



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

ÁREA JURICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TÍTULO: PROPUESTA DE UN PLAN DE
CAPACITACIÓN Y MANUAL DE SEGURIDAD PARA
LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES DE CARGA-
CAMIONES INTERPROVINCIAL “VENCEDORES DEL
VALLE” DE LA CIUDAD DE CATAMAYO

TESIS PREVIA A LA OBTENCIÓN DE
GRADO DE INGENIERO COMERCIAL.

AUTOR:



Jimmy Rodrigo Méndez Condolo

DIRECTORA:

Ing. Com. Silvia Jaramillo Luzuriaga Mg. Sc

LOJA-ECUADOR

2013

No todos ocupan los
mejores puestos, sino
los más preparados.

CERTIFICACIÓN

Ing. Com. Silvia Jaramillo Luzuriaga Mg. Sc.,
Docente de la Universidad Nacional de Loja del Área Jurídica Social y
Administrativa, Carrera Administración de Empresas.

Certifica:

Que el presente trabajo de tesis con el tema: PROPUESTA DE UN PLAN DE CAPACITACIÓN Y MANUAL DE SEGURIDAD PARA LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES DE CARGA-CAMIONES INTERPROVINCIAL "VENCEDORES DEL VALLE" DE LA CIUDAD DE CATAMAYO, presentado por el autor: Jimmy Rodrigo Méndez Condolo; fue orientado y revisado en todas sus partes, y cumple con los requisitos necesarios para su presentación y sustentación pública de Grado.

Loja, Mayo de 2013

Atentamente,



Ing. Com. Silvia Jaramillo Luzuriaga Mg. Sc.
Docente Universitaria

AUTORÍA

Yo Jimmy Rodrigo Méndez Condolo declaro ser autor del presente trabajo de tesis 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 tesis en el repositorio Institucional-biblioteca Virtual.

Jimmy Rodrigo Méndez Condolo



C.I: 1104649890

Loja, Mayo de 2013

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecerle a la Universidad Nacional Loja, al Área Jurídica Social y Administrativa, Carrera Administración de Empresas por haberme facilitado y abierto las puertas para continuar paso a paso para irme superándome en el campo profesional.

De igual manera a la docente Ing. Susana Aranda, por haberme enseñado y guiado en la elaboración de mí proyecto de tesis.

Así mismo quiero agradecerle inmensamente a mi Directora de tesis como es la Ing. Com. Silvia Jaramillo Luzuriaga Mg. Sc., por guiarme en mi proyecto para que este a su vez se lleve a cabo de la mejor manera.

Quiero agradecer también a la Cooperativa de Transportes de Carga-Camiones Interprovincial “Vencedores del Valle” a su Gerente Don Manuel Aguilar, a todos sus socios, empleados, conductores y estibadores quienes con su aporte hoy obtengo este proyecto de tesis el cual va en beneficio de todos ellos.

Jimmy Rodrigo Méndez Condolo

DEDICATORIA

Este proyecto de tesis quiero dedicarlo primeramente a Dios por todo lo que me ha dado. A mi Madre quien está en el cielo Lic. Nolita Matilde Condolo Rodríguez, quien en su último momento de vida me dijo que siga adelante y ahora he convertido su sueño en realidad; también quiero dedicar este proyecto a mi Padre: Bernardo Rodrigo Méndez Méndez, quien tuvo que salir de la ciudad a Machala por motivo de trabajo siempre está apoyándome en todo momento. A mi familia quien la estimo muchísimo.

Este proyecto de tesis también va dirigido a mis docentes quienes en cada módulo siempre me ayudaron a que mis conocimientos cada día sigan creciendo, fueron quienes me dieron la pauta para realizar este presente trabajo.

Y por último a mis compañeros de aula, quienes siempre me brindaron su apoyo incondicional, demostrándome así, su gran espíritu de amistad, y al igual de mi parte yo los considero mi familia porque la Universidad Nacional de Loja la considero mi segundo hogar.

GRACIAS.

El Autor.

a. Título

PROPUESTA DE UN PLAN DE CAPACITACIÓN Y MANUAL DE SEGURIDAD
PARA LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES DE CARGA-CAMIONES
INTERPROVINCIAL “ VENCEDORES DEL VALLE” DE LA CIUDAD DE
CATAMAYO”

b. Resumen

El transporte pesado es el encargado de girar y expandir todos los mercados del mundo y el talento humano es considerado parte fundamental que predomina en toda organización la cual se encuentra adoptada en los diferentes contextos como son el ambiental, la economía, la tecnología, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes, por tal razón requiere mayor prioridad en este caso considerar ciertos factores claves que permitirán alcanzar un mejor desarrollo organizacional como son la capacitación oportuna al personal así como también considerar las medidas de seguridad pertinentes para el mismo en el momento de realizar sus operaciones.

Por todo ello se realizó una entrevista al Gerente de la Cooperativa “Vencedores del Valle” y así mismo se aplicaron encuestas tanto al personal administrativo como operativo de dicha entidad, situación que facilitó la obtención de información veraz y oportuna para el desarrollo de la presente tesis. Esto es, se pudo determinar que el personal no recibe capacitación permanente y oportuna, así mismo manifestaron que el ambiente de trabajo es el adecuado para desempeñar sus funciones entre otros aspectos en su mayoría mencionaron que al momento de cumplir con su labor se encuentran expuestos a ciertos factores externos, así también manifestaron su disposición para asistir a las capacitaciones que fueran brindadas y a cumplir con todas las disposiciones establecidas en el manual de seguridad, entre otras.

Es preciso manifestar también que en este proyecto los métodos aplicados permitieron obtener lo siguiente: El Método Científico recopiló toda la información necesaria para la elaboración de la revisión de literatura; El Método Deductivo permitió obtener referencias de cómo se encuentra la

empresa de transporte a nivel nacional y local. El Método Inductivo da a conocer el análisis sistemático de la información recopilada mediante la observación, entrevista y encuestas para así poder llegar a conclusiones y recomendaciones y el Método Histórico sirvió para la recopilación para toda la información acerca de la historia de la empresa.

Dentro de este proyecto de tesis constan los siguientes objetivos que se pretenden cumplir: **Primer Objetivo**, “Implementar un plan de capacitación dirigido a socios, choferes, estibadores y empleados de la Cooperativa de Transporte “Vencedores del Valle”, ya que como equitativo permite de que todo el personal sea capacitado de igual manera y cubra con todas las expectativas previstas en las diferentes formas de capacitación; **Segundo Objetivo**, “Descubrir las causas de riesgo laboral que afectan la integridad de todo el personal que labora dentro de la Cooperativa “Vencedores del Valle”, como es posible identificar un riesgo, su respuesta no es sencilla ya que en su valoración intervienen una multitud de causas como la Probabilidad del daño y la Severidad que este tenga; **Tercer Objetivo**, “Determinar los factores de riesgo laboral que atenta contra la integridad física y mental del personal que labora en la Cooperativa “Vencedores del Valle” el factor riesgo se define como aquel fenómeno o elemento de naturaleza física, química, orgánica, psicológica o social que por su presencia o ausencia se relaciona con la aparición en determinadas personas y condiciones de lugar y tiempo, de eventos traumáticos con efectos en la salud para quienes laboran en la empresa. Y por último tenemos el **Cuarto Objetivo** “Diseñar un manual de seguridad el cual vaya encaminado a conocer los riesgos que se puede acceder dentro de la empresa” este objetivo va dirigido a socios, empleados, conductores y estibadores con el fin de dar respuesta efectiva a las expectativas y necesidades de la comunidad empresarial que intervienen en la cadena del comercio nacional.

En base a los resultados obtenidos se plantearon las conclusiones y las respectivas recomendaciones dado énfasis a los aspectos más relevantes del trabajo investigativo.

SUMMARY

The heavy transport is responsible for rotating and expanding markets around the world and the human talent is considered crucial part in any organization prevails which is adopted in different contexts such as the environment, the economy, technology, processes internal and countless other important variables, therefore it requires higher priority in this case to consider certain key factors that will achieve better organizational development such as training staff timely and also consider safety measures for the same at the time to conduct their operations.

Therefore it Interviews with Union Manager "Winners of the Valley" and likewise surveys were conducted both administrative and operational staff of this organization, which facilitated situation obtaining accurate and timely information for the development of this thesis . That is, it was determined that staff receive ongoing training and timely, also said that the work environment is adequate to perform its functions among others mostly mentioned that when their job are exposed to external factors and also expressed their willingness to attend trainings that were offered and comply with all the provisions in the safety manual, among others.

It should also demonstrate that this project allowed the methods used to obtain the following: Scientific Method collected all the necessary information for the development of the literature review, the deductive method up references of how the company is national transport and locally. The inductive method discloses the systematic analysis of the information gathered through observation, interviews and surveys in order to reach conclusions and recommendations and the historical method was used for the collection for all information about the history of the company.

Within this thesis consists of the following objectives to be met: First Goal, "Implementing a training plan aimed at partners, drivers, dock workers and employees of the Cooperative Transport" Winners of the Valley ", since as fair allows that all personnel are trained in the same way and cover all the expectations set out in the various forms of training; Second Objective, "Discovering the causes of occupational hazard affecting the integrity of all staff working within the Cooperative" Winners of Valley ", as it is possible to identify a risk, your answer is not simple because in his assessment involved a multitude of causes as the probability of harm and the severity that this has; Third Goal," Determining risk factors undermines labor physical and mental integrity of the personnel working in the Cooperative "Winners of the Valley" The risk factor is defined as the phenomenon or element of physical, chemical, organic, psychological or social than their presence or absence is related to the appearance certain persons and conditions of place and time, with effects of traumatic events on health for those working in the company. And finally we have the fourth objective "Designing a safety manual which will aims to understand the risks that can be accessed within the company" this objective is aimed at partners, employees, drivers and dock workers to respond effectively to the expectations and needs of the business community involved in the chain of national trade.

Based on the results obtained were proposed conclusions and recommendations respective emphasis given to the most relevant aspects of the research work.

c. Introducción

Un mercado, como es el del transporte de mercaderías por carretera, de grandes dimensiones, con un gran volumen de transacciones anuales, y en constante estado de evolución, se caracteriza por una oferta y demanda masiva. Consecuentemente, falta el nivel de conocimiento que sería imprescindible para un sector tan importante, en la economía del país.

En el Ecuador la necesidad de transporte y mercancías ha existido siempre, la manera de satisfacerla ha tenido una evolución a la par del incremento de las actividades comerciales y desarrollo económico.

La revolución en la tecnología, las telecomunicaciones, la logística y el transporte han acelerado e intensificado la competencia tanto a nivel interno como externo, lo que afecta directamente al ofrecimiento de servicios y productos de calidad, al más bajo costo y en el menor tiempo posible.

Debido a la internacionalización y globalización de capitales de mercados, la competencia comercial del sector aumenta. Por tanto, las empresas se ven obligadas a entrar en una dinámica de innovación, adaptándose a las nuevas tecnologías que les permite realizar un servicio más eficiente, a costes más bajos pero, se debe tener en cuenta que para la mejora de los servicios, una empresa no sólo debe invertir en nuevas tecnologías. La inversión en el factor humano se hace imprescindible para el crecimiento de la empresa. Esto es una buena gestión de los recursos humanos permitirá un crecimiento económico y financiero, siendo el capital humano, el activo principal de la empresa, ya que es éste el que le permitirá afrontar las nuevas condiciones de mercado.

Por este motivo es imprescindible destinar recursos que repercutan directamente en este factor, puesto que los trabajadores son un instrumento básico, que permitirá a la empresa afrontar las demandas del mercado.

De la misma manera se podría decir que el transporte en nuestro país incide en todos los sectores de la sociedad y áreas de la economía, ya que el bienestar económico y social de toda la población depende en gran medida de la eficiencia y la reducción de los costos de los sistemas de transporte.

Por lo que además se deduce que existen dos líneas de actuación que están estrechamente ligadas entre sí. La primera es la capacitación de los socios, choferes, estibadores y empleados y la segunda es la seguridad y salud de éstos. A mayor capacitación, mayor eficacia en el desarrollo de las tareas y, a su vez, a mayor formación, mayor seguridad en el desarrollo de éstas, teniendo por consiguiente el aumento de la seguridad y un efecto directo en la salud de los trabajadores.

