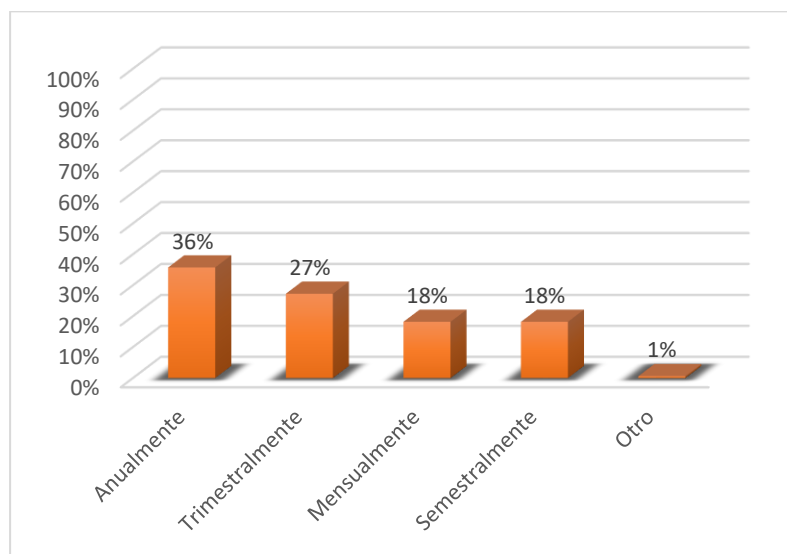
Variable	Frecuencia	Porcentaje
Mensualmente	30	19 %
Trimestralmente	45	27 %
Semestralmente	30	18 %
Anualmente	59	36 %

Otro	1	1 %
Totales	165	100%

Fuente: Encuesta realizada a microempresas

Elaboración: Leydi Romero

Figura 6 Socialización de normas de Seguridad



Fuente: Encuesta realizada a microempresas

Elaboración: Leydi Romero

Análisis e interpretación: Los resultados reflejan que el 36 % de las compañías realizan la socialización de las normas de Seguridad cada año, mientras que el 27 % lo llevan a cabo trimestralmente, el 18 % efectúa la socialización mensualmente y el otro 18 % semestralmente, debido a que no existe una ley en la indique la frecuencia de programas de capacitación, prevención o promoción, es por eso que el mayor porcentaje de microempresas realizan la socialización una vez año.

5. ¿La empresa cuenta con la señalética adecuada para todas las áreas de trabajo?

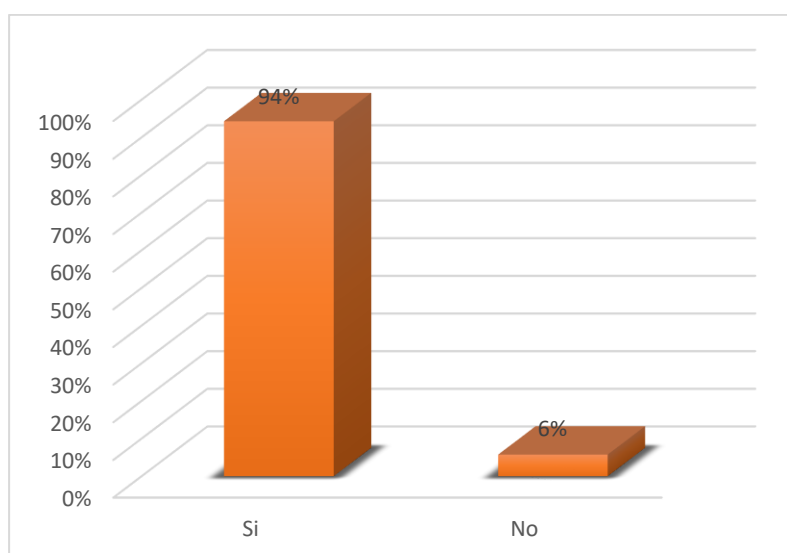
Tabla 6 Señalética adecuada

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	230	94%
No	14	6%
Totales	244	100%

Fuente: Encuesta realizada a microempresas

Elaboración: Leydi Romero

Figura 7 Señalética adecuada



Fuente: Encuesta realizada a microempresas

Elaboración: Leydi Romero

Análisis e interpretación: El 94 % de las microempresas indicaron cumplir con la señalética adecuada en sus áreas de trabajo para poder advertir sobre riesgos que pudieran derivar en accidentes o ciertas enfermedades profesionales, mientras que el 6 % contestaron que no contaban con la señalética adecuada.

5.1. ¿Qué tipo de señalética utiliza?

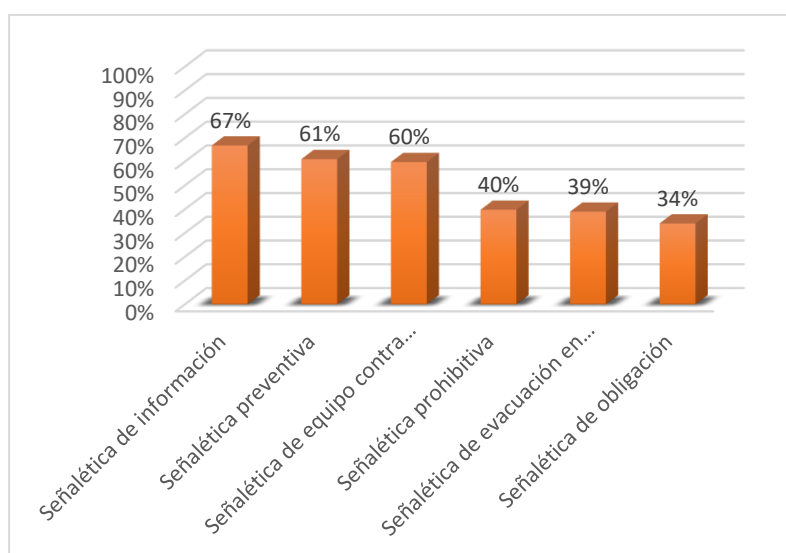
Tabla 7 Tipo de Señalética

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Señalética preventiva	149	61 %
Señalética prohibitiva	97	40 %
Señalética de información	163	67 %
Señalética de obligación	83	34 %
Señalética de equipo contra incendio	146	60 %
Señalética de evacuación en casos de emergencia	95	39 %

Fuente: Encuesta realizada a microempresas

Elaboración: Leydi Romero

Figura 8 Tipo de señalética



Fuente: Encuesta realizada a microempresas

Elaboración: Leydi Romero

Análisis e interpretación: El 67 % de microempresas tienen señalética de información, el 61 % cuentan con señalética preventiva, el 60 % posee señalética de equipos contra incendio debido a que todo centro de trabajo debe tener extintor, el 40 % utiliza la señalética prohibitiva con la cual se impide la realización de ciertas actividades que pueden ocasionar un incidente, el 39 % señalética de evacuación en casos de emergencia y el 34% cuentan con señalética de obligación la cual busca que se utilice las protecciones adecuadas para evitar accidentes laborales.

6. ¿La empresa ha implementado medidas de bioseguridad por el COVID-19?

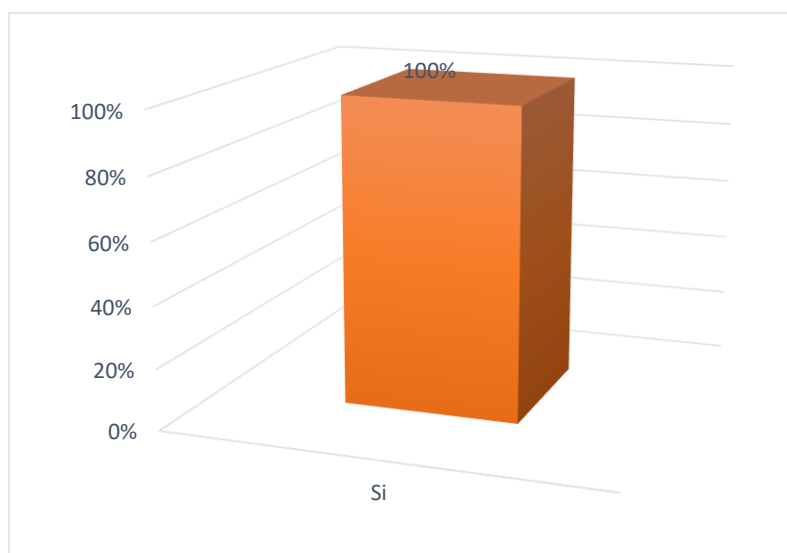
Tabla 8 Medidas de bioseguridad

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	244	100%
Totales	244	100%

Fuente: Encuesta realizada a microempresas

Elaboración: Leydi Romero

Figura 9 *Medidas de bioseguridad*



Fuente: Encuesta realizada a microempresas
Elaboración: Leydi Romero

Análisis e interpretación: El 100% de microempresas respondieron que implementaron medidas de bioseguridad contra el Coronavirus para proteger tanto el personal de la empresa como a sus clientes.

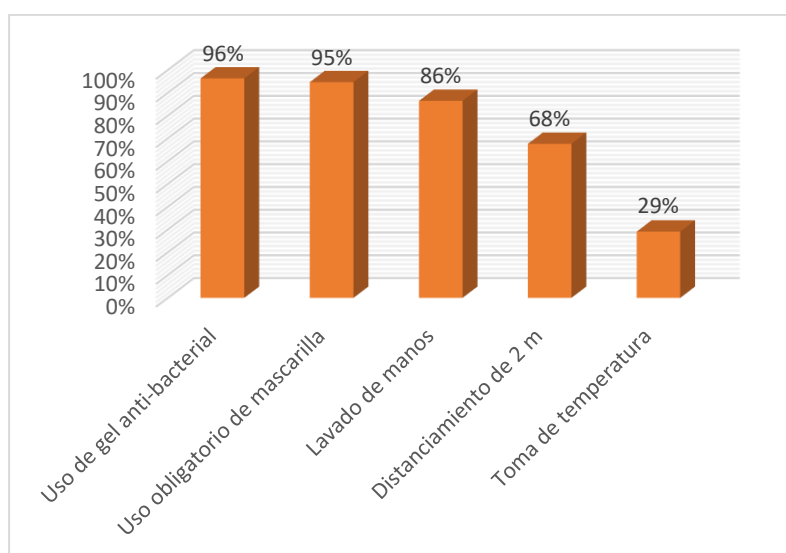
6.1. ¿Cuáles de las siguientes medidas de bioseguridad se implementaron?

Tabla 9 *Tipos de medidas de bioseguridad*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Uso obligatorio de mascarilla	231	95 %
Distanciamiento de 2 m	165	68 %
Uso de gel anti-bacterial	235	96 %
Toma de temperatura	71	29 %
Lavado de manos	211	86 %

Fuente: Encuesta realizada a microempresas
Elaboración: Leydi Romero

Figura 10 Tipos de medidas de bioseguridad



Fuente: Encuesta realizada a microempresas

Elaboración: Leydi Romero

Análisis e interpretación: El 96 % de microempresas manifestó que su personal utiliza el gel antibacterial como una de las medidas de prevención contra el Covid-19; el 95 % implementaron el uso obligatorio de la mascarilla; 87 % establecieron un frecuente lavado de manos; el 68 % mantuvieron una distancia de 2m para evitar contagios y el 29 % realizan la medición de temperatura al ingreso de los empleados y clientes.

7. ¿La empresa cuenta con extintores, los cuales están ubicados en lugares de fácil acceso?

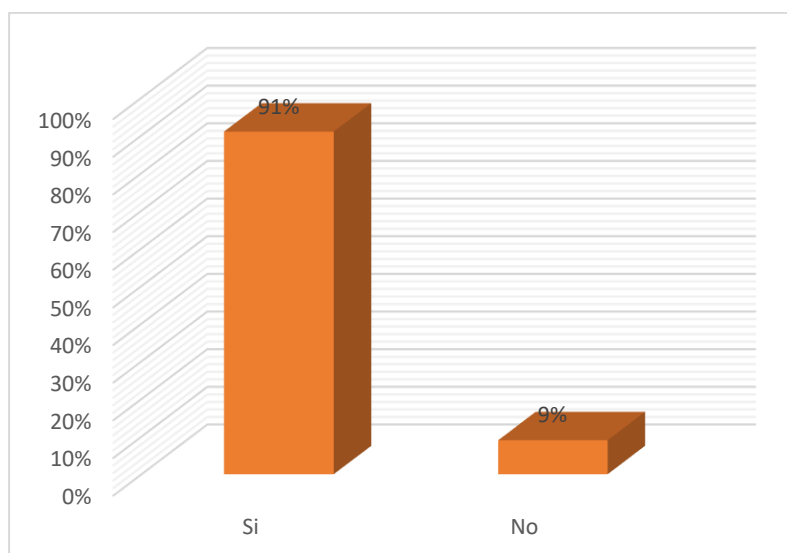
Tabla 10 *Uso de extintores*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	222	91 %
No	22	9 %
Totales	244	100%

Fuente: Encuesta realizada a microempresas

Elaboración: Leydi Romero

Figura 11 *Uso de extintores*



Fuente: Encuesta realizada a microempresas

Elaboración: Leydi Romero

Análisis e interpretación: El 91% de microempresas manifiestan que cuentan con los extintores, los cuales están ubicados en lugares de fácil acceso, mientras el 9% indicaron que no poseen extintores, lo cual indica que la mayor parte de microempresas cumplen con Reglamento de prevención, mitigación y protección contra incendios.

8. ¿La empresa tiene botiquín de primeros auxilios?

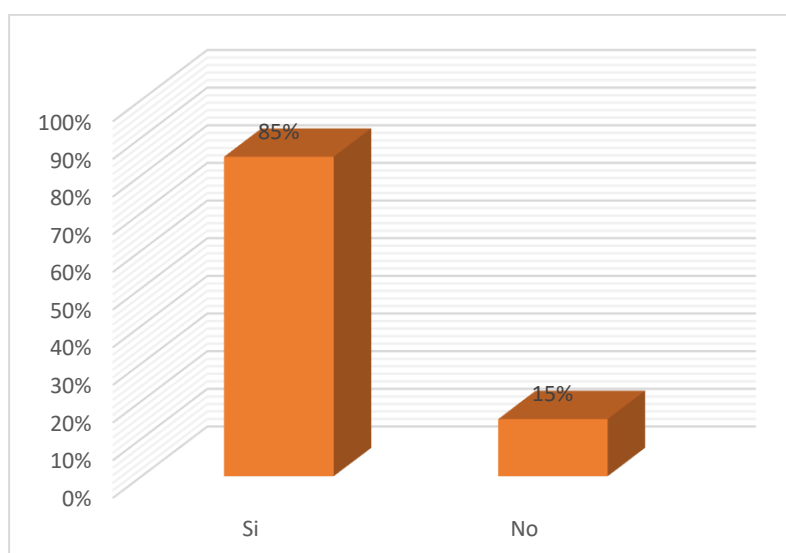
Tabla 11 *Botiquín de primeros auxilios*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	207	85 %
No	37	15 %
Totales	244	100%

Fuente: Encuesta realizada a microempresas

Elaboración: Leydi Romero

Figura 12 Botiquín de primeros auxilios



Fuente: Encuesta realizada a microempresas
Elaboración: Leydi Romero

Análisis e interpretación: El 85 % de microempresas indicaron que poseen botiquín de primeros auxilios, mientras tanto, el 15 % respondieron que no cuentan con dicho servicio, lo cual indica que la mayoría de empresas se encuentran preparadas en caso de alguna emergencia y el personal puedan brindar una atención rápida.

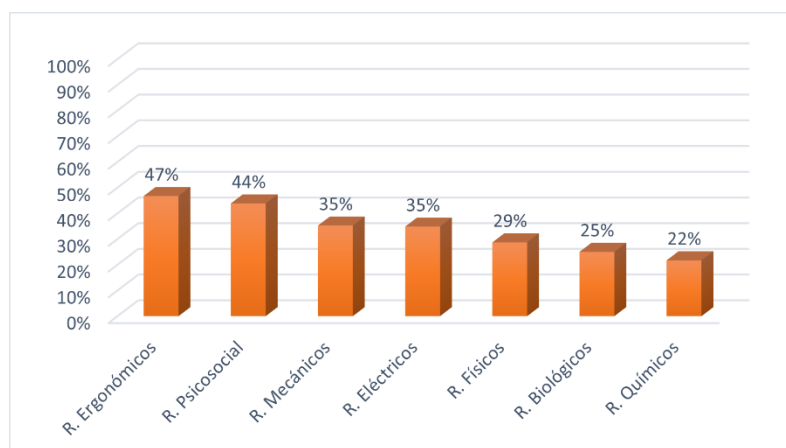
9. ¿Cuáles de los siguientes tipos de riesgos están más expuestos los trabajadores?