Por todo ello y para una mayor comprensión de lo que en sí comprende el presente proceso investigativo se ha creído conveniente estructurarlo de la siguiente manera:

En primera instancia se ubicó el título del cual parte la presente investigación, luego el resumen que sintetiza los aspectos más importantes, posterior a ello se encuentra la introducción seguido de la revisión de la literatura elaborada en base a las temáticas relacionadas con el título, así mismo abarca una parte donde se sitúan los materiales y métodos que se han utilizado a lo largo de la investigación y la selección de la población y muestra.

Adicional a ello constan los resultados que comprenden en primera instancia el análisis e interpretación de la entrevista aplicada al gerente de la empresa así como de las encuestas aplicadas a los empleados.

De la misma manera consta la discusión que abarca los objetivos que se pretenden alcanzar con la ejecución del presente trabajo investigativo mismos que contemplan su respectiva propuesta: **Primer Objetivo:** “Implementar un plan de capacitación dirigido a socios, choferes, estibadores y empleados de la Cooperativa de Transporte “Vencedores del Valle”, **Segundo Objetivo:** “Descubrir las causas de riesgo laboral que afectan la integridad de todo el personal que labora dentro de la Cooperativa “Vencedores del Valle”, **Tercer Objetivo:** “Determinar los factores de riesgo laboral que atenta contra la integridad física y mental del personal que labora en la Cooperativa “Vencedores del Valle”, **Cuarto Objetivo:** “Diseñar un manual de seguridad el cual vaya encaminado a conocer los riesgos que se puede acceder dentro de la empresa”.

Por último se ubican las conclusiones y recomendaciones en proporción a los diagnósticos realizados con los que se procura aprovechar de mejor manera las fortalezas y oportunidades que se le presentan a la Cooperativa.

Posteriormente se presenta la bibliografía que me valió como respaldo para la elaboración de la revisión literaria del trabajo realizado, los anexos donde se encuentran fotos se detallan las entrevistas y encuestas del gerente, empleados, socios, choferes y estibadores y la nómina de todos quienes conforman la Cooperativa “Vencedores del Valle” culminando con el índice complementario a la investigación.

d. Revisión de Literatura

1. Talento Humano

1.1 Concepto

La gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes.¹

La definición de talento humano respecto a distintas corrientes teóricas podría en algún momento confundirse con otros conceptos relacionados como competencias, capital humano, habilidades, destrezas, etc. En esencia, se considerara como referente una definición común que pretende resumir tal diversidad. Por ende la definición pretenderá abarcar todas las áreas que pueda contener el concepto.

Por tanto, el talento, según la real academia española de la lengua, refiere a la personas inteligentes o aptas para determinada ocupación; inteligente, en el sentido que entiende y comprende, tiene la capacidad de resolver problemas dado que tiene las habilidades, destrezas y experiencia necesario para ello, apta en el sentido que puede operar competentemente en una actividad debido a su capacidad y disposición para el buen desempeño de la ocupación.

¹REYES, Agustín, 1971, Administración de Personal, Editorial Limusa S.A, primera edición, México pág. 74-75.

1.2 Objetivos.

Las personas constituyen el principal activo de la organización; de ahí la necesidad de que esta sea mas consciente y este más atenta de los empleados. Las organizaciones exitosas perciben que solo pueden crecer, prosperar y mantener su continuidad si son capaces de optimizar el retorno sobre las inversiones de todos los socios, en especial de los empleados.

Los objetivos de la gestión de personas son diversos. La administración de recursos humanos debe contribuir a la eficacia organizacional a través de los siguientes medios:

- Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión.
- Proporcionar competitividad a la organización.
- Suministrar a la organización empleados bien entrenados y motivados.
- Permitir el aumento de la autorrealización y la satisfacción de los empleados en el trabajo
- Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo
- Administrar el cambio
- Establecer políticas éticas y desarrollar comportamientos socialmente responsables.²

1.3 Importancia del capital humano dentro de las organizaciones

Las organizaciones son un conjunto de actividades conscientemente coordinadas formada por dos o más personas, cuya cooperación recíproca es esencial para la existencia de dicha organización. Una organización solo existe cuando hay personas capaces de comunicarse, de trabajar en equipo y que busquen un objetivo en común.

²CHIAVENATO, Idalberto, 2007, Administración de Recursos Humanos, Editorial Mc Graw-Hill, octava edición, México pág. 25-26

El capital humano es definido como la mano de obra de una empresa y es el recurso más importante y básico ya que son los que desarrollan el trabajo de la productividad de bienes o servicios con la finalidad de satisfacer necesidades y obtener utilidad.

Los gerentes, directivos o administradores deben basarse para la toma de decisiones en el trabajo que realizan sus trabajadores y así saber elegir el curso de acción que más le convenga a la empresa.

El capital humano puede realizar trabajos manuales o intelectuales que pueden aplicarse en muchas áreas de trabajo como la agricultura, la industria o los servicios.³

1.4. Nuevos desafíos de la gestión del talento humano.

Las necesidades imperiosas de hoy en día en las organizaciones se centran en mantener una base de líderes talentosos, maestrías en la retención del conocimiento de los empleados que se retiran, y el outsourcing de actividades transaccionales para concentrarse en las capacidades principales. Esto ha aumentado la importancia de la función de recursos humanos en las empresas e instituciones que buscan el éxito sostenido.

Desde el punto de vista del rol de la función de capital humano, como hoy en día se llama en muchas organizaciones a recursos humanos, aquellos que quieren permanecer con el rol relevante se concentrarán en apoyar estratégicamente a sus organizaciones y a los clientes que sirven. Usar el balancedscorecard como herramienta de gerencia, permite el vínculo de esta función como los elementos estratégicos de la empresa e institución

³WRATHER, Willan, DAVIS, Jry, Administración de Personal, Recursos Humanos, Editorial Mc Graw-Hill, primera edición, México pág. 63-65

2. Capacitación

2.1. Historia

La práctica de los talleres de relaciones humanas es un hecho común en la actualidad. Acuden a ellos desde ejecutivos y dirigentes de alto nivel, pasando por personas con diversas responsabilidades sociales hasta dueñas de casa en busca de actividades que la saquen del estrecho ambiente hogareño. Cada uno de ellos con la expectativa de resolver variados problemas de relaciones en su entorno social inmediato (trabajo, grupos varios, familia, amistades, etc.).

Así, constatamos como se ofrecen "talleres" de todos tipos en un exceso que sorprende y también resulta inquietante por las discutibles consecuencias que tienen para las personas que recurren a este tipo de prácticas y asimismo en el respectivo entorno social. Porque en sus orígenes se esperaba precisamente de los participantes en estas actividades que pasaran a ser "agentes de cambio" dentro del medio social en que se desarrollaran. Además de que con frecuencia estos talleres se asientan en creencias y mitos que distan mucho de aquello que corresponde efectivamente al conocimiento científico e, incluso, que parecieran estar en abierta contradicción con el pensamiento lógico.

Se hace necesario entonces el precisar lo que es, o ha sido, el así llamado "movimiento de las relaciones humanas" y sobre qué bases científicas se asienta. Y como es que se llegó, desde el movimiento de las relaciones humanas a lo que hoy se describe como Desarrollo Organizacional.⁴

⁴ <http://www.relaciones-humanas.net/historiarelacioneshumanas.html>

2.2 Concepto

Es una herramienta fundamental para la Administración de Recursos Humanos, es un proceso planificado, sistemático y organizado que busca modificar, mejorar y ampliar los conocimientos, habilidades y actitudes del personal nuevo o actual, como consecuencia de su natural proceso de cambio, crecimiento y adaptación a nuevas circunstancias internas y externas.⁵

2.3. Importancia

La capacitación ha demostrado ser un medio muy eficaz para hacer productivas a las personas, su eficacia se ha demostrado en más del 80% de todos los programas de capacitación. No obstante, los gerentes no deben dar por hecho que exista una relación causal entre el conocimiento impartido o las destrezas enseñadas y el aumento significativo de la productividad.

Se deben impartir programas diseñados para transmitir información y contenidos relacionados específicamente al puesto de trabajo o para imitar patrones de procedimientos. Los futuristas afirman que el personal requerirá capacitación muchas veces durante toda su vida laboral. La mayoría de las personas disfrutan la capacitación y la consideran útil para su carrera.

La capacitación no sólo es buena para la empresa, sino que también es un buen negocio. Ya a mediados de los años 50, la mitad de las compañías importantes contaban con algún tipo de programa de capacitación. A finales de los años 70, el 75% de las empresas importantes tenían departamentos independientes dedicados exclusivamente a ofrecer una gama completa de programas de capacitación.⁶

⁵http://www.wikilearning.com/apuntes/capacitacion_y_desarrollo_del_personal-concepto_de_capacitacion/19921-2

⁶ <http://www.mitecnologico.com/Main/ConceptoImportanciaCapacitacion>

2.4. Clasificación

2.4.1. Por su formalidad

Se puede tratar de la capacitación informal, la cual es relacionada con instrucciones que se producen en la operatividad de las organizaciones, como es el caso de un superior o persona idónea que explica a otro de menor calificación de que manera realizar una determinada tarea o bien les da las instrucciones para realizarla.

La capacitación formal, es uno de los Tipos y modalidades de capacitación que programa la empresa considerando las necesidades de capacitación del personal. La duración de este tipo de capacitaciones puede ser desde un día o de varios meses.

2.4.2. Por su naturaleza

Podemos mencionar la capacitación orientada, la cual pretende familiarizar a los nuevos colaboradores de la empresa, como es el caso de que aquellos que ingresan en la organización.

La capacitación vestibular, se refiere a un sistema de simulación realizado en el ámbito laboral.

La capacitación en el trabajo, es la práctica laboral que se desarrolla en el mismo ámbito laboral.

La capacitación de los supervisores, es donde se prepara al personal de supervisión para el desempeño de sus funciones gerenciales.

2.4.3. Por su nivel ocupacional

Los Tipos y modalidades de capacitación pueden ser:

- Capacitación de operarios
- Capacitación de obreros calificados
- Capacitación de supervisores
- Capacitación de jefes de línea
- Capacitación de gerentes

Los planes de capacitación que lleven a cabo las organizaciones pueden tener otras modalidades según sean las necesidades que tenga la empresa.

Como es el caso de la inducción, la capacitación en el puesto de trabajo, los cursos internos, los seminarios y talleres, los cursos de actualización, entre otros.

En la etapa de inducción el objetivo es la ambientación inicial del trabajador a la empresa, la cual será ejecutada por el mismo jefe inmediato.

En la capacitación en el puesto de trabajo, es un proceso que se lleva a cabo en el mismo puesto de trabajo en donde la persona encargada de hacerlo será el jefe inmediato, siendo la instrucción individual o grupal.

Con respecto a los cursos internos, se trata de eventos de capacitación sobre determinadas técnicas o temas de interés general que se organizan y llevan a cabo en la empresa.

Los seminarios y los talleres, son eventos que tiene corta duración, tratándose de temas puntuales.

Los cursos de actualización, son generalmente programas realizados por las universidades o escuelas especializadas en donde se les brinda conocimientos a los colaboradores de la empresa.⁷

2.5. Entrenamiento

Se considera un medio de desarrollar competencias en las personas para que sean más productivas, creativas e innovadoras, puedan contribuir mejor a los objetivos organizacionales y sean cada vez más valiosas. Así, el entrenamiento es una fuente de utilidad que permite a las personas contribuir efectivamente a los resultados del negocio. En estos términos, el entrenamiento enriquece el patrimonio humano de las organizaciones y es responsable del capital intelectual de estas.⁸

2.6. Desarrollo del personal

Se relaciona más con la educación y la orientación hacia el futuro que el entrenamiento. El desarrollo está más centrado en el crecimiento personal del empleado y su carrera futura, que en el cargo actual.

2.7. Requisitos y entrenamientos para conductores

Los conductores deben tener las licencias apropiadas, deben estar entrenados y tener la capacidad de operar el vehículo adecuadamente.

Todos los conductores deben llevar consigo la licencia de conducir o de operador válida (emitida por la autoridad pública correspondiente) para la clase de vehículo que está operando.

⁷http://www.elprisma.com/apuntes/administracion_de_empresas/capacitacionrecursoshumanos/default2.asp

⁸ REYES, Agustín, 1971, Administración de Personal, Editorial Limusa S.A, primera edición, México, pág. 123-125

Todos los empleados que manejan regularmente en los negocios de la compañía deben completar el curso de manejo defensivo alineado con el contenido listado abajo. Tendrán también un entrenamiento adicional para los ambientes de alto riesgo y para los vehículos especializados.

El curso de manejo defensivo debe incluir lo siguiente:

- Revisión de las políticas de la compañía y normas relacionadas al manejo;
- Técnicas de manejo defensivo;
- Técnicas de gestión logística;
- Manejo de fatiga y estado de alerta;
- Efectos de medicamentos y abuso de sustancias;
- Sistema de controles de vehículos y equipos de seguridad;
- Controles previos a los viajes y posiciones para sentarse;
- Peligros de manejo local (incluyendo la seguridad personal), regulaciones y cultura;
- Manejo comentado; y
- Evaluación de habilidades y comportamiento de manejo

La necesidad de capacitaciones y evaluaciones suplementarias se basarán en el comportamiento del conductor y su exposición al riesgo, con un curso de refuerzo al menos una vez cada tres años después del curso inicial.⁹

2.8. Que es un Plan de capacitación

Es procurar el desarrollo sostenido de la comunidad u organización y de sus miembros, teniendo como eje al ser humano, a través del mejoramiento y desarrollo sus competencias y de la capacidad de acción individual y

⁹<http://www.ogp.org.uk/pubs/365S.pdf>

comunitaria, para la satisfacción específica de las necesidades materiales, intelectuales, afectivas y sociales. Para el efecto debe seguirse con una serie de pasos que permitan su establecimiento y puesta en marcha.¹⁰

2.8 1. Indicador Horas/Hombre de Capacitación

Es la manera usual de denominar a las horas de capacitación tanto presupuestadas o efectivas por un determinado número de personas. Sirve para generalizar el tiempo invertido en cursos de capacitación con diversas cargas curriculares tanto para colaboradores de género masculino y femenino.

$$\text{Fórmula de Cálculo: } \text{HHC} = \text{HTC} / \text{NPC}$$

Horas Hombre de Capacitación = Horas Totales de Capacitación /Número de Personas Capacitadas

2.8 2. Objetivos de un Plan de Capacitación

- Promover el mejoramiento de sistemas de comunicación internos.
- Incrementar la productividad de las personas y por ende de la organización.
- Promover la eficiencia de cada colaborador de todos los niveles jerárquicos.
- Promover un ambiente de mayor estabilidad en el empleo.
- Ayudar a desarrollar condiciones de trabajo más satisfactorias.
- Reducir las quejas de los colaboradores y a proporcionar una moral de trabajo cada vez más elevada.

¹⁰ <http://www.plandecapacitacion.com/>

- Promover el mejoramiento de los resultados mediante la aplicación de sistemas y procedimientos.
- Contribuir a bajar los Índices de la Rotación del Personal tanto por renuncias o despidos.
- Proveer al colaborador de una preparación que le permita desempeñar puestos de mayor responsabilidad como parte de un Plan de Carrera
- Promover los ascensos sobre la base del mérito personal con parte de un Plan de Carrera.
- Contribuir a reducir los accidentes de trabajo.
- Reducir el costo del aprendizaje.
- Reducir los costos operativos.

2.8.3. Detección de Necesidades de Capacitación

Detección de Necesidades de Capacitación o Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, es el proceso orientado a la estructuración y desarrollo, de planes y programas para el establecimiento y fortalecimientos de conocimientos, habilidades o actitudes en los participantes de una organización, con la finalidad de contribuir en el logro de los objetivos corporativos y personales. Las siglas en inglés son TNA (Training Needs Assessment)

Las DNC permitirán:

- Corregir problemas en la organización
- Reencaminar desviaciones en la productividad
- Impactos por cambios culturales, en Políticas, Métodos o Técnicas ante la reducción o incremento del personal
- Frente a cambios de funciones o de puestos

- Al recibir solicitudes del personal¹¹

2.8.4. ¿Cómo elaborar un plan y programas de capacitación?

El plan permite tener una visión general acerca de lo que se desea realizar, por lo que considera:

- Datos generales de la organización. Nombre, dirección
- Puestos de trabajo que involucra.
- Número de trabajadores que serán capacitados.
- Perlado de tiempo en que será desarrollado.
- Prioridades de atención
- Eventos a realizar.

Los programas como parte sustancial del plan son la descripción detallada de un conjunto de actividades de instrucción - aprendizaje tendiente a satisfacer las necesidades de capacitación de los trabajadores y que pueden estar constituidos por temas, subtemas y/o módulos.¹²

2.8.4.1. Elementos de un programa

- Relación de eventos a impartir por puesto de trabajo.
- Objetivos terminales e intermedios que especifiquen el cambio de conductas a modificar en los trabajadores
- Contenido temático del evento.
- Técnicas grupales e institucionales que facilitarán el proceso instrucción - aprendizaje.

¹¹ <http://www.plandecapacitacion.com/>

¹² <http://www.rrhh-web.com/capacitacion2.html>

- Los recursos didácticos que apoyarán y facilitarán la asimilación de conocimientos a los participantes.
- Recursos financieros y materiales requeridos para efectuar las acciones.
- Duración total en horas de cada uno de los eventos que se programen.
- El instructor y/o institución capacitadora responsable de los eventos previstos.¹³

2.8.4.2. Modalidades para impartir capacitación

Elaborados el plan y programas de capacitación, el siguiente paso es llevarlos a la práctica; es decir, operar las acciones de capacitación. Para ello se deben prever algunos aspectos antes, durante y después de la realización de los eventos.

1. Seleccionar la modalidad de capacitación más adecuada:

CURSO

- Evento de capacitación formal.
- Desarrolla la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes.
- Puede combinar la teoría y la práctica.
- Su duración depende del tiempo disponible y contenidos, en promedio 20 horas.
- Se emplea cuando se desea involucrar al trabajador en actividades más teóricas.

¹³ <http://www.rrhh-web.com/capacitacion2.html>

TALLER

- Evento de capacitación que desarrolla temas vinculados a la práctica.
- Es de corta duración (menor de 12 horas)

SEMINARIO

- Tiene como objetivo la investigación o estudio de temas.
- Los participantes fungen como investigadores.
- Se conforman por grupos de discusión y análisis de temas.
- Su duración es corta (2 a 4 horas diarias aproximadamente).
- Se utiliza para tener un conocimiento más profundo de determinados temas y/o situaciones.

CONFERENCIA

- Su finalidad es proporcionar información, datos, temas, etc.
- El ponente debe ser un experto que explique, ilustre, etc.
- Su duración es relativa, depende de la prolongación de las sesiones.
- Se lleva a cabo principalmente para capacitar a personal de nivel directivo y cuando se dispone de poco tiempo para el desarrollo de un tópico o grupo de ellos.

2. Los requisitos para su conformación son:

Revisar el programa de capacitación a fin de determinar con claridad los objetivos generales, particulares y específicos.

3. Análisis del contenido

Se revisan los temas y subtemas para establecer el manejo, orientación y metodología de instrucción.

- Selección, ordenamiento de actividades y técnicas de instrucción
- Asignación de tiempos (del instructor y participantes).
- Selección de recursos y materiales didácticos a emplear por evento.

4. Agentes capacitadores

Otro elemento importante a considerar para la operación de las acciones se refiere al papel de los agentes capacitadores, pues de ellos depende en gran medida los resultados que se obtengan de los eventos, son una parte a considerar en la planeación de los mismos y en las sesiones de instrucción así como un factor sustancial en la presentación del plan y programas de capacitación.

Existen diferentes tipos de agentes capacitadores de acuerdo a sus características y funciones así como por lo establecido en los artículos que determinan su fundamentación jurídica.

5. Recursos didácticos

- Audible
- Grabación (disco y cintas)

Video

- No proyectable: Pizarrón, carteles, rotafolio, franelógrafo, modelos, libros, maquinaria y equipo.
- Proyectable: Transparencias, acetatos, proyección de cuerpos opacos

Audiovisual

- Películas en cine y videotape, televisión, transparencias unidas a un guion grabado.

6. Criterios para seleccionar los recursos didácticos

- Analice los objetivos para definir el área de dominio (cognoscitivo, afectivo, psicomotriz) que se trabajará.
- Considere la madurez, interés y aptitud del grupo para evitar el uso de recursos infantiles, complicados y confusos.
- Identifique las ventajas y limitaciones de cada uno de los recursos que se pretende elegir y opte por el que proporcione mayores ventajas.
- Al elegir un recurso se debe pensar en mantener un equilibrio, con ello se evitará el abuso de uno solo, que puede provocar aburrimiento.
- Considere la actividad particular de instrucción, porque a pesar de que un recurso satisfaga los requerimientos para su utilización, puede no ser adecuado para un tema específico.
- Identifique el dominio que tenga del tema y la habilidad como instructor para manejar los recursos.
- Observe las instalaciones en donde se llevará a cabo la capacitación: la visibilidad, acústica, iluminación, ventilación, amplitud y recursos con que cuenta la empresa.¹⁴

¹⁴ <http://www.rrhh-web.com/capacitacion2.html>

2.8.4.3. Realización del evento

Una vez seleccionados a los agentes capacitadores a través de los cuales se llevará a cabo el desarrollo de los eventos, es necesario considerar las fases correspondientes a la ejecución de los mismos.

La realización de cualquier evento comprende los pasos siguientes:

Preparación

Se refiere a la organización que debe existir para el desarrollo adecuado de un evento, coordinando las características de los siguientes aspectos:

De los participantes:

- Área ocupacional a la que pertenecen
- Nivel que ocupan
- Puesto que desempeñan
- Edad
- Escolaridad
- Horario de trabajo

Del evento:

- Nombre del curso, taller, conferencia, seminario, etc.
- Nombre del instructor
- Objetivos
- Fecha de realización
- Horario

Del ambiente:

- Selección de aulas
- Condiciones materiales e higiénicas
- Visibilidad, acústica, ventilación. etc.
- Servicios complementarios: cafetería, materiales, servicios, etc.

Ejecución

Es la realización propiamente dicha de los eventos de capacitación, en ese momento se deben considerar:

- La intervención y desempeño de los agentes capacitadores
- Ratificación de los coordinadores.
- Asistencia de los participantes.
- Optimo funcionamiento de las instalaciones.
- Desarrollo de los cursos, módulos, talleres, etc.
- Cumplimiento permanente de los objetivos.¹⁵

2.9. Planeación de la capacitación

Consiste en determinar el plan de desarrollo del personal, teniendo en cuenta las políticas, estrategias, metodología, inversión y los demás aspectos que se consideran para realizar un plan de desarrollo del recurso humano; A su vez la programación implica el detalle de las características en lo referente al diseño instruccional objetivos - contenidos - métodos - materiales - evaluación, los mismos que deben ser diseñados para cada actividad. Específicamente en esta etapa debe:

¹⁵ <http://www.rrhh-web.com/capacitacion2.html>

- Definir la filosofía, objetivos, políticas, estrategias y demás acciones del sistema de capacitación y desarrollo
- Determinar el diagnóstico de necesidades priorizadas de capacitación y desarrollo del personal,
- Definir quienes deben ser desarrollados
- Precisar que necesitan aprender los colaboradores (conocimientos, habilidades o destrezas)
- Definir a quien seleccionar como instructor
- Elaborar el presupuesto de inversión
- Establecer las normas metodológicas
- Definir el tipo de capacitación, tiempo a emplear, empleo de medios, materiales, instructores, etc.¹⁶

2.10. Organización de la capacitación

Está referido a la materialización del planeamiento, estableciendo la programación de las acciones de cómo se desarrollará el plan de capacitación y desarrollo, entre estas acciones se deben considerar las siguientes:

- Fijación de la fecha y hora del evento
- Determinación del auditorio adecuado donde se desarrollará el evento
- Contratación de los instructores
- Selección de participantes
- Designación de los coordinadores
- Preparación de los medios y materiales
- Elaboración y manejo de la base de datos

¹⁶ http://www.elprisma.com/apuntes/administracion_de_empresas/capacitacionrecursoshumanos/default3.asp

2.11. Ejecución de la Capacitación

Es la etapa de la puesta en marcha del plan de capacitación y desarrollo, específicamente se coordina y prepara el programa para el desarrollo del evento, utilizando los trípticos y/u otro medio para difundir la realización del evento. La ejecución de las actividades de capacitación pueden darse de distintas modalidades, dependiendo de la programación establecida: tele conferencia, seminario, películas- videos, cursos, etc.