Tabla 12 Tipos de riesgos

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Riesgos Mecánicos	86	35 %
Riesgos Físicos	70	29 %
Riesgos Ergonómicos	114	47 %
Riesgos Químicos	53	22 %
Riesgos Eléctricos	85	35 %
Riesgos Biológicos	61	25 %
Riesgos Psicosocial	107	44 %

Fuente: Encuesta realizada a microempresas
Elaboración: Leydi Romero

Figura 13 *Tipos de riesgos*



Fuente: Encuesta realizada a microempresas

Elaboración: Leydi Romero

Análisis e interpretación: El 47 % de microempresas, contestaron que los trabajadores están expuestos a riesgos ergonómicos, el 44 % se enfrentan a riesgos psicosociales; el 35 % a riesgos mecánicos, el 35 % a riesgos eléctricos, el 29 % están expuestos a riesgos físicos, el 25 % a riesgos biológicos debido a virus y por último el 22 % a riesgos químicos debido a la exposición a humos o polvos.

10. ¿La empresa realiza capacitaciones sobre la prevención de riesgos laborales?

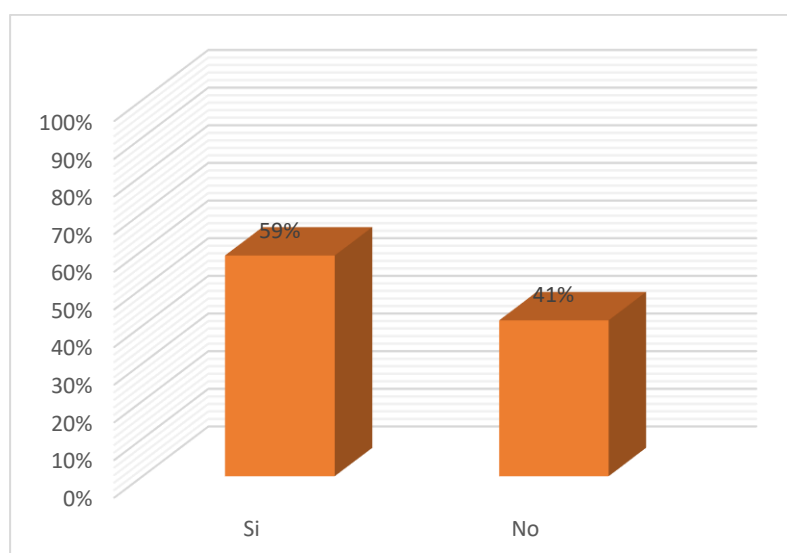
Tabla 13 *Capacitación sobre la prevención de riesgos laborales*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	143	59 %
No	101	41 %
Totales	244	100%

Fuente: Encuesta realizada a microempresas

Elaboración: Leydi Romero

Figura 14 Capacitación sobre la prevención de riesgos laborales



Fuente: Encuesta realizada a microempresas

Elaboración: Leydi Romero

Análisis e interpretación: Con relación a los riesgos laborales, el 59 % de las microempresas realizan capacitaciones, mientras que el 41 % indicaron que no, lo cual indica que el mayor porcentaje de microempresas forman a su personal sobre este tema con lo cual logran disminuir los riesgos a sufrir accidentes laborales, pero aun así existe un alto índice de empresas que no se preocupan que su personal conozca sobre los riesgos a los que están expuestos.

10.1. ¿Con qué frecuencia realiza las capacitaciones?

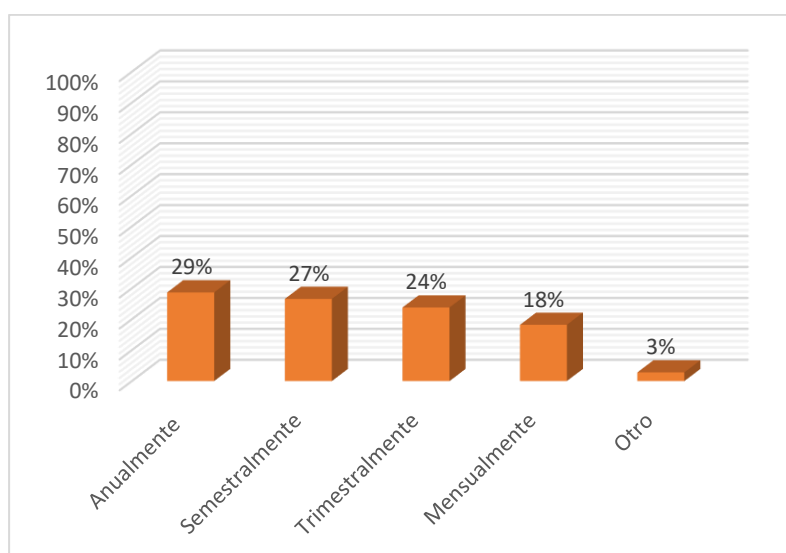
Tabla 14 Frecuencia de capacitaciones

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Mensualmente	26	18 %
Trimestralmente	34	24 %
Semestralmente	38	27 %
Anualmente	41	29 %
Otro	4	3 %
Totales	143	100%

Fuente: Encuesta realizada a microempresas

Elaboración: Leydi Romero

Figura 15 *Frecuencia de capacitaciones*



Fuente: Encuesta realizada a microempresas

Elaboración: Leydi Romero

Análisis e interpretación: El 29 % de las microempresas realizan capacitaciones anualmente, el 27 % semestralmente, así mismo el 24 % trimestralmente, el 18 % mensualmente y el 3% otro periodo de tiempo, lo cual indica que el mayor porcentaje de compañías realizan las capacitaciones de 3 a 6 meses o una vez al año.

11. ¿Qué tipo de comunicación se utiliza para informar a los trabajadores de los riesgos laborales a los que están expuestos?

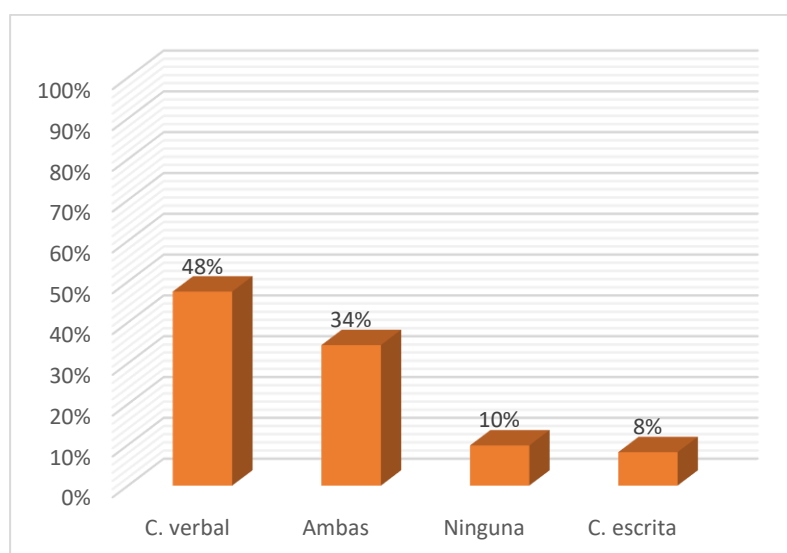
Tabla 15 *Tipo de comunicación*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Comunicación verbal	116	48 %
Comunicación escrita	20	8 %
Ambas	84	34 %
Ninguna	24	10 %
Totales	244	100%

Fuente: Encuesta realizada a microempresas

Elaboración: Leydi Romero

Figura 1 Tipo de comunicación



Fuente: Encuesta realizada a microempresas

Elaboración: Leydi Romero

Análisis e interpretación: El 48 % de las microempresas indicaron que utilizan la comunicación verbal, así mismo el 34 % contestaron que emplean ambos tipos de comunicación, la verbal y escrita a fin de capacitar, prevenir y minimizar los riesgos; el 10 % no utiliza ningún tipo de comunicación y por último el 8 % usa la comunicación escrita.

Lo cual significa que, si solo al personal se le comunica de forma oral sobre los riesgos, tienen tendencia a olvidarse y no van a tener un material de apoyo en donde ellos pueden guiarse y conocer a profundidad.

12. ¿Existe un delegado de Seguridad y Salud en el trabajo?

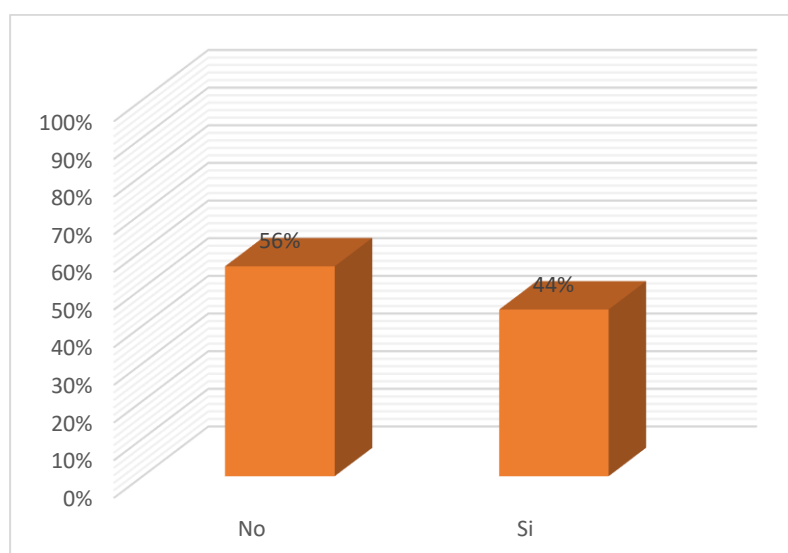
Tabla 16 Delegado de Seguridad y Salud

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	108	44 %
No	136	56 %
Totales	244	100%

Fuente: Encuesta realizada a microempresas

Elaboración: Leydi Romero

Figura 16 Delegado de Seguridad y Salud



Fuente: Encuesta realizada a microempresas

Elaboración: Leydi Romero

Análisis e interpretación: El 56 % de las microempresas no tiene un delegado de Seguridad y Salud mientras que el 44 % si cuenta con un delegado debido a que así lo dispone el artículo 13 del Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el cual indica que se designará un delegado cuando la empresa no alcance el mínimo de trabajadores.

13. ¿En la empresa se ha presentado alguna enfermedad profesional?

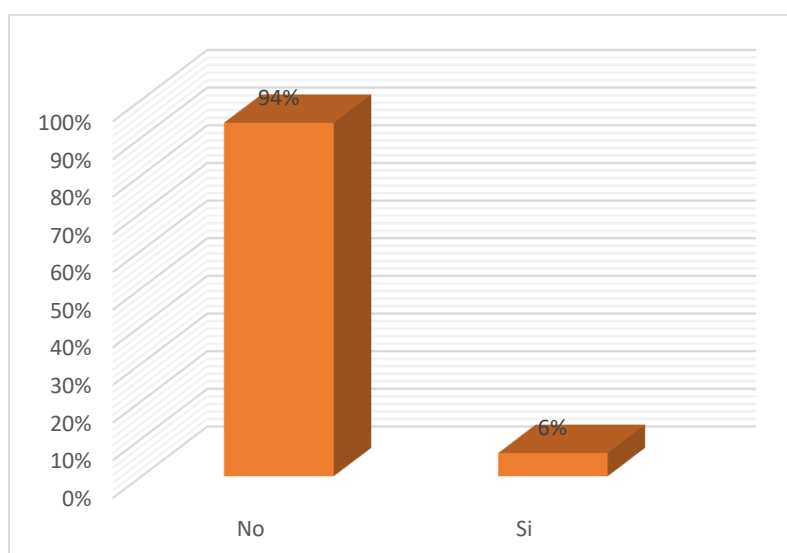
Tabla 17 *Enfermedad profesional*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	15	6 %
No	229	94 %
Totales	244	100%

Fuente: Encuesta realizada a microempresas

Elaboración: Leydi Romero

Figura 17 *Enfermedad profesional*



Fuente: Encuesta realizada a microempresas

Elaboración: Leydi Romero

Análisis e interpretación: El 94 % de las microempresas respondieron que no han presentado ninguna enfermedad profesional durante el ejercicio de su profesión, entre tanto, el 6 % indicaron que sí, lo cual significa que en la Ciudad de Loja el porcentaje de enfermedades profesionales es mínimo.

13.1. ¿Hace cuánto tiempo se presentó dicha enfermedad?

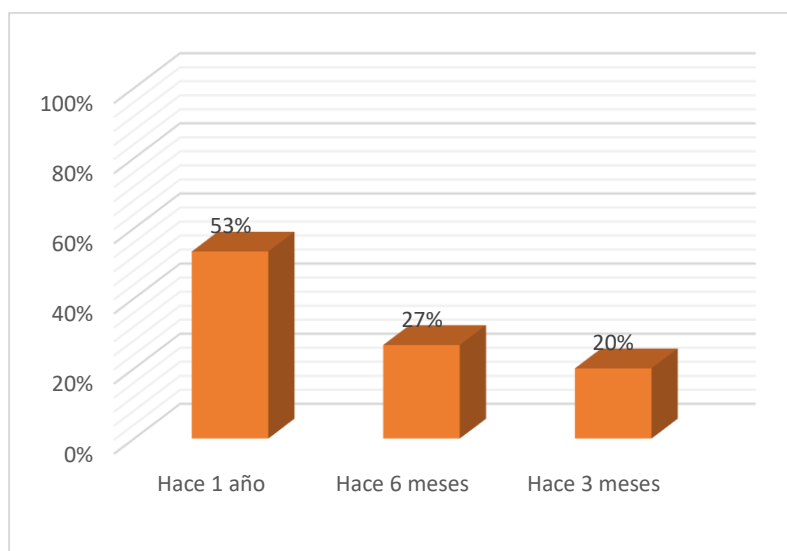
Tabla 18 *Frecuencia de enfermedades profesionales*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Hace 1 año	8	53 %
Hace 6 meses	4	27 %
Hace 3 meses	3	20 %
Totales	15	100 %

Fuente: Encuesta realizada a microempresas

Elaboración: Leydi Romero

Figura 18 Frecuencia de enfermedades profesionales



Fuente: Encuesta realizada a microempresas

Elaboración: Leydi Romero

Análisis e interpretación: El 53 % de microempresas presentaron hace un año algún tipo de enfermedad profesional, la más común el contagio del Covid-19, el 27 % hace 6 meses y por último el 20 % hace 3 meses.

14. ¿Se realizan capacitaciones sobre la prevención de enfermedades profesionales?

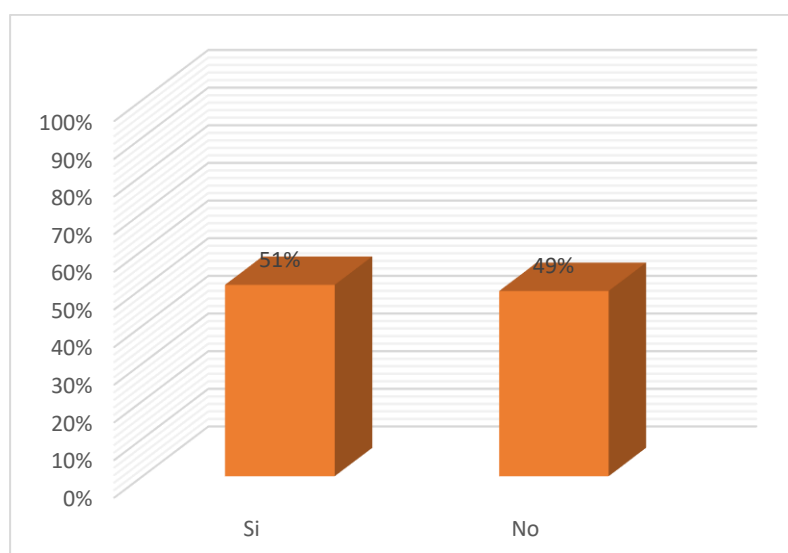
Tabla 19 Capacitación sobre enfermedades profesionales

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	124	51 %
No	120	49 %
Totales	244	100 %

Fuente: Encuesta realizada a microempresas

Elaboración: Leydi Romero

Figura 19 Capacitación sobre enfermedades profesionales



Fuente: Encuesta realizada a microempresas
Elaboración: Leydi Romero

Análisis e interpretación: El 51 % de microempresas contestaron que realizan capacitaciones sobre la prevención de enfermedades profesionales, mientras tanto, el 49 % no se ha preocupado por la realización de dicha capacitación, lo cual indica que el mayor porcentaje de empresas el personal tiene conocimientos acerca del tema.