En esta fase debe estar considerada los diversos medios de capacitación y decisiones de todos los aspectos del proceso, como motivar al personal hacia el aprendizaje, distribuir la enseñanza en el tiempo, asegurar el impacto, que se aplique lo aprendido, etc., Ello dependerá del contenido, de la enseñanza y características del educando. Hay que reiterar la importancia de los principios del aprendizaje como: la motivación, reforzamiento, repetición, participación activa y retroalimentación.

Para que la capacitación se ejecute en forma armónica, y sobre todo que cumpla sus objetivos dependerá principalmente de los siguientes factores:

Adecuación del programa de entrenamiento a las necesidades de la organización.

- La decisión de establecer determinados programas de entrenamiento debe depender de la necesidad de preparar determinados empleados o mejorar el nivel de los empleados disponibles. El entrenamiento debe ser la solución de los problemas que dieron origen a las necesidades diagnosticadas o percibidas.

La calidad del material del entrenamiento presentado.

- El material de enseñanza debe ser planeado de manera cuidadosa, con el fin de facilitar la ejecución del entrenamiento. El material de enseñanza busca concretar la instrucción, objetivándola debidamente, facilitar la comprensión del aprendiz por la utilización de recursos audiovisuales, aumentar el rendimiento del entrenamiento y racionalizar la tarea del instructor.

La cooperación de los jefes y dirigentes de la empresa.

- El entrenamiento debe hacerse con todo el personal de la empresa, en todos los niveles y funciones. Su mantenimiento implica una cantidad considerable de esfuerzo y de entusiasmo por parte de todos los participantes en la tarea, además de implicar un costo que debe ser considerado como una inversión que capitalizará dividendos a mediano plazo y a corto plazo y no como un gasto superfluo.

La calidad y preparación de los instructores.

El éxito de la ejecución dependerá de interés, del esfuerzo y del entrenamiento de los instructores.

Es muy importante el criterio de selección de los instructores. Éstos deberán reunir ciertas cualidades personales: facilidad para las relaciones humanas, motivación por la función, raciocinio, capacidades didácticas, exposición fácil, además del conocimiento de la especialidad.

La calidad de los aprendices.

Aparentemente, la calidad de los aprendices influye de manera sustancial en los resultados del programa de entrenamiento. Tanto que los mejores resultados se obtienen con una selección adecuada de los aprendices, en

función de la forma y del contenido del programa de los objetivos del entrenamiento para que se llegue a disponer del personal más adecuado para cada trabajo.¹⁷

2.12. Evaluación de la Capacitación

La evaluación es un proceso continuo que comienza con el desarrollo de los objetivos de capacitación. Lo ideal es evaluar los programas de capacitación desde el principio, durante, al final y una vez más después de que los participantes regresen a sus trabajos.

Para la evaluación del programa se recomienda medir: la reacción o impacto que generó, el aprendizaje para saber en cuanto se incrementaron los conocimientos, habilidades y destrezas de los participantes, las actitudes para conocer en cuanto ha modificado su conducta o comportamiento y finalmente los resultados finales para saber si la organización ha mejorado sus resultados, como por ejemplo incremento de ventas, índice de productividad, ausentismos, etc.¹⁸

2.13. Programa de Capacitación

Las empresas de transporte deben establecer programas de capacitación para todas las personas que conformen la cadena logística de transporte y seguridad.

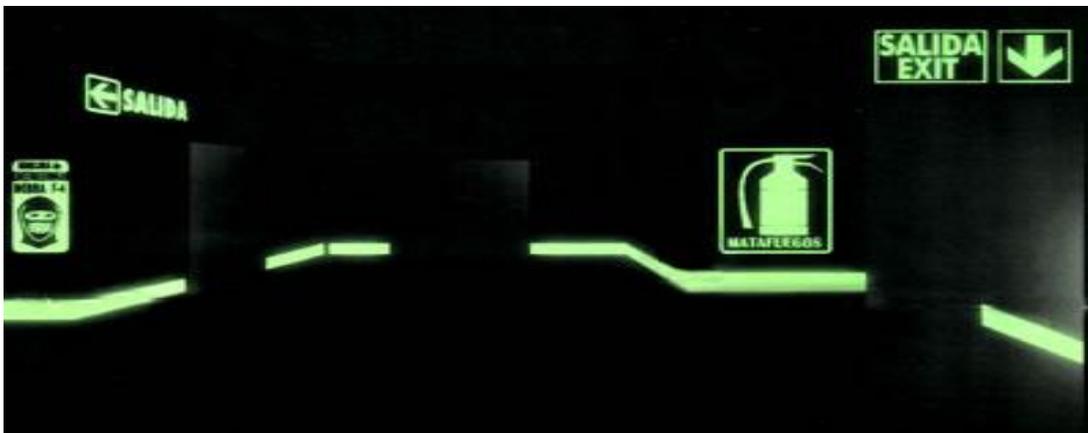
La temática varía de acuerdo con las necesidades y se debe hacer seguimiento de los resultados. Entre los temas a tratar estarían los siguientes:

¹⁷http://www.elprisma.com/apuntes/administracion_de_empresas/capacitacionrecursoshumanos/default3.asp

¹⁸http://www.elprisma.com/apuntes/administracion_de_empresas/capacitacionrecursoshumanos/default3.asp

- Las implicaciones sociales, penales, económicas, laborales y morales del alcoholismo, el tabaquismo y la drogadicción.
- El transporte de sustancias prohibidas o de alto riesgo.
- El hurto y sus implicaciones penales, familiares, sociales y morales.
- La delincuencia común, organizada y subversiva.
- El manejo del presupuesto familiar como factor de seguridad.
- La denuncia y la investigación.
- El manejo de protocolos para atender emergencias por parte de los conductores, personal de la Unidad de Control Operativo y escoltas.
- Primeros auxilios: para conductores, personal de la Unidad de Control Operativo y escoltas.
- Operativo y escoltas.
- Funciones y procedimientos del escolta de mercancías.

3. Seguridad Industrial



Es un área multidisciplinaria que se encarga de minimizar los riesgos en la industria. Parte del supuesto de que toda actividad industrial tiene peligros inherentes que necesitan de una correcta gestión.¹⁹

¹⁹<http://definicion.de/seguridad-industrial/>

3.1 Seguridad en el trabajo

Es el conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas utilizadas para prevenir accidentes, eliminar las condiciones inseguras del ambiente, instruyendo o convenciendo a las personas sobre la necesidad de implantar practicas preventivas.²⁰

3.2. Higiene

Se refiere al conjunto de normas y procedimientos que busca proteger la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de salud inherentes las tareas del cargo y al ambiente físico en que ejecuta las labores.²¹

3.2.1. Higiene laboral

Esta relacionada con las condiciones ambientales de trabajo que garanticen la salud física y mental, y con las condiciones de bienestar de las personas. Desde el punto de vista de la salud física, el sitio de trabajo constituye el área de acción de la higiene laboral e implica aspectos ligados a la exposición del organismo humano a agentes externos como ruido, aire, temperatura, humedad, iluminación y equipos de trabajo.

3.2.1.1 Ambiente físico de trabajo, que implica

- Iluminación: luz adecuada a cada tipo de actividad
- Ventilación: remoción de gases, humo y olores desagradables, así como la eliminación de posibles generadores de humo, o empleo de mascararas.

²⁰ www.metro.inter.edu/servicios/manualdeseguridad.pdf

²¹ CHIAVENATO Idalberto, Gestión del Talento Humano, 8ª Edición, pág. 389-392; 394-398

- Temperatura: mantenimiento de niveles adecuados de temperatura.
- Ruidos: eliminación de ruidos o utilización de protectores auriculares.

3.2.1.2 Efectos del ruido sobre la salud:

- Disminución o deterioro de la capacidad auditiva
- Aumento del ritmo cardiaco
- Constricción de los vasos sanguíneos
- Aceleración del ritmo respiratorio
- Disminución de la actividad de los órganos de la digestión
- Reducción de la actividad cerebral, con la consiguiente disminución de la atención
- Modificaciones del comportamiento: agresividad, ansiedad, disminución de la memoria inmediata.

3.2.1.3. Efecto de las vibraciones sobre la salud:

- Mareo
- Retardo en tiempo de reacción
- Problemas en las articulaciones
- Problemas vasomotores
- Problemas en brazos y piernas.

3.2.1.4. Efectos de una mala iluminación sobre la salud:

- Fatiga visual
- Dolor de cabeza
- Accidentes

3.2.2. Ambiente psicológico de trabajo, que incluye

- Relaciones humanas agradables
- Tipo de actividad agradable y motivadora
- Estilo de gerencia democrática y participativa
- Eliminación de posibles fuentes de estrés.

3.2.3. Aplicación de principios de ergonomía que incluye

- Maquinas y equipos adecuados a las características humanas
- Mesas e instalaciones ajustadas al tamaño de las personas
- Herramientas que reduzcan la necesidad de esfuerzo físico humano.²²

3.3. Importancia del comportamiento organizacional.

Visto desde fuera el mundo de los negocios parece ser una cuestión de especialización y concretamente, especialización en áreas funcionales muy importantes como finanzas, marketing o gestión de producción. Si uno se especializa en una de estas áreas, tendrá un puesto de trabajo con el correspondiente título de director financiero, director de marketing o director de producción, pero ¿alguien ha oído alguna vez hablar de una especialización que conduzca a ser vicepresidente de comportamiento empresarial, por ejemplo?²³

²² <http://www.monografias.com/trabajos28/seguridad-laboral/seguridad-laboral.shtml>

²³ Guía Modular 7º Módulo, 2010

3.4. Salud Ocupacional.

Es la ausencia de enfermedades. Sin embargo, riesgos de salud físicos y biológicos, tóxicos y químicos, así como condiciones estresantes, pueden provocar daños a las personas en el trabajo.

El ambiente de trabajo en sí también puede generar enfermedades. Una definición más amplia de salud es: estado físico, mental, social de bienestar.²⁴

3.5. Prevención de accidentes

¿Qué es un accidente de trabajo?

Es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte producida repentinamente en el ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se presente.

La seguridad busca minimizar los accidentes de trabajo, estos se clasifican en:

- Accidente sin ausencia: después del accidente, el empleado continúa trabajando, aunque debe ser investigado y anotado en el informe, además de presentado en las estadísticas mensuales.
- Accidentes con ausencia: es aquel que puede causar:
 - a) Incapacidad temporal. Pérdida total de la capacidad de trabajo en el día del accidente o que se prolongue durante un periodo menor de un

²⁴ CHIAVENATO Idalberto, Gestión del Talento Humano, 8ª Edición, pág. 285-287

año. A su regreso, el empleado asume su función sin reducir la capacidad.

- b) Incapacidad permanente parcial. Reducción permanente y parcial de la capacidad de trabajo.

La incapacidad permanente parcial generalmente está motivada por:

- Pérdida de cualquier miembro o parte del mismo.
 - Reducción de la función de cualquier miembro o parte del mismo etc.
- c) Incapacidad total permanente. Pérdida total permanente de la capacidad de trabajo.
 - d) Muerte²⁵

3.5.1. Identificación de las Causas de Accidentes.

Las principales causas de accidentes son:

Condición insegura. Condición física o mecánica existente en el local, la máquina, el equipo o la instalación (que podría haberse protegido o reparado) y que posibilita el accidente, como piso resbaladizo, aceitoso; mojado, con altibajos, máquina sin, iluminación deficiente o inadecuada, etc.

Tipo de accidentes. Forma o modo de contacto entre el agente del accidente y el accidentado, o el resultado de este contacto, como golpes, caídas, etc.

Acto inseguro. Violación del procedimiento aceptado como seguro, es decir, dejar de usar equipo de protección individual, distraerse o conversar durante

²⁵ <http://www.monografias.com/trabajos28/seguridad-laboral/seguridad-laboral.shtml>

el servicio, fumar en área prohibida, lubricar o limpiar maquinaria en movimiento.

Factor personal de inseguridad. Cualquier característica, deficiencia o alteración mental, psíquica o física, accidental o permanente, que permite el acto inseguro.

3.5.2. Costos Directos e Indirectos de los Accidentes.

Dado que el accidente de trabajo constituye un factor negativo para la empresa, el empleado y la sociedad, deben analizarse sus causal y costos.

El seguro de accidentes de trabajo sólo cubre los gastos médicos y las indemnizaciones al accidentado. Para las demás modalidades de seguro contra riesgos fortuitos, como el fuego, por ejemplo, la compañía aseguradora fija tasas de acuerdo con el riesgo individual existente en cada empresa.