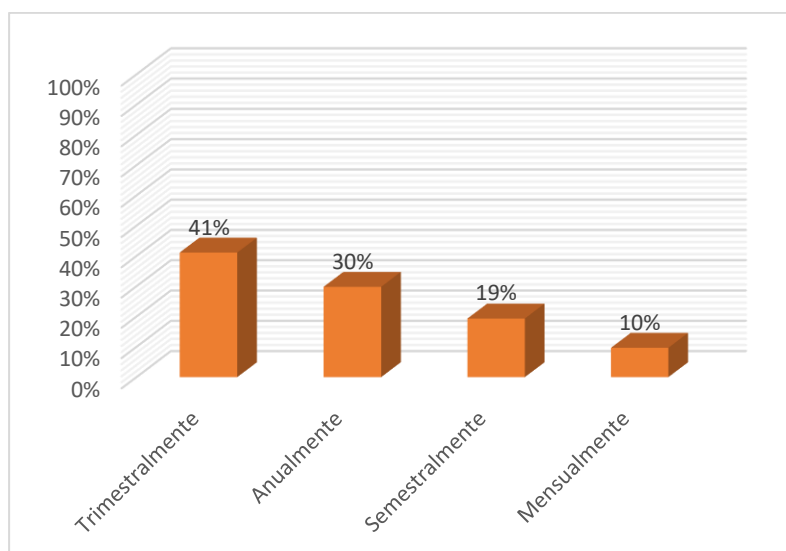
14.1. ¿Cada que tiempo se realizan las capacitaciones?

Tabla 20 Frecuencia de capacitaciones

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Mensualmente	12	10 %
Trimestralmente	51	41 %
Semestralmente	24	19 %
Anualmente	37	30 %
Totales	124	100%

Fuente: Encuesta realizada a microempresas
Elaboración: Leydi Romero

Figura 20 Frecuencia de capacitaciones



Fuente: Encuesta realizada a microempresas

Elaboración: Leydi Romero

Análisis e interpretación: El 41 % de las microempresas realizan capacitaciones sobre la prevención de enfermedades profesionales trimestralmente, así mismo, el 30 % capacita a sus trabajadores anualmente, de igual forma, el 19 % realiza las capacitaciones semestralmente y por último el 10 % mensualmente, lo cual indica que el personal recibe capacitaciones tomando en consideración los riesgos a los que exponen.

15. ¿La empresa cuenta con un plan de seguridad y salud Ocupacional?

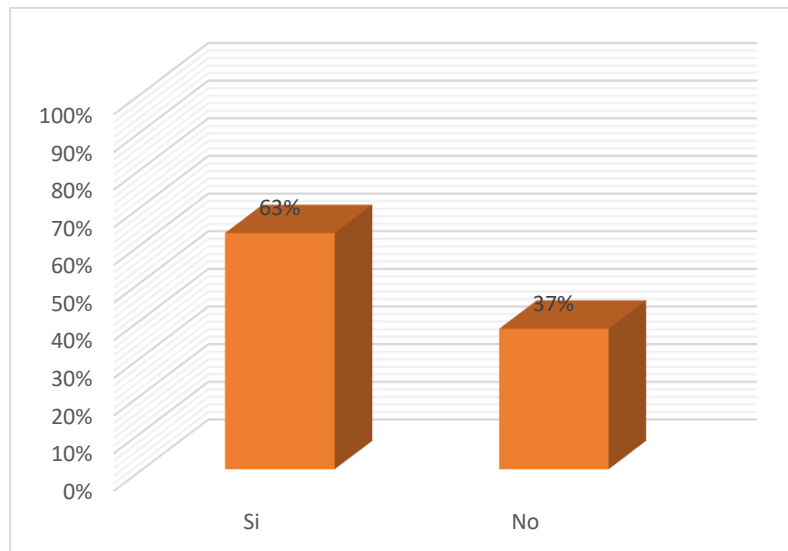
Tabla 21 Plan de Seguridad y Salud

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	153	63 %
No	91	37 %
Totales	244	100%

Fuente: Encuesta realizada a microempresas

Elaboración: Leydi Romero

Figura 21 *Plan de Seguridad y Salud*



Fuente: Encuesta realizada a microempresas

Elaboración: Leydi Romero

Análisis e interpretación: En relación con los planes de Seguridad y Salud Ocupacional, el 63 % de microempresas contestaron que cuentan con un plan, mientras que el 37 % no posee dicho plan, lo cual indica que hay un porcentaje elevado de microempresas que tienen planificadas acciones que ayuden a disminuir los riesgos laborales.

6.2. Tabulación de encuestas realizadas a pequeñas, medianas y grandes empresas.

1. De la siguiente escala, ¿Indique su nivel de conocimiento en Seguridad y Salud Ocupacional?

Tabla 22 Nivel de conocimiento

Variable	Pequeñas		Medianas		Grandes	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Poco	34	34%	1	14%		
Bastante	55	54%	4	57%	3	100%
Mucho	12	12%	2	29%	0	
Totales	101	100%	7	100%	3	100%

Fuente: Encuesta realizada a empresas pequeñas, medianas y grandes empresas

Elaboración: Leydi Romero

Análisis e interpretación: El 54 % y el 12 % de pequeñas empresas, el personal indicó que tiene un vasto conocimiento en Seguridad y Salud Ocupacional mientras que el 34 % contestaron que saben poco del tema. Así mismo, el 57 % y el 29 % de medianas empresas manifestaron que tiene alto conocimiento y solo el 14% contestaron que no conocían mucho del tema y por último las grandes empresas, el 100% del personal dijeron que sus conocimientos son amplios, lo cual indica que el mayor porcentaje de Compañías cuentan con profesionales en Seguridad y Salud.

SEGURIDAD INDUSTRIAL

2. ¿Existe un encargado o responsable de Seguridad y Salud en el trabajo registrado en el Ministerio de trabajo?

Tabla 23 Responsable de Seguridad y Salud

Variable	Pequeñas		Medianas		Grandes	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Si	79	78%	5	71%	3	100%
No	22	22%	2	29%	0	
Totales	101	100%	7	100%	3	100%

Fuente: Encuesta realizada a empresas pequeñas, medianas y grandes empresas

Elaboración: Leydi Romero

Análisis e interpretación: El 78% de pequeñas empresas manifestaron que tienen un Responsable de Seguridad y Salud, mientras que el 22% indicaron que no lo tienen. Por otro lado, el 71 % de medianas empresas cumple con la designación de un responsable de Seguridad y el 29 % aún no ha designado a un responsable. También, el 100% de empresas grandes aseguraron tener un Encargado de la Seguridad Ocupacional, lo cual significa que el mayor número de Compañías cumple con la Normativa del Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0135 (Instructivo para el cumplimiento de las obligaciones de empleadores.)

3. ¿La empresa cuenta con un reglamento interno de seguridad e higiene?

Tabla 24 *Reglamento de Seguridad e higiene*

Variable	Pequeñas		Medianas		Grandes	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Si	99	98%	7	100%	3	100%
No	2	2%	0		0	
Totales	101	100%	7	100%	3	100%

Fuente: Encuesta realizada a empresas pequeñas, medianas y grandes empresas

Elaboración: Leydi Romero

Análisis e interpretación: La mayoría de pequeñas empresas tiene un reglamento interno de Seguridad y Salud mientras el 2% aún no lo implementan, en cambio en la medianas y grandes empresas el 100% indicaron que tienen Normativa sobre Seguridad, por ende, la mayor parte de empresas tiene establecido la normas para Prevención de Riesgos Laborales.

4. ¿La empresa socializa las normas de Seguridad?

Tabla 25 *Socialización de normas de seguridad*

Variable	Pequeñas		Medianas		Grandes	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Si	99	98%	7	100%	3	100%
No	2	2%	0		0	
Totales	101	100%	7	100%	3	100%

Fuente: Encuesta realizada a empresas pequeñas, medianas y grandes empresas

Elaboración: Leydi Romero

Análisis e interpretación: El 98% de medianas empresas manifestó que socializa las normas de Seguridad y el 2% contestó que no, mientras que las medianas y grandes empresas manifestaron que realizan la socialización de la normativa, lo cual indica que las compañías buscan que el trabajador conozca y aplique los procedimientos establecidos para evitar accidentes laborales.

4.1. ¿Con qué frecuencia se socializan las normas de Seguridad en la empresa?

Tabla 26 *Frecuencia de la socialización de Normas de Seguridad*

Variable	Pequeñas		Medianas		Grandes	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Mensualmente	18	18%	0		0	
Trimestralmente	36	36%	1	14%	1	33%
Semestralmente	30	30%	5	71%	1	33%
Anualmente	16	16%	1	14%	1	33%
Totales	100	100%	7	100%	3	100%

Fuente: Encuesta realizada a empresas pequeñas, medianas y grandes empresas

Elaboración: Leydi Romero

Análisis e interpretación: El 36% de medianas empresas realiza la socialización de las normas de seguridad trimestralmente, luego el 30 % desarrolla semestralmente, el 18 % mensualmente y el 16% anualmente. En cambio, en las Medianas empresas el 71 % desarrollan la capacitación semestralmente, el 14 % cada tres meses y el otro 14 % anualmente. Mientras que en las empresas grandes sucede que el 33 % lleva a cabo dicha socialización trimestralmente, el otro 33 % semestralmente y el 33% restante anualmente, lo que significa que la socialización de las normas de seguridad va de acuerdo a las actividades que desarrollan cada Compañía y a los riesgos que hayan identificado.

5. ¿En la empresa se han realizado simulacros sobre casos de emergencia?

Tabla 27 Realización de simulacros

Variable	Pequeñas		Medianas		Grandes	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Si	70	69%	6	86%	2	67%
No	31	31%	1	14%	1	33%
Totales	101	100%	7	100%	3	100%

Fuente: Encuesta realizada a empresas pequeñas, medianas y grandes empresas

Elaboración: Leydi Romero

Análisis e interpretación: El 69 % de pequeñas empresas realizan simulacros de emergencia, por otro lado 31 % aun no efectúa dicho simulacro. En cambio, en las medianas empresas el 86% si ha ejecutado dicha simulación y el 14 % aun no los realiza. También el 67% de empresas grandes ha realizado el simulacro de emergencia, pero aún falta el 33%, lo cual significa que las Compañías buscan estar preparadas para afrontar alguna emergencia y además concientizar al personal de las actividades que deben realizar.

5.1. ¿Cada que tiempo se realizan estos simulacros?

Tabla 28 Frecuencia de la realización de simulacros

Variable	Pequeñas		Medianas		Grandes	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Mensualmente	1	1%	0		0	
Trimestralmente	4	6%	0		0	
Semestralmente	27	39%	5	83%	0	
Anualmente	38	54%	1	17%	2	100%
Totales	70	100%	6	100%	2	100%

Fuente: Encuesta realizada a empresas pequeñas, medianas y grandes empresas

Elaboración: Leydi Romero

Análisis e interpretación: El 54 % de pequeñas empresas realizan los simulacros de emergencia cada año, luego el 39 % efectúa la simulación semestralmente, el 6 % lleva a cabo la capacitación trimestralmente y por último el 1 % realizan simulacros mensualmente. Por otra parte, el 83 % de medianas empresas realiza cada 6 meses y el 17 % anualmente,

así mismo, el 100 % de las empresas grandes desarrollan el simulacro cada año, esto indica que la mayoría de Compañías realizan los Simulacros de emergencia una vez al año.

6. ¿La empresa cuenta con la señalética adecuada para todas las áreas de trabajo?

Tabla 29 *Señalética adecuada*

Variable	Pequeñas		Medianas		Grandes	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Si	101	100%	7	100%	3	100%
No	0		0		0	
Totales	101	100%	7	100%	3	100%

Fuente: Encuesta realizada a empresas pequeñas, medianas y grandes empresas

Elaboración: Leydi Romero

Análisis e interpretación: El 100% de pequeñas, medianas y grandes empresas indicaron que cuentan con la señalética adecuada para las distintas áreas de trabajo, lo cual garantiza que se comunique de forma sencilla y simple las señales de seguridad.

6.1. ¿Qué tipo de señalética utiliza?

Tabla 30 *Tipo de señalética*

Variable	Pequeñas		Medianas		Grandes	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
S. Preventiva	34	34%	0		0	
S. Prohibitiva	11	11%	0		0	
S. de información	38	38%	0		0	
S. de obligación	17	17%	0		0	
S. de equipo contra incendio	24	24%	0		0	
S. de evacuación en casos de emergencia	19	19%	0		0	
Todas	59	58%	7	100%	3	100%

Fuente: Encuesta realizada a empresas pequeñas, medianas y grandes empresas

Elaboración: Leydi Romero

Análisis e interpretación: El 58 % de medianas empresa cumplen con toda la señalética, luego 38 % indicaron que utilizan señalética de información, así mismo el 34 % tiene señalética de prevención, también el 24 % usan señalética de equipo contra incendio, por otro lado, el 19 % cuentan con señalética de evacuación en casos de emergencia, el 17 % emplean señalética de información y por último el 11 % señalética prohibitiva. De igual manera, las medianas y grandes empresas manifestaron que cumplen con la Señalética, lo cual muestra que el mayor porcentaje de Compañías cumple con la Señalética que exige el artículo 169 del Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo (Decreto 2393).

7. ¿La empresa ha implementado medidas de bioseguridad por el COVID-19?

Tabla 31 *Medidas de bioseguridad*

Variable	Pequeñas		Medianas		Grandes	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Si	101	100%	7	100%	3	100%
No	0		0		0	
Totales	101	100%	7	100%	3	100%

Fuente: Encuesta realizada a empresas pequeñas, medianas y grandes empresas

Elaboración: Leydi Romero

Análisis e interpretación: El 100% de empresas pequeñas, medianas y grandes contestaron que implementaron medidas de bioseguridad contra el Covid-19 para proteger al personal que labora en la Compañía y así prevenir contagios.

7.1. ¿Cuáles de las siguientes medidas de bioseguridad se implementaron?

Tabla 32 *Tipos de medidas de bioseguridad*

Variable	Pequeñas		Medianas		Grandes	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Uso obligatorio de mascarilla	101	100%	7	100%	3	100%
Distanciamiento de 2 m	72	71%	6	86%	3	100%
Uso de gel anti-bacterial	96	95%	7	100%	3	100%
Toma de temperatura	75	74%	6	86%	2	67%
Lavado de manos	82	81%	7	100%	3	100%

Fuente: Encuesta realizada a empresas pequeñas, medianas y grandes empresas

Elaboración: Leydi Romero

Análisis e interpretación: El 100% de pequeñas empresas implementó el uso obligatorio de mascarilla, el 95 % hizo uso del gel antibacterial, también 81 % empleo el lavado de manos, asimismo el 74 % implemento la toma de temperatura a través de un termómetro y por último el 71 % aplicó el distanciamiento de 2 metros.

En las medianas empresas, el 100% implemento el uso obligatorio de mascarilla, uso de gel antibacterial y el lavado de manos y el 86 % utilizaron el distanciamiento de 2 metros y toma de temperatura. En cambio, en las grandes empresas el 100 % aplicaron el uso de mascarilla y gel antibacterial, distanciamiento social y el lavado de manos, también el 67 % puso en práctica la toma de temperatura como medida anti-covid, lo cual indica que las compañías aplicaron protocolos de bioseguridad para cuidar el bienestar del personal y por ende evitar contagios del Coronavirus conforme lo estableció el COE NACIONAL.

8. ¿En la empresa ha ocurrido algún tipo de accidente?

Tabla 33 *Accidente laboral*

Variable	Pequeñas		Medianas		Grandes	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Si	24	24%			2	67%
No	77	76%	7	100%	1	33%
Totales	101	100%	7	100%	3	100%

Fuente: Encuesta realizada a empresas pequeñas, medianas y grandes empresas

Elaboración: Leydi Romero

Análisis e interpretación: El 76 % de pequeñas empresas indicaron que no ha ocurrido ningún accidente laboral, mientras que el 24 % manifestó que ha sucedido accidentes de trabajo. En cambio, en las medianas empresas no ha ocurrido ningún accidente y por último en las grandes empresas, el 67 % ha presentado accidentes laborales mientras que el 33% manifestó que ha pasado ningún accidente, lo cual indica que el porcentaje de accidentes en la Ciudad de Loja es bajo.

8.1. ¿Hace qué tiempo ocurrieron estos accidentes?

Tabla 34 *Frecuencia de accidentes*

Variable	Pequeñas		Grandes	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Hace 3 meses	0		1	50%
Hace 6 meses	1	4%	0	
Hace 1 año	6	25%	1	50%
Hace más de 2 años	17	71%	0	
Totales	24	100%	2	100%

Fuente: Encuesta realizada a empresas pequeñas, medianas y grandes empresas

Elaboración: Leydi Romero

Análisis e interpretación: El 71 % de empresas pequeñas manifiesta que los accidentes ocurrieron hace más de 2 años, seguido del 25% que menciona que se presentó hace 1 año y el 4 % hace 6 meses. Por otro lado, en las empresas grandes el 50% menciona que ocurrió hace 3 meses y el otro 50 % hace 1 año, lo cual significa que el índice de accidentes en las pequeñas, medianas y grandes empresas es bajo.

9. ¿Mantienen un registro de los accidentes ocurridos en la empresa?

Tabla 35 *Registro de accidentes*

Variable	Pequeñas		Medianas		Grandes	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Si	51	50%	3	43%	3	100%
No	50	50%	4	57%	0	
Totales	101	100%	7	100%	3	100%

Fuente: Encuesta realizada a empresas pequeñas, medianas y grandes empresas

Elaboración: Leydi Romero

Análisis e interpretación: El 50 % de pequeñas empresas tienen un registro de los accidentes ocurridos, por otro lado, el 50 % manifestó que no; en cambio en las medianas empresas el 57% no tiene un registro en caso de suceder un accidente, mientras que el 43 % si realiza el registro de accidentes. De igual forma, en las empresas grandes el 100% manifestó que, si tiene un registro, lo cual significa que cumplen con el artículo 11 del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (Decisión 584), el cual determina que el empleador debe llevar un registro de los accidentes ocurridos en la empresa.

10. ¿Conoce sobre las medidas correctivas y preventivas que se deben tomar en caso de que ocurra un accidente?

Tabla 36 *Conocimiento sobre los tipos de medidas*

Variable	Pequeñas		Medianas		Grandes	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Si	95	94%	5	71%	3	100%
No	6	6%	2	29%	0	
Totales	101	100%	7	100%	3	100%

Fuente: Encuesta realizada a empresas pequeñas, medianas y grandes empresas

Elaboración: Leydi Romero

Análisis e interpretación: El 94 % de medianas empresas indicaron conocer sobre las medidas que se deben aplicar cuando ocurre un accidente, por otro el 6 % manifestaron que no tiene conocimiento sobre el tipo de medidas, también en las medianas empresas el 71 % menciona que conoce sobre los tipos medidas y el 29% dijo que no y por último en las empresas grandes, el 100 % indicaron que si saben las medidas, lo cual significa que las Compañías están preparadas en caso de que ocurriera algún accidente.

11. Cuando ocurre un accidente en su empresa. ¿Qué tipo de medidas aplica?

Tabla 37 *Tipos de medidas*

Variable	Pequeñas		Medianas		Grandes	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Preventivas	33	33%	2	20%	2	67%
Correctivas	66	65%	5	50%	3	100%
Otra	21	21%	2	20%	0	

Fuente: Encuesta realizada a empresas pequeñas, medianas y grandes empresas

Elaboración: Leydi Romero

Análisis e interpretación: El 65 % de empresas pequeñas contestaron que aplican medidas correctivas, también, el 33 % menciona que emplean las medidas preventivas y por último el 21% otro tipo de medidas.

En cambio, en las medianas empresas, el 50 % indicaron que aplican las medidas correctivas y el 20% las medidas preventivas, el otro 20 % utilizan otro tipo de medidas.

De igual manera el 100 % de empresas grandes manifestaron que usan las medidas correctivas y el 67% las medidas preventivas.

12. ¿La empresa tiene equipos de protección adecuados de acuerdo al puesto de trabajo y a las actividades que realiza el empleado?

Tabla 38 *Uso de equipos de protección*

Variable	Pequeñas		Medianas		Grandes	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Si	100	99%	7	100%	3	100%
No	1	1%	0		0	
Totales	101	100%	7	100%	3	100%

Fuente: Encuesta realizada a empresas pequeñas, medianas y grandes empresas

Elaboración: Leydi Romero

Análisis e interpretación: El 99% de medianas empresas manifestaron que el personal que labora en las distintas áreas cuenta con los equipos de protección adecuados y el 1% dijo que no tienen los equipos adecuados, de igual manera el 100% de medianas y grandes empresas indicaron que su personal tiene los equipos de protección adecuados, lo cual significa que las empresas se preocupan por la salud física y mental de sus trabajadores al dotarlos de equipos para evitar cualquier incidente.

13. ¿La empresa posee extintores, los cuales están ubicados en lugares de fácil acceso?

Tabla 39 *Uso de extintores*

Variable	Pequeñas		Medianas		Grandes	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Si	101	100%	7	100%	3	100%
No	0		0		0	
Totales	101	100%	7	100%	3	100%

Fuente: Encuesta realizada a empresas pequeñas, medianas y grandes empresas

Elaboración: Leydi Romero

Análisis e interpretación: El 100% de pequeñas, medianas y grandes empresas tiene extintores, lo cual significa que cumplen con el artículo 29 del Reglamento de prevención, mitigación y protección contra incendios, el cual manifiesta que todo centro de trabajo debe poseer un extintor de incendio.

14. ¿La empresa cuenta con botiquín de primeros auxilios?

Tabla 40 *Botiquín de primeros auxilios*

Variable	Pequeñas		Medianas		Grandes	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Si	101	100%	7	100%	3	100%
No	0		0		0	
Totales	101	100%	7	100%	3	100%

Fuente: Encuesta realizada a empresas pequeñas, medianas y grandes empresas

Elaboración: Leydi Romero

Análisis e interpretación: El 100% de pequeñas, medianas y grandes empresas contestaron que poseen Botiquín de primeros auxilios, lo cual indica que las Compañías están preparadas para actuar en caso de presentarse algún incidente y puedan brindar atención de manera inmediata.

15. ¿La empresa cuenta con una matriz de riesgos de acuerdo al puesto de trabajo?

Tabla 41 *Matriz de riesgos*

Variable	Pequeñas		Medianas		Grandes	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Si	73	72%	5	71%	3	100%
No	28	28%	2	29%	0	
Totales	101	100%	7	100%	3	100%

Fuente: Encuesta realizada a empresas pequeñas, medianas y grandes empresas

Elaboración: Leydi Romero

Análisis e interpretación: El 72 % de pequeñas empresas manifestaron que tienen una matriz de riesgos mientras que el 28 % indicó que no posee dicha matriz. También en las medianas empresas el 71% indico que si tiene la matriz de riesgos y el 29 % dijo que no. En cambio, el 100% de empresas grandes mencionaron que tienen la matriz de riesgos laborales, por ende, se considera que hay un porcentaje elevado de Compañías que conocen el nivel de exposición que tienen los trabajadores frente a los riesgos laborales.

16. ¿Cuáles de los siguientes tipos de riesgos están más expuestos los trabajadores?

Tabla 42 *Tipos de riesgos*

Variables	Pequeñas		Medianas		Grandes	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
R. Mecánicos	56	55%	0		0	
R. Psicosocial	43	43%	4	40%	1	33%
R. Biológicos	41	41%	2	20%	1	33%
R. Ergonómicos	40	40%	2	20%	0	
R. Físicos	38	38%	2	20%	0	
R. Eléctricos	24	24%	0		0	
R. Químicos	17	17%	2	20%	1	33%

Fuente: Encuesta realizada a empresas pequeñas, medianas y grandes empresas

Elaboración: Leydi Romero

Análisis e interpretación: El 55 % de pequeñas empresas sus trabajadores están expuestos a riesgos mecánicos; el 43 % a riesgos psicosociales, así mismo el 41 % a riesgos biológicos, por otro lado, el 40 % a riesgos ergonómicos, luego el 38 % a riesgos físicos; el 24 % a riesgos eléctricos, también el 17 % riesgos químicos.

El 40 % de medianas empresas están expuestas a riesgos psicosocial, el 20 % a riesgos biológicos, ergonómicos, físicos y químicos. El 33 % de empresas grandes se enfrenta a riesgos biológicos, el otro 33 % a riesgos psicosocial y el 33 % a riesgos químicos.

17. ¿Con qué frecuencia se realiza la identificación y evaluación de riesgos laborales?

Tabla 43 Frecuencia de la identificación y evaluación de riesgos laborales

Variable	Pequeñas		Medianas		Grandes	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Mensualmente	12	12%	1	14%	0	
Trimestralmente	17	17%	0		1	33%
Semestralmente	22	22%	5	71%	0	
Anualmente	42	42%	1	14%	2	67%
Ninguno	8	8%	0		0	
Totales	101	100%	7	100%	3	100%

Fuente: Encuesta realizada a empresas pequeñas, medianas y grandes empresas

Elaboración: Leydi Romero

Análisis e interpretación: El 42 % de pequeñas empresas realiza la identificación de los riesgos anualmente; el 22 % respondió que efectúa la evaluación semestralmente; el 17 % indicó trimestralmente; el 12 % realiza la evaluación mensualmente y el 8 % indico que no realiza la identificación de riesgos laborales. Por otro lado, en las medianas empresas, el 71 % mencionaron que evalúan los riesgos semestralmente, el 14 % mensualmente y el otro 14 % anualmente. También en las grandes empresas, el 67 % identifica los riesgos cada año y el 33 % cada 3 meses.

18. ¿La empresa realiza capacitaciones sobre la prevención de riesgos laborales?

Tabla 44 Capacitaciones sobre la prevención de riesgos laborales

Variable	Pequeñas		Medianas		Grandes	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Si	90	89%	7	100%	3	100%
No	11	11%	0		0	
Totales	101	100%	7	100%	3	100%

Fuente: Encuesta realizada a empresas pequeñas, medianas y grandes empresas

Elaboración: Leydi Romero

Análisis e interpretación: El 89 % de pequeñas empresas realiza capacitaciones sobre la prevención de riesgos laborales, mientras que el 11 % manifestó que no desarrolla ninguna capacitación. De igual forma en el 100% de medianas y grandes empresas mencionaron que capacitan a su personal, lo cual indica que las Compañías buscan que sus trabajadores estén informados sobre los riesgos a los que se exponen cuando realizan sus actividades.

18.1. ¿Con qué frecuencia realiza dichas capacitaciones?

Tabla 45 Frecuencia de capacitaciones

Variable	Pequeñas		Medianas		Grandes	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Mensualmente	15	17%	1	14%	0	
Trimestralmente	29	32%	4	57%	1	33%
Semestralmente	16	18%	2	29%	1	33%
Anualmente	30	33%	0		1	33%
Ninguno	0		0		0	
Totales	90	100%	7	100%	3	100%

Fuente: Encuesta realizada a empresas pequeñas, medianas y grandes empresas

Elaboración: Leydi Romero

Análisis e interpretación: De las pequeñas empresas el 33 % indicaron realizar capacitaciones sobre los riesgos laborales, el 32 % respondió que las realiza trimestralmente; el 18 % desarrolla la capacitación semestralmente y por último el 17 % mensualmente.

Por otro lado, el 57% de medianas empresas manifestó que lleva a cabo dicha capacitación trimestralmente, el 29 % semestralmente y el 14 % cada mes. Así mismo, el 33% de empresas grandes realiza las capacitaciones sobre los riesgos cada 3 meses, el otro 33% cada 6 meses y por último el 33% restante cada año, lo cual significa que la realización de las capacitaciones se enfoca de acuerdo a la identificación y evaluación de los riesgos y al criterio del Responsable de Seguridad y Salud.

19. ¿Qué tipo de comunicación se utiliza para informar a los trabajadores de los riesgos laborales a los que están expuestos?

Tabla 46 Tipos de comunicación

Variable	Pequeñas		Medianas		Grandes	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
C. verbal	30	30%	0		0	
C. escrita	0		0		0	
Ambas	69	68%	7	100%	3	100%
Ninguna	2	2%	0		0	
Totales	101	100%	7	100%	3	100%

Fuente: Encuesta realizada a empresas pequeñas, medianas y grandes empresas

Elaboración: Leydi Romero

Análisis e interpretación: El 68 % de las pequeñas empresas indicó que utiliza la comunicación verbal y escrita para dar a conocer sobre los riesgos laborales a sus trabajadores, de igual forma, el 30 % solo emplea la comunicación escrita y el 2 % no aplica ningún tipo de comunicación. De igual forma el 100% de medianas y grandes empresas mencionaron que emplean la comunicación verbal y escrita, lo cual significa que, al utilizar ambos tipos de comunicación, el personal conoce sobre los riesgos a los que están expuestos y por ende las medidas que deben tomar en consideración para evitar algún incidente y además que existe evidencia de la información que se dio a conocer a los trabajadores.

SALUD OCUPACIONAL

20. Se entiende a la enfermedad profesional como una afección causada por las actividades que realiza un trabajador o por los riesgos a lo que está expuesto. ¿En la empresa se ha presentado alguna enfermedad profesional?

Tabla 47 *Enfermedad profesional*

Variable	Pequeñas		Medianas		Grandes	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Si	17	17%	0		1	33%
No	84	83%	7	100%	2	67%
Totales	101	100%	7	100%	3	100%

Fuente: Encuesta realizada a empresas pequeñas, medianas y grandes empresas

Elaboración: Leydi Romero

Análisis e interpretación: El 83 % de pequeñas empresas indicó que no se ha presentado ninguna enfermedad mientras que el 17 % contestó que sí. En cambio, en las medianas empresas el 100% mencionaron que no se ha presentado ninguna enfermedad laboral. De igual manera el 67 % de las empresas grandes no tiene ningún registro enfermedades profesionales en su personal y el 33 % menciona que sí, lo cual significa que el índice de enfermedades profesionales en las Compañías de la ciudad de Loja es bajo.

20.1. ¿Hace cuánto tiempo se presentó dicha enfermedad?

Tabla 48 *Tiempo que se presentó dicha enfermedad*

Variable	Pequeñas		Grandes	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Hace 1 año	10	59%	0	
Hace 2 años	3	18%	1	100%
Hace 6 meses	4	24%	0	
Totales	17	100%	1	100%

Fuente: Encuesta realizada a empresas pequeñas, medianas y grandes empresas

Elaboración: Leydi Romero

Análisis e interpretación: De las empresas que manifestaron haber presentado enfermedades profesionales en su personal, el 59 % de pequeñas empresas indicó que

sucedió hace 1 año, el 24 % hace 6 meses y el 18 % hace 2 años. En cambio, en las empresas grandes se presentó hace 6 meses.

21. ¿Se realizan capacitaciones sobre la prevención de enfermedades profesionales?

Tabla 49 Capacitación sobre enfermedades profesionales

Variable	Pequeñas		Medianas		Grandes	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Si	64	63%	5	71%	3	100%
No	37	37%	2	29%	0	
Totales	101	100%	7	100%	3	100%

Fuente: Encuesta realizada a empresas pequeñas, medianas y grandes empresas

Elaboración: Leydi Romero

Análisis e interpretación: Siguiendo con el análisis de las enfermedades profesionales, el 63 % de pequeñas empresas manifestaron que realiza capacitaciones, mientras que el 37 % contestó que no. De igual manera en las medianas empresas el 71 % desarrollan capacitaciones y el 29 % menciona que no aplica ninguna capacitación. Por otro lado, el 100% de empresas grandes cumplen con la realización de dicha formación.