3.6. Prevención de robos

El servicio de vigilancia de cada empresa tiene características propias.

Además, las medidas preventivas deben revisarse con frecuencia para evitar la rutina, que vuelve obsoletos los planes.

En general, un plan de prevención de robos (vigilancia) incluye:

- Control de entrada y salida de personal/vehículos.
- Estacionamiento fuera del área de la fábrica
- Ronda por los terrenos de la fábrica y por el interior de la misma.
- Registro de máquinas, equipos y herramientas
- Controles contables.

3.7. Prevención de incendios

La prevención y el combate de incendios, sobre todo cuando hay mercancías, equipos e instalaciones valiosas que deben protegerse, exigen planeación cuidadosa.

El fuego de un incendio es una reacción química de oxidación exotérmica, es decir, combustión con liberación de calor.

Para que haya reacción, deben estar presentes:

- Combustible (sólido, líquido, gaseoso)
- Comburente (generalmente el oxígeno atmosférico)
- Catalizador (la temperatura)

3.7.1. Métodos de Extinción de Incendios

Puesto que el fuego es el resultado de la reacción de tres elementos (combustible, oxígeno del aire y temperatura), su extinción exige al menos la eliminación de uno de los elementos que componen el "triángulo del fuego".

De este modo, la extinción de un incendio puede lograrse utilizando los siguientes principios:

- Retiro o aislamiento: neutralización del combustible.
- Cubrimiento: neutralización del comburente.
- Enfriamiento: neutralización de la temperatura.

3.8. Seguridad en el transporte

Uno de los principales problemas que enfrentan los empresarios, es el asalto a sus unidades de transporte, la cual es una modalidad utilizada por la delincuencia organizada que se fragua incluso en complot con el personal de la misma empresa, para apoderarse de las mercancías en traslado, distribuir las a través de los oscuros canales de distribución de una red de tráfico y corrupción, para finalmente ponerlas a la venta en puestos ambulantes e incluso en locales establecidos.

Todo sucede en un breve lapso de tiempo en el cual los delincuentes, de una manera sistemática, planean, cometen el ilícito, distribuyen y venden las mercancías.

Seguramente muchas personas encuentran en la crisis, el pretexto para buscar comprar barato. Debemos recordar, no obstante, el refrán que dice "tanto peca el que mata la vaca como el que le agarra la pata". Por tanto, si compramos bienes y servicios de procedencia ilícita, no cabe duda, somos cómplices de este mal que sufre el transporte pesado de mercancías.

Consideremos, adicionalmente, que los delincuentes pertenecen a distintos grupos y son muy versátiles, por lo que un día se enfocan al hurto de mercancías, pero al siguiente podrían estar asaltando a transeúntes y, quizá, otros días más se dediquen a privar de su libertad a ciudadanos.

No cerremos el círculo pues estaremos cerrando, al mismo tiempo, la posibilidad de que las cosas cambien en nuestro país y, con ello, dificultando tengamos un mejor futuro.²⁶

²⁶ http://www.gsacol.com/informacion/Guia_Transporte_Carga_Terrestre.pdf

3.9. Factores que influyen en la exposición al riesgo.

El transporte de personas y bienes por las calles y carreteras es necesario por razones sociales, económicas y políticas, pero la necesidad de estos viajes conlleva el riesgo de colisiones. Una amplia gama de factores determina quién utiliza las distintas partes del sistema de transporte, cómo y por qué, y a qué horas. En la práctica, quizá no se pueda eliminar por completo el riesgo, pero es posible disminuir la exposición al riesgo de sufrir lesiones graves y reducir al mínimo su gravedad y consecuencias. Las modalidades de transporte y otras cuestiones específicas de importancia que surgen al examinar la exposición al riesgo se tratan en forma exhaustiva.

3.9.1 Celulares y dispositivos de comunicaciones bilaterales.

Los conductores no deben ni iniciar ni contestar una llamada al celular mientras están conduciendo (esto incluye mensajes de texto y el uso de los dispositivos de manos libres).

Los teléfonos móviles pueden dejarse encendidos durante el viaje para alertar al conductor de cualquier llamada entrante. El conductor debe dejar la ruta de forma segura, llevar al vehículo a un lugar completamente seguro y parar antes de atender o iniciar una llamada.

Esto también se aplica a las radios que se usan para comunicaciones bilaterales incluyendo las comunicaciones con las estaciones de base.

La excepción a esto es solo para el uso de las radios bilaterales o radios de "Banda Ciudadana" (CB) como parte de la administración de un convoy o el uso en situaciones de emergencia. El uso de radios en estas circunstancias debe mantenerse al mínimo necesario para comunicar y controlar los peligros de un viaje.

3.9.2 Aptitudes y capacidades de alerta del conductor.

Todas las personas empleadas como conductores y las personas que manejan regularmente en los negocios de la compañía deben tener un examen médico como mínimo cada cinco años (a menos que la edad y las condiciones médicas dictaminen lo contrario) para asegurar que tienen la capacidad funcional para operar un vehículo de modo seguro.

Los conductores no deben operar vehículos a menos que hayan descansado apropiadamente y estén alertas.

En particular:

- Los conductores deben ser examinados para ver si hay trastornos de sueños tales como detención en el sueño;
- Se realizará un proceso para chequear previo a cada viaje si el conductor está apto para manejar (como parte de una reunión de programa de gestión logística)
- Los conductores deben informar a los superiores si tienen una discapacidad o condición que pueda prevenirlos de manejar de forma segura;
- Los conductores tendrán el derecho a rechazar manejar cuando sientan que no estén totalmente alertas o hayan descansado lo suficiente;
- Los conductores tendrán el derecho de salir de la ruta y dormir cuando se sientan con sueño en un lugar seguro, se permitirá un descanso de 15 minutos; y se informará a los conductores cómo identificar problemas de fatiga y alerta, y medios para manejarlos.

Cuadro Nº 1

REQUERIMIENTOS	PRÁCTICA RECOMENDADA
Máximo tiempo de manejo entre descansos y Mínimo tiempo de descanso.	4.5 horas seguidas de 30 minutos de descanso. Sin embargo, es muy recomendado tener 15 minutos de descanso cada 2 horas, o más descansos más frecuentes durante estos ciclos
Máximas horas de trabajo dentro de turnos rotativos de 24 horas	16 horas (ej. el empleado no puede manejar después de 16 horas de trabajo) Esto incluye, manejo, carga, descarga, espera, interrupción de descansos, y cualquier otro tipo de trabajo (incluyendo viajes aéreos).
Máximas horas de manejo dentro de turnos rotativos de 24 horas	Diez (10) horas totales excluyendo las horas de traslados de su casa al trabajo y viceversa. Once (11) horas si se incluyen estos traslados.
Máximas horas de trabajo en turnos rotativos de 7 y 14 días	Períodos de 14 días: 120 horas, sujeto a un máximo 80 horas/7 días, y un promedio de 60 horas por semana sobre un período mayor.
Períodos de descanso en un turno rotativo de 7 días	Mínimo un descanso de 24 horas continuadas antes de manejar de nuevo

3.9.3. Crecimiento del número de vehículos automotores.

Uno de los factores principales que contribuyen a aumentar los traumatismos causados por el tránsito en el mundo es la creciente cantidad de vehículos de motor. El problema no solo es el crecimiento numérico y el incremento de la exposición al riesgo, sino también asegurar que ese crecimiento vaya acompañado por medidas apropiadas de seguridad vial.

Los vehículos de motor, y su posterior proliferación, así como el aumento de la infraestructura vial, han producido beneficios a la sociedad pero también han representado un costo social al que las lesiones causadas por el tránsito contribuyen de manera significativa. Sin una planificación adecuada, el aumento del número de vehículos puede causar problemas a los peatones y a los ciclistas. De hecho, cuando no se crean condiciones más seguras para

la circulación de peatones y ciclistas, la proliferación de vehículos de motor hace que cada vez menos gente se movilice a pie o en bicicleta.²⁷

3.9.10 Factores que influyen en la posibilidad de que se produzcan choques.

Velocidad

La velocidad de los vehículos de motor es el elemento central del problema de los traumatismos causados por el tránsito. Influye tanto en el riesgo de colisiones como en sus consecuencias. El trazado y las condiciones del camino y sus adyacencias pueden tanto favorecer la velocidad como desalentarla. El riesgo de colisiones aumenta con la velocidad, sobre todo en los cruces de caminos y al adelantarse a otro vehículo, cuando los conductores subestiman la velocidad y sobre estiman la distancia del vehículo que se aproxima.

Diversos factores influyen en la elección de la velocidad por parte de los conductores, y en particular los siguientes:

- Factores relacionados con el conductor (edad, sexo, grado de alcoholemia, cantidad de personas en el vehículo);
- Factores relacionados con la vía pública y el vehículo (trazado y estado del camino, potencia del vehículo, máxima velocidad);
- Factores relacionados con el tránsito y el entorno vial (densidad y composición del tránsito, velocidad predominante, condiciones meteorológicas).

²⁷ http://publications.paho.org/spanish/Unidad_2_PC+630.pdf

Alcohol

El menoscabo de facultades debido al consumo de alcohol es un factor importante que influye tanto en el riesgo de colisiones como en la gravedad de las lesiones resultantes. La frecuencia de conducir bajo los efectos del alcohol varía entre los países, pero en casi todo el mundo es un importante factor de riesgo de colisiones. La medida en que el alcohol contribuye a las colisiones varía entre los países y es difícil hacer comparaciones directas. En muchos países de ingresos altos, cerca de 20% de los conductores que sufrieron traumatismos mortales presentaban un alto grado de alcoholemia (es decir, por encima del límite legal). Los estudios en los países de ingresos bajos han revelado que el alcohol esté presente en 33% a 69% de los conductores que han sufrido traumatismos mortales.

Fatiga del conductor

La fatiga o somnolencia están asociadas con varios factores. Entre los relacionados con el tránsito se cuentan los viajes prolongados, la falta de descanso y la interrupción de los ritmos circadianos. Se han identificado tres grupos de conductores con alto riesgo:

- Los jóvenes, especialmente los varones de 16 a 29 años de edad;
- Los empleados que cumplen turnos y cuyo sueño se ve alterado por trabajar de noche o por hacer guardias prolongadas con horarios irregulares;
- Las personas con síndrome de apnea del sueño narcolepsia no tratados.

Los factores que aumentan sustancialmente el riesgo de un choque mortal o con traumatismos graves son:

- Conducir sintiéndose con sueño;
- Conducir habiendo dormido menos de cinco horas;
- Conducir entre las 2 y las 5 de la madrugada.

Transporte comercial

Las investigaciones sobre el transporte por carretera de carga y de pasajeros han comprobado que los propietarios de las empresas de transporte, a fin de aumentar sus ganancias, suelen obligar a sus conductores a manejar a velocidades excesivas, a cumplir turnos indebidamente prolongados y a trabajar aun estando exhaustos.

Visibilidad inadecuada

En los países muy motorizados, la visibilidad escasa desempeña un papel esencial en tres tipos de choques:

- Durante la noche, en los choques de vehículos motorizados contra la parte trasera o lateral de otros vehículos que circulan lentamente o que se encuentran estacionados en el camino;
- Durante el día, en las colisiones en ángulo o de frente;
- Tanto de día como de noche, en las colisiones contra la parte trasera de otro vehículo en zonas de niebla.

En los países de ingresos bajos y medios, el hecho de que los peatones y los vehículos no sean bien visibles constituye a menudo un problema grave. En

muchos lugares, hay menos carreteras bien iluminadas y algunas no lo están en absoluto.

Además, es frecuente que grandes cantidades de bicicletas y de otros vehículos no lleven luces ni reflectores, y que la vía pública la compartan usuarios que circulan velozmente con otros que se desplazan con lentitud.

Factores relacionados con la vía pública

Por lo general, los choques no se distribuyen homogéneamente por toda la red vial. Suelen acumularse en algunos sitios determinados, en ciertos tramos de la vía pública o en puntos dispersos de las zonas residenciales, en particular en las zonas socialmente desfavorecidas. La ingeniería vial puede ayudar enormemente a reducir la frecuencia y gravedad de los choques, pero las obras viales inapropiadas también pueden contribuir a que estos se produzcan. Las características de la red vial influyen en el riesgo de colisión porque determinan la forma en que los usuarios de la vía pública perciben el entorno: les indican, por medio de la señalización y los controles de tránsito, cómo deben conducir.