21.1. ¿Cada que tiempo se realizan las capacitaciones?

Tabla 50 Frecuencia de capacitaciones

Variable	Pequeñas		Medianas		Grandes	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Mensualmente	2	3%	0		0	
Trimestralmente	18	28%	2	40%	1	33%
Semestralmente	18	28%	2	40%	1	33%
Anualmente	26	41%	1	20%	1	33%
Totales	64	100%	5	100%	3	100%

Fuente: Encuesta realizada a empresas pequeñas, medianas y grandes empresas

Elaboración: Leydi Romero

Análisis e interpretación: El 41 % de pequeñas empresas que mencionaron realizar capacitaciones lo lleva a cabo anualmente, el 28 % efectúa la capacitación trimestralmente, el otro 28 % semestralmente y por último el 3% mensualmente.

En las medianas empresas sucede lo contrario el 40% realiza capacitaciones cada 3 meses o 6 meses y el 20 % cada año. En las empresas grandes el 33,3 % realizan capacitaciones sobre enfermedades profesionales trimestralmente; el otro 33,3% lo lleva a cabo semestralmente y el 33% restante anualmente.

22. ¿En la empresa se realizan controles médicos?

Tabla 51 *Controles médicos*

Variable	Pequeñas		Medianas		Grandes	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Si	89	88%	7	100%	3	100%
No	12	12%	0		0	
Totales	101	100%	7	100%	3	100%

Fuente: Encuesta realizada a empresas pequeñas, medianas y grandes empresas

Elaboración: Leydi Romero

Análisis e interpretación: El 88 % de pequeñas empresas realiza controles médicos mientras que el 12 % no. En cambio, en las medianas y grandes empresas el 100% aplica controles médicos a su personal, lo cual indica que las Compañías buscan tener un diagnóstico de la Salud de los trabajadores y conocer la existencia de alguna enfermedad debido a la exposición a los riesgos laborales.

22.1. ¿Qué tipo de examen se realiza?

Tabla 52 *Tipo de examen*

Variable	Pequeñas		Medianas		Grandes	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
E. médico de inicio	58	57%	6	86%	3	100%
E. médico periódico	64	63%	5	71%	3	100%
E. médico de retiro	25	25%	1	14%	3	100%
No aplica	1	1%	0		0	

Fuente: Encuesta realizada a empresas pequeñas, medianas y grandes empresas

Elaboración: Leydi Romero

Análisis e interpretación: El 63 % de pequeñas empresas realizan exámenes médicos periódicos; el 75 % emplea exámenes médicos de inicio, también el 25 % aplica exámenes de retiro y por último el 1% no aplica ningún tipo de exámenes. De igual manera, el 86 % de medianas empresas realizan exámenes pre ocupacionales, el 71 % exámenes periódicos y el 14 % exámenes médicos de egreso. En cambio, en las empresas grandes 100% mencionaron que aplican los 3 tipos de exámenes.

Por lo tanto, las Compañías cumplen con el artículo 14 del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (Decisión 584), el cual expresa que el empleador debe realizar exámenes médicos tomando en consideración los riesgos laborales a los que están expuestos los trabajadores y de esta manera permitiendo identificar posibles alteraciones en el estado de Salud del personal.

22.2. Si en la pregunta anterior la respuesta es Examen médico periódico, indique cada que tiempo se realiza:

Tabla 53 Frecuencia del examen médico periódico

Variable	Pequeñas		Medianas		Grandes	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Mensualmente	10	16%	0		0	
Trimestralmente	1	2%	2	40%	1	33%
Semestralmente	31	48%	2	40%	1	33%
Anualmente	22	34%	1	20%	1	33%
Totales	64	100%	5	100%	3	100%

Fuente: Encuesta realizada a empresas pequeñas, medianas y grandes empresas

Elaboración: Leydi Romero

Análisis e interpretación: El 48 % de pequeñas empresas que aplican exámenes médicos periódicos lo realizan semestralmente, el 34 % anualmente, el 16 % mensualmente y 2% trimestralmente. Por el contrario, el 40 % de medianas empresas realizan los exámenes cada trimestre, el otro 40 % semestralmente y el 20 % cada año. Lo mismo sucede en las empresas grandes, el 33 % aplican exámenes médicos periódicos trimestralmente, el otro 33 % semestralmente y por último 33 % anualmente, lo cual representa que la mayor parte de las Compañías realizan exámenes cada 6 meses o una vez al año.

23. ¿La empresa tiene un registro clínico de sus trabajadores?

Tabla 54 Registro clínico de trabajadores

Variable	Pequeñas		Medianas		Grandes	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Si	65	64%	7	100%	3	100%
No	36	36%	0		0	
Totales	101	100%	7	100%	3	100%

Fuente: Encuesta realizada a empresas pequeñas, medianas y grandes empresas

Elaboración: Leydi Romero

Análisis e interpretación: El 64 % de las pequeñas empresas indicó que lleva un registro clínico de sus trabajadores, pero el 36% contestó que no. Por otra parte, el 100 % de medianas y grandes empresas mencionaron que tienen historial médico de su personal, por lo tanto, permite conocer los antecedentes del trabajador y así el personal médico pueda brindarle mejores cuidados

24. ¿La empresa cuenta con el Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios del trabajo?

Tabla 55 *Protocolo de prevención*

Variable	Pequeñas		Medianas		Grandes	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Si	64	63%	7	100%	3	100%
No	37	37%	0		0	
Totales	101	100%	7	100%	3	100%

Fuente: Encuesta realizada a empresas pequeñas, medianas y grandes empresas

Elaboración: Leydi Romero

Análisis e interpretación: El 63 % de pequeñas empresas indicó que, si cuenta con el protocolo de prevención mientras que el 37 % contestó que no, en cambio, en las medianas y grandes empresas, el 100% contestaron que cuentan con dicho protocolo, por tanto, el mayor porcentaje de Compañías ya conocen sobre las acciones y procedimientos para la protección de las mujeres en el ámbito laboral.

25. ¿En la empresa se ha realizado la socialización de dicho Protocolo?

Tabla 56 *Socialización de protocolo*

Variable	Pequeñas		Medianas		Grandes	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Si	62	61%	7	100%	2	67%
No	39	39%	0		1	33%
Totales	101	100%	7	100%	3	100%

Fuente: Encuesta realizada a empresas pequeñas, medianas y grandes empresas

Elaboración: Leydi Romero

Análisis e interpretación: El 62 % de medianas empresas indicó que ha realizado la socialización del Protocolo de prevención mientras que 39 % aun no. Así mismo en las medianas empresas, el 100% manifestó que se ha desarrollado dicha socialización, en cambio en las grandes empresas solo el 67 % efectuó la socialización y el 33 % aun no la realiza, por lo tanto, aunque las Compañías ya tengan el protocolo de prevención aún no cumplen con la socialización.

25.1. ¿Hace que tiempo se realizó la socialización del protocolo antes mencionado?

Tabla 57 *Tiempo de socialización del protocolo*

Variable	Pequeñas		Medianas		Grandes	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Hace 1 año	25	40%	2	29%	0	
Hace 6 meses	29	47%	5	71%	2	100%
Hace 3 meses	8	13%	0		0	
Totales	62	100%	7	100%	2	100%

Fuente: Encuesta realizada a empresas pequeñas, medianas y grandes empresas

Elaboración: Leydi Romero

Análisis e interpretación: El 47 % de pequeñas empresas mencionaron que realizaron la socialización del protocolo hace 6 meses; el 40 % hace un año y 13 % hace 3 meses. Así mismo, el 71 % de medianas empresas desarrollo la capacitación hace 6 meses y el 29 % hace 1 año. Por otro lado, el 100 % de empresas grandes realizo la socialización hace 6 meses, lo cual indica que el personal ya conoce sobre la normativa de Protocolo así puedan mantener relaciones de respeto al realizar las actividades diarias.

7. Discusión

7.1. Diagnóstico Situacional de las Compañías de la Ciudad de Loja

Microempresas

Al analizar las condiciones actuales de Seguridad y Salud en las microempresas se puede evidenciar que los Gerentes o administradores tienen un alto conocimiento en Seguridad y Salud Ocupacional; además, tienen establecidas políticas sobre la prevención de riesgos laborales, las mismas que son socializadas con el personal al menos una vez al año, sin embargo, en algunos casos solo se formula políticas de Seguridad para cumplir con lo que exige la ley y no para que los trabajadores acaten y cumplan con la normativa que establecen.

Con respecto a las Señales de Seguridad, la normativa exige que se debe colocar la señalética correspondiente en lugares que permitan una correcta visualización de las formas y colores; por lo tanto, se puede corroborar que las microempresas cuentan con la señalética adecuada para las distintas áreas de trabajo.

Debido a la pandemia de Covid-19, las microempresas tuvieron que implementar medidas de bioseguridad, las cuales les permitían proteger al personal y a los clientes, es por ello que aplicaron la normativa legal vigente del Servicio Nacional de Gestión de Riesgos y Emergencias (COE-NACIONAL), el cual determinó que se debía hacer uso obligatorio de mascarilla y gel antibacterial, mantener una sana distancia de 2 metros, un lavado de manos constante y la toma de temperatura.

El Reglamento de prevención, mitigación y protección contra incendios, expresa en el artículo 29, que todo centro de trabajo debe poseer un extintor de incendios portátil, es por ello que las microempresas cuentan con dicho equipo, el cual se encuentra en un lugar de fácil acceso. Así mismo en el artículo 46 del Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo (Decreto ejecutivo 2393) menciona que todo centro de trabajo debe poseer un botiquín de primeros auxilios, en este caso las microempresas cumplen con la exigencia de la ley.

Se considera que es de vital importancia conocer los tipos de riesgos a los que se expone cada trabajador al realizar sus actividades, por ende, los riesgos a los que están expuestos el personal de las microempresas son los riesgos ergonómicos, riesgos psicosociales, riesgos eléctricos y riesgos mecánicos, también se debe realizar la

planificación de capacitaciones, es por ello que el mayor porcentaje de microempresas realiza dichas capacitaciones al menos una vez al año con el fin de que el personal conozca sobre los riesgos a los que se exponen, por lo tanto, cumplen con la normativa de informar y capacitar a los trabajadores en prevención de riesgos laborales.

Por otra parte, un alto porcentaje de microempresas solo utiliza la comunicación verbal como medio para informar a sus trabajadores sobre los riesgos, por lo tanto no tienen un documento en donde conozcan a profundidad sobre los riesgos y las medidas que tendrían que adoptar, además de esto se suma el hecho de que una gran parte de microempresas no tienen un delegado de Seguridad y en la mayoría de los casos es el propio dueño el Responsable, por ende no cumplen con el artículo 13 del Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud de trabajo, en donde manifiesta que las empresas que no alcancen el número de trabajadores establecidos, deberán asignar un Delegado de Seguridad.

En las microempresas, el porcentaje de enfermedades profesionales es mínimo, las mismas se presentaron hace más de 3 meses, sin embargo, aunque en las Compañías no se haya presentado ningún padecimiento, realizan capacitaciones sobre la prevención de enfermedades laborales, las cuales se desarrollan una vez al año o cada 3 meses, con lo cual se afirma que cumplen con el Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0135 (Instructivo para el cumplimiento de las obligaciones de empleadores), ya que establece que se deben desarrollar capacitaciones para la prevención de enfermedades profesionales.

La normativa establece que las empresas que tengan hasta 10 trabajadores, deberán tener un plan mínimo de prevención de riesgos laborales, las microempresas cumplen ya que tienen el plan de Seguridad y Salud, en el cual tienen establecidos las acciones y procedimientos, con el objetivo de disminuir los riesgos que ponen en peligro la Seguridad y Salud del personal.

Empresas pequeñas

El mayor porcentaje de pequeñas empresas tiene profesionales en Seguridad y Salud ocupacional y cumplen con la Normativa del Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0135 (Instructivo para el cumplimiento de las obligaciones de empleadores), el cual menciona que el empleador debe asignar un Responsable de Seguridad, el mismo que debe establecer un Reglamento interno y socializar las normas de Seguridad, este caso las empresas pequeñas socializan dichas normas cada 3 o 6 meses.

Así mismo, realizan simulacros de emergencia cada 6 meses o cada año, de esta manera buscan que el personal esté preparado y pueda actuar rápidamente para enfrentar casos de emergencia. Por otro lado, las pequeñas empresas cuentan con la señalética adecuada para las distintas áreas de trabajo, la cual permite que exista la información suficiente para avisar sobre un situación o peligro.

Referente al Covid-19, las empresas pequeñas se preocuparon por el bienestar tanto del personal como el de sus clientes, es por ello que aplicaron medidas de bioseguridad, como el uso obligatorio de mascarilla, uso de gel antibacterial, el lavado de manos frecuente, la implementación de termómetros y mantener distancia de 2 metros, cumpliendo así con las disposiciones recomendadas por el COE NACIONAL (Servicio Nacional de Gestión de Riesgos y Emergencias).

En relación a los accidentes laborales, el mayor porcentaje de pequeñas empresas no ha tenido ningún accidente y en caso de presentarse mantendrían un registro de los accidentes. Además, aplicarían las medidas correctivas con el fin que no se vuelva a presentar la misma situación.

Los equipos de protección se vuelven esenciales para proteger la integridad física del trabajador, es por ello que las pequeñas empresas tienen los equipos de protección apropiados para el personal, evitando así, incidentes o enfermedades profesionales; es decir que cumplen con el artículo 11 del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (Decisión 5849), la cual indica que el empleador debe proporcionar la ropa y el equipo de protección adecuado para los trabajadores.

En lo que respecta a extintores, las pequeñas empresas cumplen con el artículo 29 del Reglamento de prevención, mitigación y protección contra incendios que menciona que todo centro de trabajo debe poseer un equipo contra incendio de acuerdo a la actividad que realicen y a los riesgos laborales que identifiquen. También cumplen con el Botiquín de primeros auxilios, debido a que en el artículo 46 del Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo (Decreto 2393) expresa que todo centro de trabajo debe poseer un botiquín de emergencia para brindar los primeros auxilios en caso de emergencia.

La matriz de riesgos se convierte en una herramienta esencial para disminuir o eliminar peligros que pongan en riesgo la integridad del trabajador, es por eso que las pequeñas empresas aplican esta matriz para conocer los riesgos a los que se exponen los

trabajadores; por lo cual realizan la identificación y evaluación de riesgos cada 6 meses o cada año, además los riesgos a los que más se enfrentan son los riesgos mecánicos, psicosociales, biológicos y ergonómicos.

Las pequeñas empresas desarrollan capacitaciones para la prevención de riesgos laborales y que su personal conozca la medidas y acciones que debe tomar en consideración, la frecuencia de las capacitaciones en gran parte es realizada cada año o cada 3 meses, así mismo se utiliza la comunicación escrita y verbal para informar al personal sobre los riesgos a los que se exponen.

En referencia a la Salud ocupacional, la mayor parte de pequeñas empresas, el personal no ha tenido ninguna enfermedad profesional y en las compañías que se ha presentado dicha enfermedad, esta ocurrió hace un año, por otra parte, se realizan capacitaciones anualmente para que los trabajadores conozcan sobre la prevención de enfermedades laborales.

Asimismo, realizan controles médicos para conocer la afectación a la salud del personal debido a los riesgos laborales, la gran mayoría de pequeñas empresas realizan exámenes médicos periódicos cada 6 meses y exámenes médicos de ingreso para conocer el estado de salud del trabajador, es decir que cumplen con el artículo 14 del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. También tienen registros clínicos de cada trabajador con lo cual pueden conocer los antecedentes de Salud.

Con respecto al protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, las pequeñas empresas cuentan con dicho protocolo, el mismo que ha sido socializado con todo el personal de las Compañías hace 6 meses, es decir que cumplen lo que establece la ley, que todo centro de trabajo deberá aplicar el protocolo mencionado.

Medianas empresas

Se puede determinar que las medianas empresas, tienen un Encargado de Seguridad y Salud Ocupacional, también poseen el Reglamento Interno de Seguridad e Higiene, en el cual se encuentran las normas a seguir para lograr proteger al personal de posibles enfermedades o accidentes, las mismas que son socializadas cada 6 meses.