Muchas medidas de gestión del tránsito y de ingeniería de la seguridad vial influyen en el comportamiento humano.²⁸

3.11. Al comienzo de una jornada.

Comprobación de documentación a llevar en el vehículo

- Derecho de circulación.
- Registro Propietario.
- Revisión técnica (tarjeta vigente de la RTV).

²⁸ <http://www.ogp.org.uk/pubs/365S.pdf>

- Autorización MOPT Pesos y Dimensiones.
- Recibo vigente del pago del seguro.

Compruebe la documentación del conductor:

- Cédula de identidad vigente (pasaporte, si procede).
- Licencia de conducir vigente.
- Lista de contactos para casos de emergencia.
- Constancia derechos asegurado o seguro médico para atención en casos de emergencia.

Compruebe si también lleva en el vehículo:

- Mapas de carreteras.
- Libro de taller donde se anoten las operaciones de mantenimiento.
- Partes para la inspección del vehículo.

Comprobación de elementos auxiliares

- Extintor (que no haya superado la fecha de caducidad y la presión siga correcta).
- Elementos de sujeción: cinturones, correas, tensores...
- Elementos de fijación: cinchas, correas...
- Elementos de indicación: triángulos de emergencia, banderín rojo, plafones naranjas si procede.
- Elementos de reparación: caja de herramientas, bombillas de repuesto, gato hidráulico, llantas de repuesto, llave de ranas...
- Otros elementos: guantes, linterna, trapos limpios, libreta y bolígrafo para notas...

Controles del vehículo

- Revisión (y cambio, cuando proceda) de los niveles del agua, batería, aceite, líquido de embrague... y verificar que no existan fugas.

- Comprobar las presiones de aceite y de aire.
- Verificar que el filtro de aire no esté sucio.
- Comprobar el estado del extintor, espejos retrovisores, triángulos seguridad y carrocería.
- Verificación de la presión de los neumáticos, el estado de los rótulos, adecuación del modelo a las circunstancias.
- Comprobar el funcionamiento de los frenos, de toda la señalización exterior y del sistema de encendido.
- Verificar el buen estado del tubo de escape.
- Comprobar el estado de limpieza general del camión (interior y exterior).
- Comprobar la reserva de combustible.
- Verificar el funcionamiento y el estado de baterías de los equipos de comunicaciones móviles.

Principales factores de riesgo que influyen en los traumatismos causados por el tránsito

- Factores que influyen en la exposición al riesgo
- Factores económicos como el nivel de desarrollo económico y de carencias sociales;
- Factores demográficos como la edad y el sexo;
- Prácticas de ordenamiento territorial que influyen en las distancias que debe recorrer la población y en los medios que utiliza para movilizarse;
- Combinación de tránsito motorizado de gran velocidad con usuarios vulnerables de la vía pública;
- Atención insuficiente a la integración de la función vial en las decisiones relativas a los límites de velocidad y al trazado y diseño de la red vial.

3.12 Cinturones de Seguridad.

3.12.1 Usos del cinturón de seguridad.

Las tasas de uso del cinturón de seguridad varían mucho entre los países, según hayan adoptado o no leyes que impongan su instalación y uso, y según el grado de aplicación de esas leyes.

En los países de ingresos bajos y medios, las tasas de uso son generalmente muy menores. Se ha comprobado que el uso del cinturón de seguridad es mucho menos frecuente en los choques mortales que en el tránsito normal.

Los varones jóvenes utilizan menos el cinturón de seguridad que otros grupos de automovilistas, y también intervienen con mayor frecuencia en las colisiones. La eficacia del cinturón de seguridad depende del tipo y gravedad de la colisión, y de la posición del ocupante en el asiento. Los cinturones de seguridad son sumamente eficaces en los vuelcos, en las colisiones frontales y en los choques a baja velocidad.

Los cinturones de seguridad correctamente utilizados reducen el riesgo de muerte en una colisión en alrededor de 60%.

3.13. Selección de una compañía aseguradora.

Esta labor requiere:

- Elegir una empresa de reconocida solvencia moral y económica.
- Analizar los valores agregados que ofrece la compañía de seguros, como capacitaciones, tecnología, consultorías y acompañamiento de

clientes durante el desarrollo de la actividad y vigencia del contrato de seguros.

- Verificar que las condiciones de la póliza se ajusten a las necesidades de las empresas transportadoras.
- Confirmar el cubrimiento en movilizaciones de mercancía de tipo delicado, según la clasificación por su naturaleza.

3.14. Importancia de las señales de tránsito.

Las señales de seguridad son aquellas que suministran una indicación relativa a la seguridad de personas y/o bienes.

Existen varios tipos de señalización como lo son:

- Prohibición. Señal que prohíbe un comportamiento susceptible de provocar un peligro.
- Advertencia. Señal que advierte de un riesgo o peligro.
- Obligación. Señal que obliga a un comportamiento determinado.
- Salvamento o Socorro. Señal que proporciona indicaciones relativas a las salidas de emergencia, primeros auxilios o dispositivos de salvamento.

La correcta señalización de los lugares de alto riesgo o peligros existentes en las instalaciones, así como también los elementos de protección personal a utilizar por los trabajadores de forma permanente durante su jornada de trabajo y otros aspectos a considerar, es una actividad esencial para la prevención de accidentes y enfermedades laborales.

Adicionalmente es importante mencionar que la delimitación de los pisos (en el caso de plantas industriales o empresas manufactureras), por ejemplo en

las zonas de desplazamiento para los peatones o paso del montacargas ayuda a mantener pasillos y áreas despejadas para el libre desplazamiento, esto contribuye a mantener áreas libres de obstáculos, así como también mantener las áreas en orden y limpieza adecuadas.

A continuación le indicamos 4 puntos que debe manejar e implementar en su organización:

- Conozca los riesgos existentes a lo largo de sus instalaciones. Una vez los identifique, investigue cuales son las señalizaciones adecuadas para identificar los riesgos detectados.
- Identifique, solicite e instale las señalizaciones necesarias para su organización en los lugares necesarios.
- Las señales instaladas deben encontrarse en lugares visibles para cualquier trabajador, proveedor, cliente o visitante a sus instalaciones. “Recuerde las señales de seguridad deben quedar visibles para TODOS”.
- Instruya a los trabajadores respecto a la importancia y cuidado de las señales. Es importante explicar y recordar a los trabajadores el sentido y la utilidad que tienen las señales de seguridad, tanto por la información que entregan (notificación, señalización, advertencia, prevención, entre otros), así como también el cuidado y mantenimiento que requieren.²⁹

²⁹<http://corinproinca.blogspot.com/2011/03/conoces-la-importancia-de-las-senales.html>

3.15. Colores de seguridad

Su principal objetivo es que el usuario identifique dentro de la industria cada lugar y sus características de peligro o normas a seguir para evitar accidentes.



Muestra peligro de muerte, se utiliza para prohibir acciones específicas. Usado también para señalar equipo para el combate de incendios.

Gráfico N° 1



Muestra que existe un peligro menor que puede ocasionar pequeñas lesiones, se emplea cuando no hay peligro de muerte. Gráfico N° 2



Muestra la existencia de un riesgo mayor que pequeñas lesiones, también es usado para delimitar áreas.

Gráfico N.º 3



SEGURIDAD

Muestra señales de evacuación, zonas de seguridad y de primeros auxilios e instrucciones generales sobre la seguridad. **Gráfico N° 4**



AVISO

Muestra señales de advertencia o indicaciones a seguir ya sea para la seguridad personal o bien para la seguridad de la empresa. **Gráfico N° 5**



3.15.1. Señales de extinción

Gráfico Nº 6



3.15.2. Señales de evacuación

Gráfico N° 7



3.15.3. Señales de peligro

Gráfico Nº 8



3.15.4. Señales de uso obligatorio

Gráfico Nº 9



3.15.5. Señales de prohibición

Gráfico Nº 10



30

3.16. Importancia del equipo de protección personal.

Cuando todos los esfuerzos en pro de la seguridad es la modificación de las condiciones de trabajo y el medio ambiente, para lograr evitar los problemas en el hombre no alcancen se procede a suministrarles elementos de protección personal (e.p.p.), con el fin de evitar accidentes, (la contaminación o intoxicación del hombre). (Equipa al hombre en forma individual con equipos de protección especializado).

³⁰<http://www.extintoresaf.es/senalizacion.php>

Esto hace que el uso de equipo de protección tenga gran importancia y que se haga necesario el desarrollo de un programa de seguridad en el trabajo, donde se tome en cuenta no solo el suministro del equipamiento sino también la capacitación para el uso adecuado de los elementos para hacerlos realmente efectivos y de su mantenimiento y conservación.

Los elementos de protección contra los elementos nocivos para el organismo deben ser considerando sobre la base de las partes expuestas del cuerpo, y las vías de entrada.

Los elementos de protección deben reunir ciertas características de las que podemos citar:

- La propiedad de no alterarse por efecto las altas temperaturas o radiación térmica
- Permitir el libre movimiento del usuario
- No entorpecer la comunicación acústica
- Asegurar la protección contra la agresión de contaminantes químicos y/o biológicos según corresponda para el caso en el cual es o llegue a ser necesario su uso.
- Deben ser cómodos y confortables,(tanto mayor cuanto más grande llegue a ser la duración del tiempo de uso)
- Deben ser fáciles de cuidar y mantener.

En este caso es distinto al de la carga térmica donde la ropa que usa uno, es por si misma una protección, (crea una barrera entre el medio ambiente y la superficie cubierta del cuerpo), la ropa común tiene los inconvenientes de ser absorbente y permeable por lo tanto dista mucho de brindar protección más en realidad agrava el problema, porque después de haber estado expuesto uno lleva consigo el contaminante en la ropa continuando con la

exposición (aumenta la dosis), además se moja o humedece con la transpiración facilitando así aun más la fijación del tóxico.

En los casos en que falta el confort térmico durante el desarrollo de la labor, el hombre tiende a sacarse ropa, de modo tal que la contaminación de este se ve favorecida por el efecto del contacto directo sobre la piel, (la persona como es razonable se aligera de ropas, aumentando la posibilidad de evaporación, salvando los efectos de los coeficientes de aislación de la tela para esas condiciones existes).

Los elementos de protección hechos de ex profeso para protección de las distintas vías de entrada, pueden ser pensados para un uso de cada uno en particular, o en forma combinada.³¹

³¹<http://elgranvitoko.blogspot.com/2007/11/seales-en-las-calles-y-carreteras-de.html>

e. Materiales y Métodos

e.1. Materiales

- Computadora portátil
- Impresiones
- Flash Memory
- Calculadora
- Esferográficos
- Anillados
- Fotocopias
- Empastados
- Internet

e.2. Métodos

Método Científico:

Es un proceso destinado a explicar fenómenos, establecer relaciones entre los hechos y enunciar leyes que expliquen los fenómenos físicos del mundo y permitan obtener, con estos conocimientos, aplicaciones útiles al hombre.

Este método permitió recopilar toda la información necesaria para la elaboración de la revisión de literatura relacionado con el tema de tesis.

Método Deductivo:

Va de lo general a lo particular. El método deductivo es aquél que parte los datos generales aceptados como valederos, para deducir por medio del razonamiento lógico, varias suposiciones. Lo cual permitió obtener

referencias de datos de cómo se encuentra el transporte a nivel nacional y local.

Método Inductivo:

Va de lo particular a lo general. El método inductivo cuando va de los hechos particulares obtuve proposiciones generales, o sea, es aquél que establece un principio general una vez realizado el estudio y análisis de hechos y fenómenos en particular. Permitió el análisis sistemático de la información recopilada mediante la observación, entrevista a los directivos de la Cooperativa de transportes y encuestas empleadas a los empleados que laboran en la misma; pudiendo llegar a conclusiones y recomendaciones generales del tema.

Método Histórico:

Estudia los eventos, procesos e instituciones de las civilizaciones, con el propósito de encontrar los orígenes o antecedentes de la vida social contemporánea y de esta manera comprender su naturaleza y funcionamiento. Sirvió para la recopilación de toda la información acerca de la historia de la empresa y así conocer como se ha ido estructurando y evolucionando hasta la actualidad.

e.2. Técnicas

Observación.

Es una técnica que consiste en observar atentamente el fenómeno, hecho o caso, tomar información y registrarla para su posterior análisis.

Sirvió para conocer de forma clara y precisa el talento humano que cuenta la empresa, igualmente conocer los riesgos laborales que están expuestos cada uno.

Entrevista.

Es una conversación entre dos o más personas, en la cual uno es el que pregunta (entrevistador). La entrevista se la realizó al Gerente, el cual otorgó toda la debida información requerida para el desarrollo de la tesis.

Encuesta.

Es un instrumento de investigación que consiste en obtener información de las personas encuestadas mediante el uso de cuestionarios diseñados en forma previa para la obtención de información específica. Esta técnica fue aplicada al Presidente, a los 30 socios, 5 empleados, 11 choferes y 5 estibadores de la Cooperativa de Transportes “Vencedores del Valle” de la ciudad de Catamayo, generándose un total de 52 encuestas aplicadas.

Población y Muestra

Al ser una población demasiado pequeña (53 empleados) no se aplicó ningún proceso matemático para obtener una muestra, por tal razón al momento de adquirir la información en cuanto a la Cooperativa de Transportes “Vencedores del Valle” las diferentes técnicas como la entrevista fue únicamente aplicada al Gerente y en el caso de las encuestas fueron aplicadas a todo el personal que conforman la población, generándose un total de 1 entrevista y 52 encuestas aplicadas.

NÓMINA DE SOCIOS DE LA COOP. "VENCEDORES DEL VALLE"

Cuadro N° 3

	N° Socio	APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO
1	5	Aguilar Chamba Manuel Egberto	GERENTE
2	29	Benítez Franco Alberto	SOCIO
3	59	Cabrera Rojas Manuel José	SOCIO
4	51	Cabrera Martínez Roy	SOCIO
5	9	Calderón Malla Darwin	SOCIO
6	34	Calderón Rueda José Virgilio	SOCIO
7	15	Carrillo Jumbo Segundo Benjamín	SOCIO
8	38	Cuenca Lima Wilmer Iván	PRESIDENTE
9	56	Dávila Patricio	SOCIO
10	55	Granda Contento Ángel	SOCIO
11	17	Jumbo Narváez Gilberto	SOCIO
12	14	López Paute Jorge	SOCIO
13	2	Luna Gordon Danny Milton	SOCIO
14	22	Luna Luis Joel	SOCIO
15	39	Macas Macas Hernán Gonzalo	SOCIO
16	60	Méndez Condolo Jimmy Rodrigo	SOCIO
17	7	Méndez Méndez Bernardo Rodrigo	SOCIO
18	3	Méndez Yaguana Roy Eduardo	SOCIO
19	11	Montero Montero Mesías Salomón	SOCIO
20	39	Ortiz Yunga Víctor	SOCIO
21	41	Paute López Juan Iván	SOCIO
22	21	Paute López Imelda Mariana	SOCIO
23	40	Paute López Manuel de Jesús	SOCIO
24	4	Paute López Máximo Emiliano	SOCIO
25	20	Ramón Murillo EdicioNeptali	SOCIO
26	55	Ramón Tandazo Olga Piedad	SOCIO
27	52	Sánchez Villavicencio Manuel Augusto	SOCIO
28	12	Santos Jesús Arturo	SOCIO
29	44	Sarango Chamba María de Jesús	SOCIO
30	45	Seminario Cuenca Manuel de Jesús	SOCIO
31	27	Seminario Jaramillo Jorge	SOCIO
32	31	Zambrano Ramírez Ángel Antonio	SOCIO

Fuente: Cooperativa Vencedores del Valle

Elaboración: El Autor

NÓMINA DE EMPLEADOS DE LA COOP. "VENCEDORES DEL VALLE"

Cuadro N° 4

APELLIDOS Y NOMBRES		CARGO
1	Celi Villavicencio Deisy	SECRETARIA
2	Celi Villavicencio Marilu	CONTADORA
3	Benitez Jumbo Segundo	GUARDIA
4	Jumbo Alipio	CHOFER
5	Benitez Rodrigo	CHOFER
6	Merizalde Walter	CHOFER
7	Jumbo Jaime	CHOFER
8	Jiménez Hugo	CHOFER
9	López Paute Jorge	CHOFER
10	Campoverde Patricio	CHOFER
11	Méndez Ureña Marlon	CHOFER
12	Lapo Patricio	CHOFER
13	Cabrera Francisco	CHOFER
14	Sarango Chamba Pablo	CHOFER
15	ValarezoRobalino Richard	ESTIBADOR
16	González Alberto	ESTIBADOR
17	Benitez Miguel	ESTIBADOR
18	Sarango Chamba Juan	ESTIBADOR
19	Sarango Chamba Manuel	ESTIBADOR
20	Ludeña Ricardo Dr.	ASESOR LEGAL
21	Aguilar Peña Marina	CONSERJE

Fuente: Cooperativa Vencedores del Valle

Elaboración: El Autor

Cuadro N° 5

CARACTERÍSTICA PERSONAL	CARGO	N°
ADMINISTRATIVO	Presidente, Secretaria, Contadora	3
LEGAL	Asesor Legal	1
SOCIOS	-	30
CHOFERES	-	11
ESTIBADORES	-	5
OPERACIONES	Conserje, Guardia de Seguridad	2
TOTAL		52

Fuente: Cooperativa Vencedores del Valle

Elaboración: El Autor

f. Resultados

f.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA ENTREVISTA APLICADA AL GERENTE DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES DE CARGA CAMIONES INTERPROVINCIAL “VENCEDORES DEL VALLE”

La Cooperativa de Transportes de Carga Camiones Interprovincial “Vencedores del Valle” de la ciudad de Catamayo, viene funcionando desde el 5 de Febrero de 1994, donde un grupo de personas se reunieron en una casa particular para conformar la Cooperativa como resultado de esta reunión se delego al Presidente, el Gerente y un Secretario también un grupo de 12 socios más de los cuales solo 5 siguen en funciones, también para conformar la Cooperativa tuvo un financiamiento de un millón de sucres una vez fundada la Cooperativa “Vencedores del Valle”, se fueron expandiendo en 4 ciudades principales como son: Quito, Guayaquil, Machala y Loja desde la fecha de su creación a la actualidad viene dando servicio a todos clientes y amigos de manera atenta y permanente.

La empresa tiene como fortalezas, la buena relación entre compañeros y demás personas inmersas a la Cooperativa, también su función principal es de buscar fuentes de trabajo para todos sus socios y de servir de mejor calidad, ya que la actividad primordial es la transportación como debilidades que se pueden presentar son la inconformidad hacia los directivos por cualquier resolución que se tome en alguna reunión y el irrespeto entre los mismos socios que siempre se produce por asuntos de trabajo.

Considerar que la capacitación al talento humano de la empresa, no es un gasto sino una inversión que beneficia a obtener una mejor imagen ante la sociedad y así mismo alimentar confianza entre compañeros es una de las perspectivas del gerente de la Cooperativa “Vencedores del Valle”, uno de

los ámbitos en los que les gustaría ser capacitados es en Relaciones Humanas, ya que es un tema que involucra al mejoramiento y desarrollo de todos quienes conforman la empresa

Dentro de su reglamento interno que cuenta la Cooperativa de Transportes “Vencedores del Valle” en uno de sus puntos plantea la capacitación al personal que labora en dicha organización, porque es considerado de suma importancia ya que sin la colaboración de quienes conforman la organización no se lograría alcanzar los propósitos que se tienen en meta cumplirlos.

La importancia que tiene un plan de capacitación en la empresa es muy significativo, ya que permite adquirir más conocimientos, cubrir vacíos que existan para mejorar el talento de cada uno y así mejorar en nuestra labor diaria al acogerse a un plan de capacitación que se implante en la Cooperativa “Vencedores del Valle” las personas quienes los dicten las capacitaciones tienen que ser idóneos para capacitar a los socios, choferes, estibadores y empleados incluso para que no exista ningún inconveniente al momento de la evaluación de la capacitación el capacitador debe ser ajeno a la Cooperativa.

En la actualidad existen muchas empresas afines al gobierno y otras privadas que se preocupan en capacitar a organizaciones que manejan un gran grupo de personas de manera gratuita. Para la Cooperativa “Vencedores del Valle” una de sus prioridades es de que lo capaciten en Servicio al Cliente, ya que el propósito es siempre estar inmerso con un sin número de clientes que solicitan los servicios de nuestra empresa para realizar cualquier tipo de transporte de mercaderías y mercancías valiosas por lo que nuestros mercados van creciendo día a día y la competencia en el transporte es mucho mayor.

La seguridad parte fundamental en toda organización permite regirse a un sin número de normas establecidas, la Cooperativa de Transportes “Vencedores

del Valle”, si se creara un manual de seguridad esta se regiría a este para precautelar la seguridad de todos quienes laboran en la empresa brindándoles todos los equipos necesarios para protección personal.

En muchos de los casos las condiciones de trabajo se encuentran en riesgo por lo que en algunos de los casos los socios de la empresa han tenido percances que han atentado la integridad física como asaltos y accidentes de tránsito que son los casos que mas se nos presentan en la vida diaria como transportistas.

El mejorar el ambiente de trabajo es una de las primacías por parte de la empresa, el determinar que cuantas horas un chofer debe descansar y de contar con una empresa aseguradora en caso de que se presenten accidentes de tipo laboral son fundamentales para el funcionamiento de la empresa.

f.2. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LAS ENCUESTAS APLICADAS A LOS SOCIOS, CHOFERES, ESTIBADORES Y EMPLEADOS DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES DE CARGA CAMIONES INTERPROVINCIAL “VENCEDORES DEL VALLE”

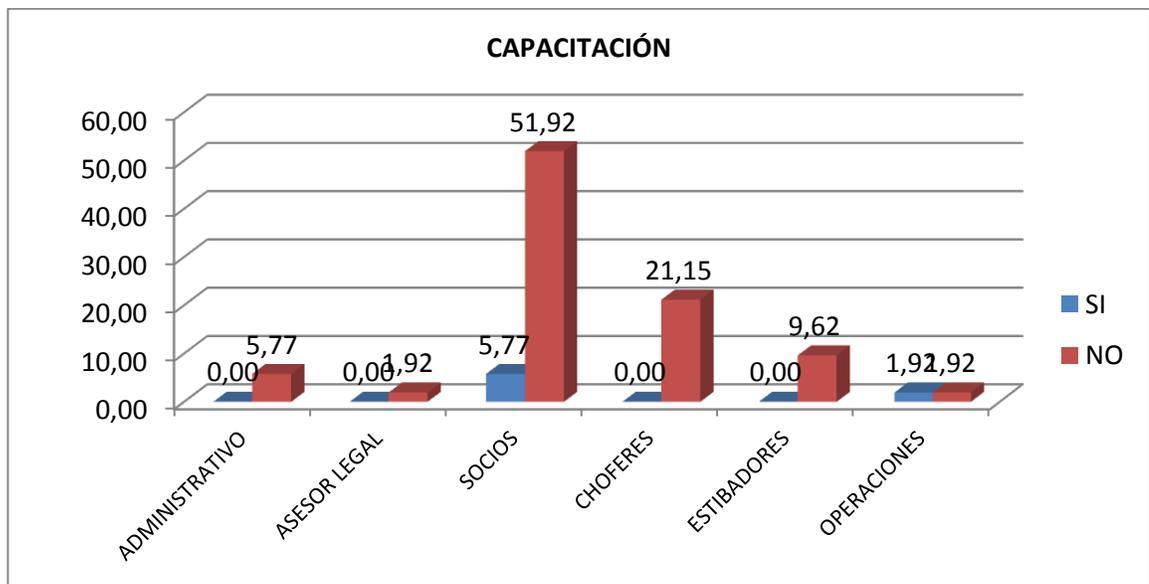
1.¿Le exigieron una previa capacitación antes de ingresar a laborar en la Cooperativa de Transportes “Vencedores del Valle”?