Las medianas empresas realizan simulacros de emergencia semestralmente para que el personal conozca qué debe hacer y cómo actuar en caso de suscitarse una emergencia.

Por otra parte, también cuentan con la señalética preventiva, señalética prohibitiva, señalética de información, señalética de obligación, señalética de equipo contra incendio, señalética de evacuación en casos de emergencia, las cuales están ubicadas en lugares apropiados y estratégicos para lograr informar de forma clara y precisa, es decir que cumplen con el artículo 169 del Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo (Decreto 2393).

Para proteger al personal del Covid -19, las medianas empresas implementaron Protocolos de Bioseguridad, para ello, el Servicio Nacional de Gestión de Riesgos y Emergencias dispuso como medidas de prevención, la toma de temperatura de los trabajadores, un adecuado lavado de manos con jabón líquido, el uso de cubre bocas y gel antibacterial durante la jornada laboral y mantener la distancia interpersonal de al menos 2 metros.

En relación con los accidentes laborales, en las medianas empresas no se han presentado percances, es por eso, que no cuentan con un registro de los accidentes laborales, sin embargo, deben mantener el formato del registro en caso se presenten posibles accidentes, de acuerdo a la normativa; en caso de que ocurriera aplicarían las medidas correctivas para evitar que vuelvan a presentarse similares sucesos.

Según el artículo 11 del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (Decisión 5849), los equipos de protección y ropa de trabajo deben ser de acuerdo al puesto de trabajo y a las actividades que realiza el personal, por lo tanto, las medianas empresas cumplen con la normativa, ya que los trabajadores tienen los equipos de protección adecuados para proteger su integridad física y así evitar cualquier incidente.

Así mismo, poseen extintores los cuales se ubican en lugares visibles y de fácil acceso, es por eso que cumplen con la normativa, la cual menciona que los centros de trabajo deben tener el equipo contra incendios de acuerdo a los materiales que utilizan y los riesgos identificados.

En referencia a los Servicios de Primeros Auxilios, artículo 46 del Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo (Decreto 2393), establece que todo centro de trabajo debe tener un Botiquín de emergencia, es por

eso que las medianas empresas cumplen con dicha Normativa, lo cual significa que el personal se encuentra preparado para actuar de manera inmediata en caso de presentarse un percance.

La matriz de riesgos es una herramienta útil para la identificación de riesgos a los que están expuestos los trabajadores, por lo cual las medianas empresas aplican dicho instrumento para lograr determinar los niveles de exposición que tiene el personal frente a los riesgos.

Con lo antes mencionado, los trabajadores de las empresas medianas están expuestos a riesgos psicosociales, biológicos, químicos, físicos y ergonómicos, además realizan la identificación y evaluación de riesgos laborales cada 6 meses, de igual forma las capacitaciones sobre la prevención de riesgos laborales se efectúan trimestralmente, así mismo, utilizan tanto la comunicación verbal y escrita para informar a los trabajadores sobre los riesgos a los que se encuentran expuestos.

En las medianas empresas no ha se ha presentado ninguna enfermedad profesional, sin embargo, realizan capacitaciones cada 3 o 6 meses para que el personal conozca las medidas que debe tomar en consideración para prevenir enfermedades profesionales.

En lo que respecta a la vigilancia de la Salud, el artículo 14 del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, indica que los empleadores deberán realizar exámenes médicos de pre empleo, periódicos y de retiro a los trabajadores, en las medianas empresas solo aplican exámenes médicos de inicio y exámenes médicos periódicos cada 3 o 6 meses, además tiene un registro del historial clínico del personal.

El Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, debe ser aplicado en entidades del sector público y privado, el mismo que debe ser difundido con el personal de la empresa, las medianas empresas cumplen con el Protocolo, el mismo que ha sido socializado hace más de 6 meses.

Empresas grandes

Al realizar el análisis sobre Seguridad y Salud Ocupacional en las empresas grandes, se logró determinar que los responsables de Seguridad y Salud son profesionales en la materia.

Las empresas deben poseer un reglamento interno de Seguridad y Salud, el cual contenga las políticas de Seguridad, es por eso que, las empresas grandes cumplen con la normativa y además socializan las normas de seguridad una vez al año con el personal.

En relación con los planes de emergencia, las empresas grandes realizan simulacros de emergencia una vez al año.

Conforme a lo que establece el artículo 169 del Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo (Decreto 2393), las empresas deberán colocar señalización en lugares adecuados para informar a los trabajadores, además deben utilizar señales de prohibición, obligación, prevención e información, lo cual, las empresas grandes cumplen con las normas establecidas en el reglamento.

La Pandemia del Coronavirus, ocasionó que las empresas busquen alternativas para proteger a su personal, es por eso que las empresas grandes implementaron medidas de bioseguridad como el uso obligatorio de mascarilla, uso de gel antibacterial, lavado de manos, distanciamiento de 2 metros y toma de temperatura, cumpliendo así, con lo dispuesto por el Servicio Nacional de Gestión de Riesgos y Emergencias.

De acuerdo al artículo 11 del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (Decisión 5849), manifiesta que todo accidente de trabajo ocurrido debe ser reportado y registrado, por lo cual, las empresas grandes cumplen con las normativas establecidas, ya que llevan registro de los accidentes laborales. Además, de los accidentes ocurridos tomaron medidas correctivas para evitar que se vuelva repetir dicha situación.

Como señala el artículo 11 del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (Decisión 5849), el empleador deberá dotar al personal de los equipos de protección de acuerdo al puesto de trabajo y a la labor que ejerce, en este caso, las grandes empresas tienen los equipos de protección adecuados para cada trabajador, permitiendo así que puedan desarrollar sus actividades en ambientes seguros.

Las grandes empresas poseen extintores de incendio, los cuales están ubicados en lugares visibles y de fácil acceso, lo cual indica que cumplen con el artículo 29 del Reglamento de prevención, mitigación y protección contra incendios, que menciona que todo centro de trabajo debe poseer un equipo contra incendios. De igual forma, tienen botiquín de primeros auxilios para atender a los trabajadores en casos de emergencia, por ende, cumplen con el

artículo del Decreto 2393, el cual indica que todo centro de trabajo deberá poseer un Botiquín de emergencia para el servicio de primeros auxilios.

Al igual que las pequeñas y medianas empresas; las empresas grandes aplican la matriz de riesgos para identificar los riesgos a los que se enfrentan los trabajadores, los riesgos a los que están más expuestos son riesgo psicosocial, biológico y químico.

De acuerdo al artículo 11 al Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, deben realizar capacitaciones sobre riesgos laborales tomando en consideración los factores que representan alta peligrosidad para las actividades que realiza el personal, es por ello, que las empresas grandes realizan dichas capacitaciones al menos una vez al año, para que los trabajadores conozcan sobre los riesgos laborales a los que están expuestos.

En el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, en su artículo 11 determina que el empleador debe informar a sus trabajadores a los riesgos que están expuestos, por ende, las empresas grandes cumplen, ya que utilizan la comunicación verbal y escrita para que el personal se informe sobre los riesgos laborales.

Al analizar la Salud Ocupacional en las grandes empresas se puede evidenciar que el porcentaje de enfermedades profesionales es mínimo, además, realizan capacitaciones sobre prevención, cumpliendo así con la normativa de divulgación de conocimientos para la prevención de enfermedades profesionales.

Con respecto a los controles médicos, el artículo 14 del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo Reglamento, expresa que los empleadores son los responsables de practicar exámenes médicos de pre empleo, periódicos y de retiro al personal, las empresas grandes cumplen con la realización de los 3 exámenes médicos, ya que les permite conocer y llevar un registro del estado de Salud de los trabajadores y así determinar la existencia de enfermedades profesionales ocasionadas por la exposición a riesgos laborales.

En referencia al Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, este debe ser aplicado a todos los centros de trabajo y socializado con el personal de la empresa, por lo tanto, las empresas grandes cumplen con Protocolo, el mismo que ha sido socializado hace 6 meses.

7.2. Análisis comparativo del cumplimiento de la Seguridad y Salud Ocupacional

Tabla 58 Nivel de cumplimiento de la Seguridad y Salud

	Microempresas		Pequeñas empresas		Medianas empresas		Grandes empresas	
	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple
SEGURIDAD INDUSTRIAL								
¿Tiene política de prevención de riesgos laborales?	✓		✓		✓		✓	
¿Se ha dado a conocer a todo el personal de la empresa la política de Seguridad y Salud en el trabajo?	✓		✓		✓		✓	
¿Tiene Botiquín de primeros auxilios?	✓		✓		✓		✓	
¿Tiene un Delegado de Seguridad y Salud?		✗						
¿Tiene Encargado o Responsable de Seguridad y Salud en el trabajo?			✓		✓		✓	
¿Realiza la Identificación y evaluación de los riesgos laborales?			✓		✓		✓	

¿Realización de Simulacros de Emergencia?				
Señalización preventiva				
Señalización prohibitiva				
Señalización de información				
Señalización de obligación				
Señalización de equipos contra incendio				
Señalización de evacuación en casos de emergencia				
¿Tiene los Equipos de Protección adecuados para el personal?				
¿Realiza capacitaciones sobre la prevención de riesgos laborales?				
¿Utiliza algún tipo de comunicación para informar a los trabajadores sobre los riesgos laborales?				
¿Cuenta con un Registro de accidentes laborales?				

¿Tiene Equipos contra incendio, ubicados en lugares de fácil acceso?	✓	✓	✓	✓	
¿Cuenta con la Matriz de identificación de Riesgos Laborales?		✓	✓	✓	
¿Cuenta con medidas de Bioseguridad contra el Covid-19?	✓	✓	✓	✓	
SALUD OCUPACIONAL					
¿Tienen Registro de enfermedades profesionales presentadas en la empresa?	✓	✓	✓	✓	
¿Mantienen la formación preventiva de la Salud mediante capacitaciones?	✗	✓	✓	✓	
¿Se han realizado Exámenes médicos de pre empleo?		✓	✓	✓	
¿Se han realizado Exámenes médicos periódicos?		✓	✓	✓	
¿Se han realizado Exámenes médicos de retiro?			✗	✗	✓
¿Cuenta con el registro de vigilancia de salud de los trabajadores?		✓	✓	✓	
¿Se ha realizado la implementación del Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y		✓	✓	✓	

toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo?

Plan o Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional



Fuente: Información obtenida de las Encuestas aplicadas a micro pequeñas, medianas y grandes empresas

Elaboración: Leydi Romero

ANÁLISIS: Las grandes empresas tienen un nivel de cumplimiento del 100% en la formulación de Políticas de Prevención de Riesgos Laborales, en comparación con las pequeñas empresas que tiene un 78 %; seguido del 71 % de las medianas empresas y por último el 65,6% de cumplimiento de las microempresas; por lo cual, en promedio un 78,65 % de las Compañías de la Ciudad Loja tiene política sobre la Prevención de Riesgos Laborales.

En relación con las normas de Seguridad, el 100 % de grandes y medianas empresas cumplen con la socialización, frente al 78 % de cumplimiento de las pequeñas empresas y al 67,60 % de cumplimiento de las microempresas, la cual representa un porcentaje bajo.

Con respecto al Botiquín de Primeros Auxilios, el nivel de cumplimiento en las grandes, medianas y pequeñas es del 100%, en comparación, con el 85 % en las microempresas; en promedio el 96,20 % de Compañías cumplen con la Normativa.

Así mismo, en referencia al equipo contra incendio, el nivel de Cumplimiento es del 100 % en las grandes, medianas y pequeñas empresas, pero, en las microempresas el nivel de cumplimiento es del 91 %.

Con respecto a las medidas de Bioseguridad, el 100 % de Compañías de Loja cumplen con las disposiciones.

En lo que respecta al Encargado de Seguridad y Salud en el Trabajo, las grandes empresas tienen un nivel de cumplimiento del 100%, frente a las pequeñas empresas que cumplen en un 78 % y las medianas empresas en un 71 %; en promedio el 83 % de las Compañías cumplen.

El 86 % de medianas empresas tiene el mayor porcentaje en el cumplimiento de la realización de los simulacros de emergencia, en comparación, con el 69 % de cumplimiento de las pequeñas empresas y el 67 % de las grandes.

Las grandes y medianas empresas tienen un cumplimiento del 100%, comparado con el 93 % de cumplimiento de las pequeñas empresas y el 61 % de las microempresas, el cual representa un porcentaje bajo. Así mismo, con la señalética prohibitiva, el nivel de cumplimiento de las grandes y medianas empresas es del 100 %, frente al 70 % de las pequeñas empresas y el cumplimiento en las microempresas es inferior al 50 %. Con lo que respecta a la señalética de Información el cumplimiento en las grandes y medianas empresas

es el más alto con el 100 %, comparado con el 97 % en las pequeñas empresas y el 66,80 % en las microempresas.

También con la señalética de obligación, el porcentaje más alto de cumplimiento es de las grandes y medianas empresas, seguido del 76 % de las pequeñas empresas, en comparación con el 34 % de las microempresas. Así mismo, la señalización de equipo contra incendios, el nivel de cumplimiento de las grandes y medianas empresas es del 100 %, comparado con el 83 % de las pequeñas empresas y el 59,80 % de las microempresas. Y por último la señalización de evacuación en casos de emergencia, las grandes y medianas empresas cumplen con este tipo de señalética, en comparación con las micro y pequeñas empresas, las cuales tiene un nivel de cumplimiento de 38,9 % y 78 % respectivamente.

El 100 % de grandes y medianas empresas cumplen con la realización de capacitaciones sobre la prevención de riesgos laborales, en cambio, las pequeñas empresas tienen un cumplimiento del 89 % y las microempresas no alcanzan el 60 %.

El nivel de cumplimiento en las grandes y medianas empresas es del 100 %, en la utilización de un tipo de comunicación para informar a los trabajadores sobre los riesgos a los que están expuestos, frente al 98 % y 90 % de cumplimiento de las pequeñas y microempresas respectivamente.

Con respecto a la Matriz de Identificación de Riesgos Laborales, el nivel de cumplimiento en las grandes empresas es del 100 % alcanzando el mayor porcentaje, comparado con el 72 % de las pequeñas empresas y el 71 % de las medianas empresas.

En aspectos relacionados a la vigilancia de la Salud de los trabajadores, las empresas grandes tienen un cumplimiento del 100 % en la aplicación de los exámenes médicos, comparado con las medianas empresas las cuales solo un 86 % realiza exámenes médicos de pre empleo, un 71 % exámenes médicos periódicos y un 14 % aplica exámenes médicos de retiro; así mismo en las pequeñas empresas el mayor porcentaje cumple con la aplicación de exámenes médicos periódicos, el 57 % con exámenes médicos de pre empleo y el 25 % con exámenes médicos de retiro. Además, las grandes y medianas empresas cumplen con el registro clínico sobre la Salud del personal y en las pequeñas empresas el nivel cumplimiento solo alcanza el 63 %.

En relación al Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, las grandes y

medianas empresas tienen un cumplimiento del 100 %, en cambio las pequeñas empresas alcanzan un 63 % de cumplimiento en la implementación de dicho Protocolo.

7.3. Requisitos para el Cumplimiento de la Seguridad y Salud Ocupacional en la Compañías de la Ciudad de Loja

Las micro, pequeñas, medianas y grandes empresas para cumplir con las disposiciones legales sobre Seguridad y Salud Ocupacional deben tener el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, el mismo que debe ser subido en la Plataforma SUT del Ministerio de Trabajo.

El Plan de prevención de Riesgos laborales debe ser revisado y actualizado de forma periódica, dentro de su contenido debe constar:

1. Información general de la empresa

2. Política empresarial

En este apartado se debe colocar la actividad económica a la cual se dedica la empresa y los compromisos que asume el empleador respecto a la Seguridad y Salud.

3. Disposiciones reglamentarias

Constan las obligaciones, responsabilidades y prohibiciones que tendrá el empleador; también, se establecen los derechos, obligaciones y prohibiciones que tendrán los trabajadores con respecto a la Seguridad y Salud Ocupacional.

Además, se hará constar al Responsable en prevención de riesgos laborales, el cual podrá ser el mismo empleador, siempre y cuando tenga conocimiento sobre la gestión de Seguridad y Salud, el mismo que deberá cumplir con varias funciones y el delegado de Seguridad y Salud en el trabajo, el cual debe ser elegido de forma democrática entre los trabajadores. También deberá constar el plan de control de incendios y evacuaciones de emergencia

4. Prevención de Riesgos Laborales

Se realizará una matriz de evaluación de riesgos, en la cual se debe hacer constar, el puesto de trabajo, las actividades que se realizan en el mismo, número de trabajadores y la fecha que se realizó la evaluación.

Para la evaluación de los riesgos se realizan los siguientes pasos:

Paso 1: Se debe analizar los peligros en cada puesto de trabajo

Paso 2: Se determina la manera en la que se puede sufrir daños

Paso 3: Se analiza qué medidas se han adoptado y qué medidas se podrían implementar

Paso 4: Se define al responsable que debe aplicar las medidas, la fecha en que se aplicará las medidas y se señalará si se realizó la aplicación en la fecha acordada.

Paso 5: Se conocerán los resultados, el seguimiento y la actualización.

Al finalizar la matriz, debe firmar el Responsable de la Prevención de Riesgos Laborales y el empleador

5. Información, capacitación, formación en prevención de riesgos laborales

En este apartado se debe realizar la planificación de capacitaciones sobre la Prevención de riesgos laborales, para ello se debe elaborar una matriz en la cual se colocan:

- **El tema general** de la capacitación: Se pueden abarcar los siguientes temas:
 - Riesgos ergonómicos en oficinas
 - Realización de estiramientos musculares en oficinas y despachos
 - Técnicas para evitar el estrés y el riesgo psicosocial
 - Estrés
 - Acoso laboral
- **Temas específicos:** Se colocan los temas concretos a tratarse en la capacitación
- **Puestos de trabajo:** Se especifica el puesto de trabajo de los trabajadores que reciben la capacitación.
- **Número de trabajadores:** Se colocan la cantidad de trabajadores.
- **Planificación anual:** Se especifica los meses en que se realizará la capacitación.
- **Responsable:** Es la persona encargada de realizar la capacitación.
- **Observaciones:**

6. Equipos de protección personal

Se especifica los equipos de protección personal a usarse de acuerdo a la identificación de riesgos realizada.

Para ello se realiza una tabla, en donde se identifica el:

Puesto de trabajo: Se debe colocar el puesto de trabajo asignado

Actividad: Se especifica las actividades que realiza el trabajador

Peligros o riesgos en el puesto de trabajo: Se mencionan los riesgos a los que se expone el empleado.

Equipo de protección personal: Se debe colocar el equipo de protección, las especificaciones técnicas.

7. Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso Laboral y toda forma de Violencia contra la Mujer en los espacios de Trabajo

El empleador debe cumplir con los lineamientos que se establecen en el Protocolo, para ello debe realizar una matriz de planificación, en la cual debe constar:

Las **actividades** a realizarse son: la socialización del protocolo, entrega de una copia del Protocolo para su difusión, realización de talleres para la prevención de casos de discriminación y acoso laboral, derechos laborales, inclusión social, llevar a cabo campañas permanentes sobre la prevención de casos de discriminación y acoso laboral contra la mujer.

Número de trabajadores: Se debe colocar la cantidad de trabajadores que recibirán la capacitación.

Planificación anual: En este apartado se debe colocar el mes que se inició, los meses que se han realizado las capacitaciones y el mes de que finaliza.

Responsable: Es la persona encargada de llevar a la cabo las capacitaciones

Observaciones: Se debe colocar en caso de haberse presentado alguna novedad o sugerencia.

8. Investigación, Registro y Notificación de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales u Ocupacionales

En este apartado, el empleador debe comprometerse a investigar los accidentes laborales, incidentes y enfermedades profesionales, a dar aviso a las autoridades y mantener un registro de los accidentes ocurridos

9. Prevención de Amenazas Naturales y Riesgos Antrópicos

Se debe realizar un sistema de respuesta ante un caso de emergencia, para ello se debe tomar en consideración:

Características constructivas de la empresa: Comprende la superficie total, la superficie útil, número de pisos, áreas de las empresas, número de trabajadores.

Identificación de la situación de emergencia y recursos existentes: Situación de emergencia, localización, consecuencias potenciales y los recursos existentes en la empresa.

Responsable de atender la emergencia: Se identifica el tipo de emergencia, las responsabilidades antes, durante y después de la emergencia.

Simulacros: Se hace constar la fecha del último simulacro, la situación simulada, tiempo de evacuación, observaciones; fecha del próximo simulacro y la situación a simular. Para llevar a cabo la ejecución de los simulacros, se debe realizar la planificación en coordinación con el Cuerpo de Bomberos y la Secretaría nacional de Riesgos.

Al finalizar deben firmar el empleador y el responsable de prevención de riesgos laborales.

Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo.

Para las pequeñas, medianas y grandes empresas, deben agregar al Plan integral de prevención de riesgos laborales, el Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo.

Objetivo principal

Establecer lineamientos para la creación de medidas necesarias que prevengan la discriminación, acoso laboral, violencia contra la mujer y toda forma de violencia de género en los espacios de trabajo.

Implementación de la cultura preventiva

Los empleadores de las empresas deben adoptar las siguientes medidas:

- Fomentar el compromiso con los trabajadores sobre eliminar cualquier tipo de discriminación.
- Aplicar distintas políticas que fomenten un ambiente laboral sano
- Realiza talleres que permitan conocer sobre la discriminación y acoso laboral

Fases de actuación en el sector privado

Fase 1. Solicitud de intervención

Cuando se presente un caso de discriminación, la denuncia se debe presentar en el área de talento humano, en el área de Seguridad y Salud en el trabajo o al representante legal.

Fase 2. Valoración Inicial

Después de la denuncia, un profesional capacitado en riesgos psicosociales y una persona delegada por talento humano deberán realizar una valoración inicial; además la persona encargada del talento humano recopilará información para el caso en un plazo de 10 días laborales

Fase 3. Resolución

Solución de conflictos laborales

Si en el informe de valoración inicial se tratara de un conflicto laboral interpersonal, para resolver el desacuerdo se podrá:

- Promover espacios para resolver el conflicto
- Activar programas para la solución de conflictos interpersonales
- Determinar una sanción, de acuerdo al artículo 44 del Código de trabajo, el cual menciona que por concepto de multas se podrá retener hasta el 10% de la remuneración.

Activar proceso de Intervención

Si existieran pruebas de discriminación o acoso, se determinará un modelo de intervención de acuerdo al número de trabajadores.

Micro y pequeñas empresas

Se conformará un comité asesor formado por el delegado del representante legal y el responsable de Prevención de Riesgos Laborales.

En caso que el Comité Asesor solicite más información adicional a la valoración inicial, se dará un plazo de 10 días laborales para la recolección de información; luego el Comité Asesor requerirá que el trabajador acusado presente pruebas para su defensa; al finalizar presentarán un informe, el cual será entregado a la Unidad de Talento Humano y si encontraron pruebas de un caso de discriminación se considerará como una falta disciplinaria, la cual se resolverá de acuerdo al Código de trabajo o al Reglamento interno.

Además, si la empresa tiene Programas de Riesgos Psicosociales deberán activar planes de prevención en caso de ser necesario y medidas complementarias para evitar que siga dándose situaciones de amenaza. Al finalizar informaran sobre las acciones realizadas a las personas implicadas.

Medianas y grandes empresas

La conformación del Comité Asesor estará conformada por un médico Ocupacional, un delegado del representante legal, un responsable de Prevención de Riesgos Laborales y un Delegado de Trabajo Social.

Si el Comité Asesor solicita más información más allá de la evaluación inicial, se le dará un plazo de 10 días hábiles para recabar la información, luego el Comité Asesor solicitará al trabajador denunciado pruebas en su defensa, finalmente presentará un informe, el cual se presentará al departamento de recursos humanos y si encuentran evidencia de un caso de discriminación, se considerará una falta disciplinaria y se basará en el Código de Trabajo o Reglamento Interno.

Además, si la empresa dispone de un programa de riesgos psicosociales, deberá iniciar los programas preventivos y las medidas complementarias que sean necesarias para prevenir la situación de amenaza, y finalmente informará al personal correspondiente de las actuaciones realizadas.

Resolución de archivo

Se podrá archivar la solicitud de intervención si el denunciante renuncia o la falta de pruebas.

Seguimiento y control

El área de talento humano deberá tener evidencia sobre los registros y seguimientos de los casos de discriminación y acoso laboral, y en el caso de presentarse una denuncia por discriminación, el Ministerio de trabajo realizará una inspección en la cual deberán presentar todas las evidencias.

Sanciones Por Incumplimiento del Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso Laboral y toda forma de Violencia contra la Mujer en los Espacios de Trabajo.

Según el Acuerdo Ministerial Nro. MTD- 2020-244, en el artículo 10, literal I, menciona que, si el empleador no implementó el Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso Laboral y toda forma de Violencia contra la Mujer en los Espacios de Trabajo, el inspector de trabajo deberá informar a la Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos, quien presentará un informe de sanción para la empresa.

El director regional del trabajo y servicio público se encargará de emitir la sanción, de acuerdo con el Mandato Número 8, artículo 7 el cual indica que impondrá una multa mínima de 3 y máxima de 20 salarios básicos al empleador.

Sanciones Por Incumplimiento en Materia de Seguridad y Salud Ocupacional

Tabla 59 Sanciones por incumplimiento en Seguridad y Salud

SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO		
Descripción	Decreto/ acuerdo Ministerial	Multas
Plan de Prevención de Riesgos Laborales	Instructivo para el Cumplimiento de las Obligaciones de los Empleadores Públicos y Privados	De 200 dólares por cada trabajador hasta un máximo de 20 Salarios Básicos Unificados
Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso Laboral y toda forma de Violencia contra la Mujer en los Espacios de Trabajo.	Acuerdo Ministerial 244 Mandato Nro. 8	Multa mínima de 3 SBU y un máximo de 20 SBU
Falta del Registro del Reglamento interno de Seguridad y Salud	Acuerdo Ministerial 135	Multa de 200 dólares

Fuente: Obtenido de los decretos y acuerdos ministeriales del Ministerio de trabajo

Elaboración: Leydi Romero

8. Conclusiones

En función a los resultados obtenidos con respecto a la Seguridad y Salud Ocupacional se puede concluir que:

- El personal de las microempresas está expuestos a riesgos ergonómicos, psicosociales, eléctricos y mecánicos; también, el 41 % no realiza capacitaciones sobre la prevención de Riesgos Laborales y el 48 % solo utiliza la comunicación verbal para dar a conocer sobre los riesgos que enfrentan los trabajadores. Así mismo, el 56 % no posee un Delegado de Seguridad y Salud en el trabajo, además, el 49 % no realiza capacitaciones sobre la prevención de enfermedades Ocupacionales.
- El 76 % de pequeñas empresas no ha tenido ningún accidente laboral, es por ello que, el 50 % no posee el formato del registro de accidentes laborales, por otro lado, los trabajadores están expuestos a riesgos mecánicos, psicosociales, biológicos y ergonómicos. Así mismo, el 37 % no ha implementado capacitaciones sobre la prevención de enfermedades profesionales. De igual forma, el 25 % aplica los exámenes médicos de retiro y el 36 % no tiene un registro médico del personal. Por otra parte, el 37 % aún no cuenta con el Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios del trabajo.
- En las medianas empresas, el 57 % no posee un registro de accidentes en caso de que ocurriera algún percance, además los riesgos a los que se enfrentan son los psicosociales, físicos, químicos y biológicos. En lo referente a la Salud Ocupacional, solo el 14 % aplica exámenes médicos de retiro.
- Las grandes empresas tienen un cumplimiento del 99 % en las obligaciones sobre de Seguridad y Salud Ocupacional, con la cual protegen la integridad física y mental de su personal.

9. Recomendaciones

Una vez concluido el trabajo de Investigación se sugiere lo siguiente:

- A los Gerentes o Dueños de las microempresas, designar a un Delegado de Seguridad y Salud, para dar cumplimiento a la Normativa, la cual menciona que las empresas que tengan más de 3 trabajadores deben asignar a un Delegado de Seguridad y Salud en el trabajo. Hacer uso de la comunicación escrita y no solo de la comunicación verbal para informar a sus trabajadores sobre los potenciales riesgos a los que se encuentran expuestos, debido a que través de un documento, el personal va a tener una guía con la que puedan conocer a detalle cada uno. También realizar capacitaciones sobre la prevención de riesgos laborales, accidentes y enfermedades ocupacionales.
- A las pequeñas empresas cumplir con la realización de capacitaciones sobre la prevención de enfermedades laborales y la aplicación de los exámenes médicos de retiro, también con la implementación del Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios del trabajo.
- A las medianas empresas se les recomienda aplicar los exámenes médicos de retiro, como lo menciona el Decreto 584 en su artículo 14, en el cual expresa que es una responsabilidad de los empleadores la realización de exámenes médicos de inicio, periódicos y de retiro, de acuerdo a los riesgos que están expuestos los trabajadores y según las actividades que realizan en su puesto de trabajo y también informarse sobre el formato para el Registro de accidentes de trabajo y enfermedades Ocupacionales
- A las grandes empresas seguir cumpliendo con las Obligaciones en materia de Seguridad y Salud; y fomentando una cultura preventiva entre el personal que permitan garantizar la Seguridad y Salud en el trabajo.

10. Bibliografía

- Álvarez Heredia, F. (2006). *Salud Ocupacional*. Ecoe Ediciones.
- Arellano Díaz, J., & Rodríguez Cabrera, R. (2013). *Salud en el trabajo y seguridad industrial* (F. J. Rodríguez Cruz, Ed.). Alfaomega Grupo Editor.
- Arias Gallegos, W. L. (2012). Revisión Histórica de la Salud Ocupacional y la Seguridad Industrial. *Revista Cubana de Salud*.
- Beltrán Molina, J. J., Celemín Pabón, & Y. A. (2021). Higiene y seguridad industrial. Catálogo Editorial. <https://doi.org/10.15765/poli.v1i3.2081>
- Bestratén Belloví, M., Guardino Solá, X., Iranzo García, Y., Ardanuy, T. P., Pujol Senovilla, L., Solórzano Fábrega, M., Tamborero del Pino, J. M., Turmo Sierra, E., & Varela Iglesias, I. (2011). *Seguridad en el trabajo: edición 201g1*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Carrera Álvarez, E. R., Rivadeneira Piedra, C. I., Navarrete Arboleda, E. D., & Paredes Esparza, A. M. (2019). *Seguridad y salud ocupacional* (Grupo Compas ed.).
- Chiavenato, I. (2011). *ADMINISTRACION DE RECURSOS HUM.* McGraw-Hill Interamericana de España S.L.
- Chinchilla Sibaja, R. (2002). *Salud Y Seguridad en El Trabajo*. EUNED.
- Código de comercio. (2019, May 29). SUPERCIAS. Retrieved June 7, 2022, from https://www.supercias.gob.ec/bd_supercias/descargas/lotaip/a2/2019/JUNIO/C%C3%B3digo_de_Comercio.pdf
- Código Del Trabajo*. (2012, 09 26). Ministerio del Trabajo. Retrieved August 8, 2022, from <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Constitución de la República Del Ecuador. (2021, January 25). Ministerio de Defensa Nacional. Retrieved August 8, 2022, from https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf

- Coronavirus. (2019). WHO | World Health Organization. Retrieved June 8, 2022, from https://www.who.int/es/health-topics/coronavirus#tab=tab_1
- Cortés Díaz, J. M. (2012). *Seguridad e higiene del trabajo: técnicas de prevención de riesgos laborales*. Editorial Tébar Flores.
- Decisión 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo*. (2012, 02 06). Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS). Retrieved August 8, 2022, from <https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/12/decision584.pdf>
- Decreto Ejecutivo 2393 Reglamento De Seguridad Y Salud De Los Trabajadores Y Mejoramiento Del Medio Ambiente De Trabajo*. (2012, 02 10). PROSIGMA. Retrieved August 8, 2022, from <https://www.prosigma.com.ec/pdf/nlegal/Decreto-Ejecutivo2393.pdf>
- Dessler, G., & Varela Juárez, R. A. (2011). *Administración de recursos humanos: enfoque latinoamericano*. Pearson/Prentice Hall.
- Díaz Zazo, M. P. (2015). *Prevención de riesgos laborales. Seguridad y salud laboral*. Ediciones Paraninfo, S.A.
- Espeso Santiago, J. A., Fernández Zapico, F., Espesa Expósito, M., & Fernández Muñiz, B. (2007). *Seguridad en el trabajo*. Lex Nova.
- García Prado, E. (2020). *Empresa y administración (Edición 2020)*. Ediciones Paraninfo, S.A.
- Griffin, R. W., & Ebert, R. J. (2005). *Negocios*. Pearson Educación.
- Guerra G., P., Viera, D., Beltrán, D., & Bonilla, S. (2021). *Seguridad industrial y capacitación: un enfoque preventivo de salud laboral*. Editorial de la Universidad Tecnológica Indoamérica.
- Gutiérrez Aragón, Ó. (2016). *Fundamentos de administración de empresas*. Ediciones Pirámide.
- Harari, R., Gherzi, R., Comi, N., Banguera, M., Leocata, G., & Harari, J. F. (2000). *Trabajo y salud en Ecuador: antecedentes, experiencias, perspectivas*. Abya-Yala.
- Heredia, F. A., Conti Parra, L., Valderrama Mantilla, F., Moreno Vargas, O., & Jiménez Barbosa, I. (2006). *Salud Ocupacional*. Ecoe Ediciones.

Hernández Ortiz, M. J. (2014). *Administración de empresas* (M. J. Hernández Ortiz, Ed.). Ediciones Pirámide.

Industrial: Objetivos de la Seguridad Industrial. (2009, January 19). SEGURIDAD INDUSTRIAL. Retrieved June 8, 2022, from <http://seguridadindustrialapuntes.blogspot.com/2009/01/objetivos-de-la-seguridad-industrial.html>

Instituto ecuatoriano de Seguridad Social. (2012, febrero 10). *Decreto Ejecutivo 2393 Reglamento De Seguridad Y Salud De Los Trabajadores Y Mejoramiento Del Medio Ambiente De Trabajo.* Prosigma. Retrieved August 8, 2022, from <https://www.prosigma.com.ec/pdf/nlegal/Decreto-Ejecutivo2393.pdf>

Mancera Ruíz, M. R., & Mancera Ruíz, M. T. (2012). *Seguridad e higiene industrial: gestión de riesgos.* Alfaomega Grupo Editor.

Martín Linares, M. Á. (2019). *CAPA: Acciones correctivas y preventivas en las industrias alimentarias.* Ediciones Díaz de Santos.

Ministerio de trabajo. (2021). *Formato Modelo De Plan Mínimo De Prevención De Riesgos Laborales El presente documento es un modelo de Plan Mínimo de Prevención.* Ministerio del Trabajo. Retrieved June 9, 2022, from <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/Modelo-Plan-M%C3%ADnimo-Prevencion-de-Riesgos.pdf>

Mondy, J. B., & Mondy, R. W. (2010). *Administración de recursos humanos* (J. Gómez-Mont Araiza, Trans.). Pearson Educación de México.

Obregón Sánchez, M. G. (2016). *Fundamentos de ergonomía.* Grupo Editorial Patria.

Reglamento De prevención, Mitigación Y Protección Contra Incendios. (2019, 11 18). GOB.EC. Retrieved August 9, 2022, from <https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2019-11/REGLAMENTO%20DE%20PREVENCION%2C%20MITIGACION%20Y%20PROTECCION%20CONTRA%20INCENDIOS.pdf>

República Del Ecuador Ministerio Del Trabajo Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-135 Abg. Andrés Isch Pérez MINISTRO DEL TRABAJO. (2021, 04 27). Ministerio del Trabajo.

Retrieved August 8, 2022, from <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/04/Acuerdo-Ministerial-Nro.-MDT-2021-135-1-signed.pdf?x42051>

Resolución 957. (2015, January 14). Comunidad Andina. Retrieved August 8, 2022, from <https://www.comunidadandina.org/StaticFiles/DocOf/RESO957.pdf>

Rodríguez Cabrera, R., & Arellano Díaz, J. (2000). *Salud en el trabajo y seguridad industrial* (F. J. Rodríguez Cruz, Ed.). Alfaomega Grupo Editor.

Rubio Romero, J. C. (2005). *Manual para la formación de nivel superior en prevención de riesgos laborales*. Díaz de Santos.

Sotomayor, A. A. (2010). *Administración de recursos humanos Su proceso organizacional*. Editorial Universitaria.

Trujillo, R. F., & Trujillo Mejía, R. F. (2014). *Seguridad ocupacional*. Ecoe Ediciones.

Ucha, F. (2009). *Definición de Compañía » Concepto en Definición ABC*. Definición ABC. Retrieved July 23, 2022, from <https://www.definicionabc.com/general/compania.php>

William B. Werther, & Keith Davis. (2008). *Administración de Personal y Recursos Humanos*. McGraw-Hill Interamericana de España S.L.

11. Anexos

Anexo 1 Formato de encuestas para microempresas



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA FACULTAD JURÍDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

ENCUESTA PARA MICROEMPRESAS

Soy estudiante de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja y me encuentro recopilando información para mi tema de investigación denominado: **La Seguridad y Salud Ocupacional en las Compañías de la Ciudad de Loja**, para lo cual solicito de la manera más comedida responder las siguientes preguntas.

Nombre de la empresa:

1. **¿De la siguiente escala, indique su nivel de conocimiento en Seguridad y Salud Ocupacional?**

Nada (...)

Poco (...)

Bastante (...)

Mucho (...)

2. **¿La empresa cuenta con una política empresarial de prevención de riesgos laborales?**

SI (...) NO (...)

3. **¿La empresa socializa las normas de Seguridad establecidas?**

SI (...) NO (...)

4. **¿Con qué frecuencia se socializan las normas de seguridad en la empresa?**

Mensualmente (...)

Trimestralmente (...)

Semestralmente (...)

Anualmente (...)

5. **¿La empresa cuenta con la señalética adecuada para todas las áreas de trabajo?**

SI (...) NO (...)

5.1. ¿Qué tipo de señalética utiliza?

- Señalética preventiva (...)
- Señalética prohibitiva (...)
- Señalética de información (...)
- Señalética de obligación (...)
- Señalética de equipo contra incendio (...)
- Señalética de evacuación en casos de emergencia (...)

6. ¿La empresa ha implementado medidas de bioseguridad por el COVID-19?

SI (...) NO (...)

6.1. ¿Cuáles de las siguientes medidas de bioseguridad se implementaron?

- Uso obligatorio de mascarilla (...)
- Distanciamiento de 2 m (...)
- Uso de gel anti-bacterial (...)
- Toma de temperatura (...)
- Lavado de manos (...)

7. ¿La empresa cuenta con extintores, los cuales están ubicados en lugares de fácil acceso?

SI (...) NO (...)

8. ¿La empresa tiene botiquín de primeros auxilios?

SI (...) NO (...)

9. ¿Cuáles de los siguientes tipos de riesgos están más expuestos los trabajadores?

- Riesgos Mecánicos (Cortes, Fracturas, quemaduras, etc.) (...)
- Riesgos Físicos (Ruido, vibración, altas temperaturas, iluminación, etc.) (...)
- Riesgos Ergonómicos (trastornos respiratorios, fatiga visual, lesiones, etc.) (...)
- Riesgos Químicos (Vapores, aerosoles, polvos químicos, etc.) (...)
- Riesgos Eléctricos (explosión, choque eléctrico, instalaciones eléctricas) (...)
- Riesgos Biológicos (Virus, bacterias, etc.) (...)
- Riesgos Psicosocial (Monotonía en el trabajo, sobrecarga laboral, inestabilidad (...))

10. La empresa realiza capacitaciones sobre la prevención de riesgos laborales

SI (...) NO (...)

10.1. ¿Con qué frecuencia realiza las capacitaciones?

- Mensualmente(...)
- Trimestralmente (...)
- Semestralmente (...)
- Anualmente (...)
- Otro: _____

11. ¿Qué tipo de comunicación se utiliza para informar a los trabajadores de los riesgos laborales a los que están expuestos?

- Comunicación verbal (...)
- Comunicación escrita (...)

Ambas (...) (...)

12. ¿Existe un delegado de Seguridad y Salud en el trabajo?

SI (...) NO (...)

SALUD OCUPACIONAL

13. ¿En la empresa se ha presentado alguna enfermedad profesional?

SI (...) NO (...)

13.1. ¿Hace cuánto tiempo se presentó dicha enfermedad?

Hace 1 año (...)

Hace 6 meses (...)

Hace 3 meses (...)

Hace 1 mes (...)

Otro: _____

14. ¿Se realizan capacitaciones sobre la prevención de enfermedades profesionales?

SI (...) NO (...)

14.1. ¿Cada que tiempo se realizan las capacitaciones?

Mensualmente(...)

Trimestralmente (...)

Semestralmente (...)

Anualmente (...)

15. ¿La empresa cuenta con un plan de seguridad y salud Ocupacional?

SI (...) NO (...)

Gracias por su colaboración



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
FACULTAD JURÍDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Encuesta para pequeñas, medianas y grandes empresas

Soy estudiante de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja y me encuentro recopilando información para mi tema de investigación denominado: **La Seguridad y Salud Ocupacional en las Compañías de la Ciudad de Loja**, para lo cual solicito de la manera más comedida responder las siguientes preguntas.

Nombre de la empresa:

1. ¿De la siguiente escala, indique su nivel de conocimiento en seguridad y salud ocupacional?

- Nada (...)
- Poco (...)
- Bastante (...)
- Mucho (...)

SEGURIDAD INDUSTRIAL

2. ¿Existe un encargado o responsable de Seguridad y Salud en el trabajo registrado en el Ministerio de trabajo?

- SI (...)
- NO (...)

3. ¿La empresa cuenta con un reglamento interno de seguridad e higiene?

- SI (...)
- NO (...)

4. ¿La empresa socializa las normas de Seguridad?

- SI (...)
- NO (...)

4.1. ¿Con qué frecuencia se socializan las normas de Seguridad en la empresa?

- Mensualmente(...)
- Trimestralmente (...)
- Semestralmente (...)

Anualmente (...)

5. **¿En la empresa se han realizado simulacros sobre casos de emergencia?**

SI (...) NO (...)

5.1. **¿Cada que tiempo se realizan estos simulacros?**

Mensualmente(...)

Trimestralmente (...)

Semestralmente (...)

Anualmente (...)

6. **¿La empresa cuenta con la señalética adecuada para todas las áreas de trabajo?**

SI (...) NO (...)

6.1. **¿Qué tipo de señalética utiliza?**

Señalética preventiva (...)

Señalética prohibitiva (...)

Señalética de información (...)

Señalética de obligación (...)

Señalética de equipo contra incendio (...)

Señalética de evacuación en casos de emergencia (...)

Todas (...)

Ninguna (...)

7. **¿La empresa ha implementado medidas de bioseguridad por el COVID-19?**

SI (...) NO (...)

7.1. **¿Cuáles de las siguientes medidas de bioseguridad se implementaron?**

Uso obligatorio de mascarilla (...)

Distanciamiento de 2 m (...)

Uso de gel anti-bacterial (...)

Toma de temperatura (...)

Lavado de manos (...)

8. **¿En la empresa ha ocurrido algún tipo de accidente?**

Si (...) No (...)

8.1. **¿Con qué frecuencia ocurren estos accidentes?**

Una vez al mes (...)

Cada dos meses (...)

Cada 3 meses(...)

Cada 6 meses(...)

Una vez al año (...)

Otro _____

9. **¿Mantienen un registro de los accidentes ocurridos en la empresa?**

SI (...) NO (...)

10. **¿Conoce sobre las medidas correctivas y preventivas que se deben tomar en caso de que ocurra un accidente?**

SI (...) NO (...)

11. **Cuando ocurre un accidente en su empresa. ¿Qué tipo de medidas aplica?**

Medidas preventivas (...) Medidas correctivas (...)

Otra:(explique) _____

12. ¿La empresa tiene equipos de protección adecuados de acuerdo al puesto de trabajo y a las actividades que realiza el empleado?

SI (...) NO (...)

13. ¿La empresa posee extintores, los cuales están ubicados en lugares de fácil acceso?

SI (...) NO (...)

14. ¿La empresa cuenta con botiquín de primeros auxilios?

SI (...) NO (...)

15. ¿La empresa cuenta con una matriz de riesgos de acuerdo al puesto de trabajo?

SI (...) NO (...)

16. ¿Cuáles de los siguientes tipos de riesgos están más expuestos los trabajadores?

Riesgos Mecánicos (Cortes, Fracturas, quemaduras, etc.) (...)

Riesgos Físicos (Ruido, vibración, altas temperaturas, iluminación, etc.) (...)

Riesgos Ergonómicos (trastornos respiratorios, fatiga visual, lesiones, etc.) (...)

Riesgos Químicos (Vapores, aerosoles, polvos químicos, etc.) (...)

Riesgos Eléctricos (explosión, choque eléctrico, instalaciones eléctricas) (...)

Riesgos Biológicos (Virus, bacterias, etc.) (...)

Riesgos Psicosocial (Monotonía en el trabajo, sobrecarga laboral, inestabilidad, etc. (...)

17. ¿Con qué frecuencia se realiza la identificación y evaluación de riesgos laborales?

Mensualmente (...)

Trimestralmente (...)

Semestralmente (...)

Anualmente (...)

18. ¿La empresa realiza capacitaciones sobre la prevención de riesgos laborales?

SI (...) NO (...)

18.1. ¿Con qué frecuencia realiza dichas capacitaciones?

Mensualmente (...)

Trimestralmente (...)

Semestralmente (...)

Anualmente (...)

19. ¿Qué tipo de comunicación se utiliza para informar a los trabajadores de los riesgos laborales a los que están expuestos?

Comunicación verbal (...)

Comunicación escrita (...)

Ambas (...)

SALUD OCUPACIONAL

20. Se entiende a la enfermedad profesional como una afección causada por las actividades que realiza un trabajador o por los riesgos a lo que está expuesto. ¿En la empresa se ha presentado alguna enfermedad profesional?

SI (...) NO (...)

19.1. ¿Hace cuánto tiempo se presentó dicha enfermedad?

Hace 1 año (...)

Hace 6 meses (...)

Hace 3 meses (...)

Hace 1 mes (...)

Otro: _____

21. ¿Se realizan capacitaciones sobre la prevención de enfermedades profesionales?

SI (...) NO (...)

21.1. ¿Cada que tiempo se realizan las capacitaciones?

Mensualmente (...)

Trimestralmente (...)

Semestralmente (...)

Anualmente (...)

22. ¿En la empresa se realizan controles médicos?

SI (...) NO (...)

22.1. ¿Qué tipo de examen se realiza?

Examen médico de inicio (...)

Examen médico periódico (...)

Examen médico de retiro (...)

No aplica (...)

22.2. Si en la pregunta anterior la respuesta es Examen médico periódico, indique cada que tiempo se realiza:

Mensualmente (...)

Trimestralmente (...)

Semestralmente (...)

Otro: _____

23. ¿La empresa tiene un registro clínico de sus trabajadores?

SI (...) NO (...)

24. ¿La empresa cuenta con el Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios del trabajo?

SI (...) NO (...)

Otro:(especifique) _____

25. ¿En la empresa se ha realizado la socialización de dicho Protocolo?

SI (...) NO (...)

25.1. ¿Hace que tiempo se realizó la socialización del protocolo antes mencionado?

Hace 1 año (...)

Hace 6 meses (...)

Hace 3 meses (...)

Gracias por su colaboración

Anexo 3 Fotografías



Anexo 4 *Certificado de la traducción del resumen*

Loja, 8 de febrero del 2023

Lic.
Julisa Alexandra Álvarez Salazar
LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION MENCION INGLES

Certifica:

Que el documento aquí compuesto es fiel traducción del idioma español al idioma inglés del resumen del Trabajo de Titulación: **LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN LA COMPAÑIAS DE LA CIUDAD DE LOJA**, autoría de Leydi Yulissa Romero Patiño con CI: 115011108-4, de la carrera de Administración de Empresas, de la Universidad Nacional de Loja.

Lo certifica en honor a la verdad y autorizo al interesado hacer uso del presente en lo que a sus intereses convenga.

Atentamente,



Julisa Alexandra Álvarez Salazar
LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION MENCION INGLES
CI. 1104673510
1020-2022-2461503