Cuadro Nº 6

CARACTERÍSTICA PERSONAL	EXIGIERON CAPACITACIÓN				Nº ENCUESTAS	% TOTAL
	SI	%	NO	%		
ADMINISTRATIVO	0	0,00	3	5,77	3	5,77
ASESOR LEGAL	0	0,00	1	1,92	1	1,92
SOCIOS	3	5,77	27	51,92	30	57,69
CHOFERES	0	0,00	11	21,15	11	21,15
ESTIBADORES	0	0,00	5	9,62	5	9,62
OPERACIONES	1	1,92	1	1,92	2	3,85
TOTAL	4	7,69	48	92,31	52	100

Fuente: Encuesta aplicada a socios, choferes, estibadores y empleados
Elaboración: El Autor

Gráfico Nº 11



Interpretación: De las 52 encuestas realizadas al personal de la Cooperativa en cuanto a la exigencia de una capacitación al ingreso laboral el personal administrativo es decir 3 personas manifestaron que no se les exigió y con la misma repuesta el asesor legal que representa el 1,92% del total de encuestados, de los 30 socios igualmente se obtuvo una respuesta negativa representada por 51,92% y con una minoría esto es del 5,77% quienes manifestaron que si les exigieron dichas capacitaciones, así mismo los 11 choferes es decir el 21,15% manifestaron que no, igual situación ocurre con los 5 estibadores que representan el 9,62% de los encuestados y por último los 2 empleados de operaciones tenemos que el 1,92% manifestó que no le exigieron capacitación alguna destacando todo lo contrario el otro 1,92%, situación que ha permitido determinar que los directivos de la Cooperativa no han exigido una previa capacitación al personal que labora en dicha empresa.

2. ¿Lo han capacitado a usted dentro de la empresa?

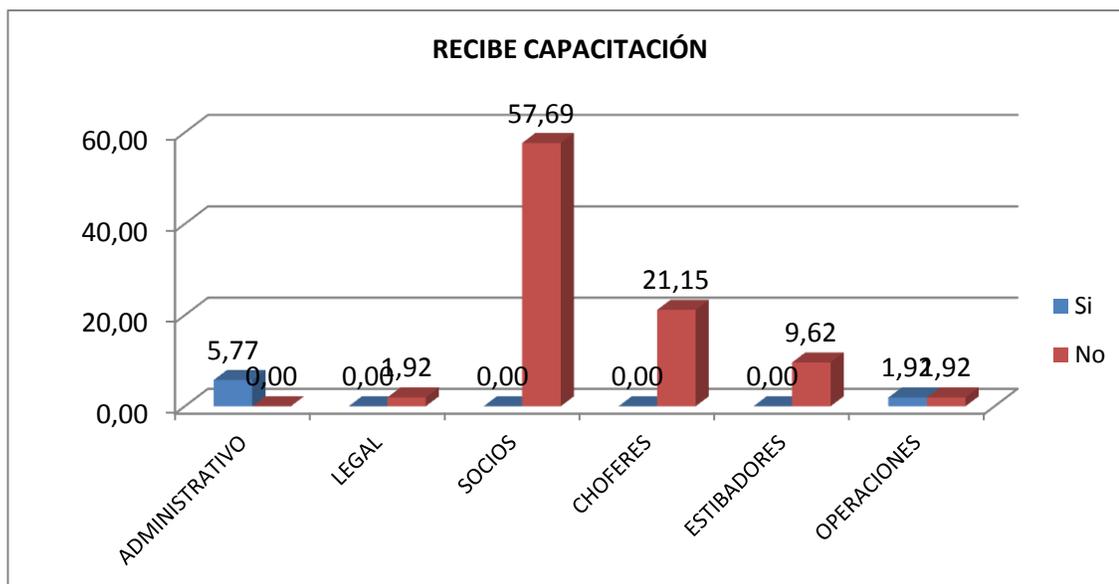
Cuadro Nº 7

CARACTERÍSTICA PERSONAL	RECIBE CAPACITACIÓN				Nº ENCUESTAS	% TOTAL
	SI	%	NO	%		
ADMINISTRATIVO	3	5,77	0	0,00	3	5,77
LEGAL	0	0,00	1	1,92	1	1,92
SOCIOS	0	0,00	30	57,69	30	57,69
CHOFERES	0	0,00	11	21,15	11	21,15
ESTIBADORES	0	0,00	5	9,62	5	9,62
OPERACIONES	1	1,92	1	1,92	2	3,85
TOTAL	4	7,69	48	92,31	52	100

Fuente: Encuesta aplicada a socios, choferes, estibadores y empleados

Elaboración: El Autor

Gráfico N° 12



Interpretación: En cuanto a la capacitación dentro de la empresa de las 52 encuestas aplicadas los 3 administrativos es decir el 5,77% afirmaron que si los han capacitado dentro de la empresa, el legal con 1 encuesta dijo que no con el 1,92%, igual ocurre con los socios ya que el 57,69% es decir todos mencionaron no haber recibido capacitaciones, los 11 choferes esto es el 21,15% comentaron que no y los 5 estibadores con el 9,62% que nunca los han capacitado, en cuanto al personal de operaciones el 1,92% mencionó que lo han capacitado y el otro 1,92% que no lo han capacitado en la institución. También en esta pregunta se nota que la gran mayoría de quienes laboran en la empresa no han recibido capacitación, por lo que existe mucha despreocupación por parte de los directivos.

3. ¿Le gusta el ambiente de trabajo que da la Cooperativa “Vencedores del Valle”?

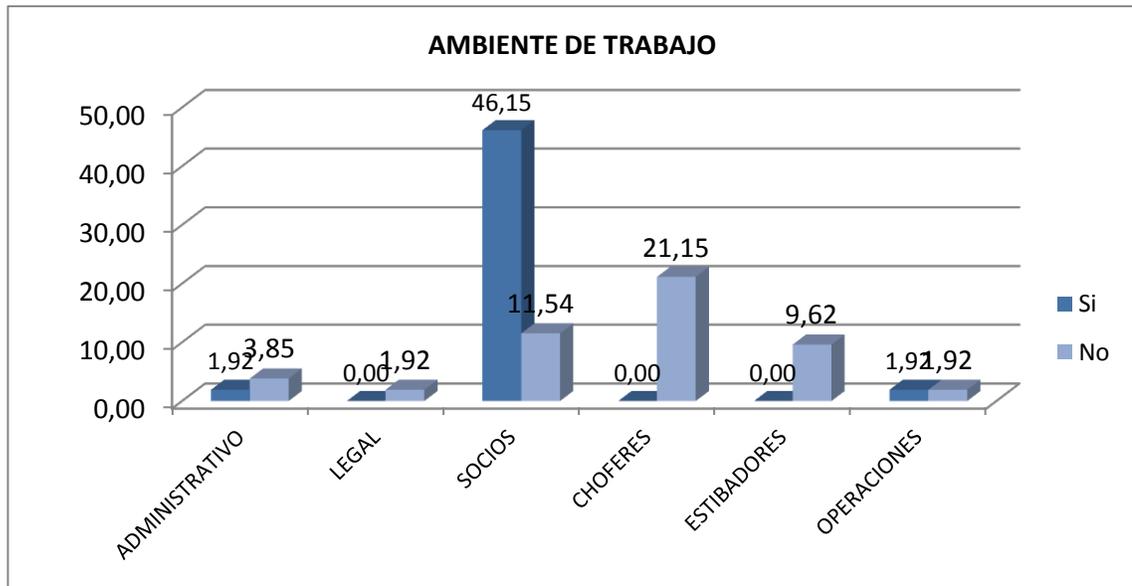
Cuadro N° 9

CARACTERÍSTICA PERSONAL	AMBIENTE DE TRABAJO				N° ENCUESTAS	% TOTAL
	SI	%	NO	%		
ADMINISTRATIVO	1	1,92	2	3,85	3	5,77
LEGAL	0	0,00	1	1,92	1	1,92
SOCIOS	24	46,15	6	11,54	30	57,69
CHOFERES	0	0,00	11	21,15	11	21,15
ESTIBADORES	0	0,00	5	9,62	5	9,62
OPERACIONES	1	1,92	1	1,92	2	3,85
TOTAL	26	50,00	26	50,00	52	100

Fuente: Encuesta aplicada a socios, choferes, estibadores y empleados

Elaboración: El Autor

Gráfico N° 14



Interpretación: En cuanto al ambiente de trabajo de las 52 encuestas aplicadas se obtuvo los siguientes resultados: Los de administración con el 3,85% afirmaron que no les gusta su ambiente de trabajo y el 1,92% si está de acuerdo con su ambiente de trabajo; el legal desde luego también con el

1,92% no esta a gusto con su área de trabajo; los socios en cambio manifestaron con el 21,15% que si están a gusto con el ambiente de trabajo, y el 11,54 no se sienten bien en el ambiente de trabajo; los choferes con el 11,15% manifiestan que no están de acuerdo con el ambiente de trabajo que brinda la empresa; igualmente los estibadores con el 9,62% también manifestaron que no están de acuerdo y por último los de operaciones el 1,92% le agrada su ambiente laboral y el otro 1,92% no le gusta. Lo que se puede observar que en su mayoría están de acuerdo con el ambiente de trabajo que brinda la Cooperativa “Vencedores del Valle”.

4. ¿Cuando a usted lo capaciten le gustaría que el capacitador sea residente de otra ciudad o de la localidad?

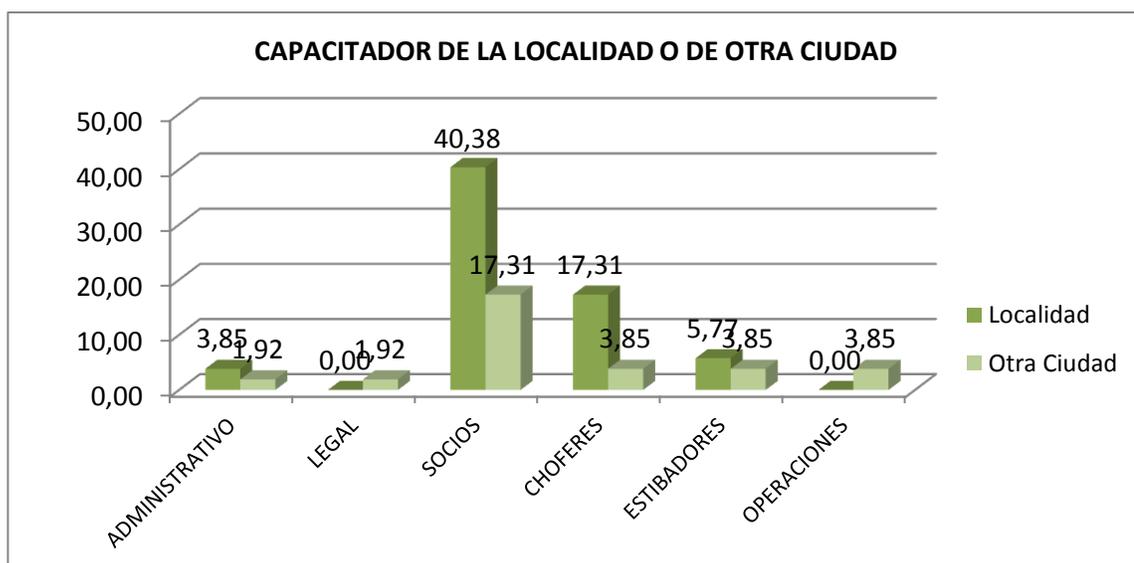
Cuadro N° 10

CARACTERÍSTICA PERSONAL	CAPACITADOR DE LA LOCALIDAD O DE OTRA CIUDAD				Nº ENCUESTAS	% TOTAL
	LOCALIDAD	%	OTRA CIUDAD	%		
ADMINISTRATIVO	2	3,85	1	1,92	3	5,77
LEGAL	0	0,00	1	1,92	1	1,92
SOCIOS	21	40,38	9	17,31	30	57,69
CHOFERES	9	17,31	2	3,85	11	21,15
ESTIBADORES	3	5,77	2	3,85	5	9,62
OPERACIONES	0	0,00	2	3,85	2	3,85
TOTAL	35	67,31	17	32,69	52	100

Fuente: Encuesta aplicada a socios, choferes, estibadores y empleados

Elaboración: El Autor

Gráfico N° 15



Interpretación: De las 52 encuestas aplicadas a las personas que laboran en la empresa, mencionamos en esta pregunta acerca de la procedencia del capacitador si fuera de la localidad o de otra ciudad tenemos los siguientes resultados: Los administrativos con el 3,85% prefieren que sea de la localidad mientras que el 1,92% le gustaría que sea de otra ciudad; el asesor legal en cambio con el 1,92% declaró que sea de otra ciudad ; los socios en cambio con 40,38% están de acuerdo que sea de la localidad mientras que el otro 17,31% prefieren que sea de otra ciudad; los choferes con el 17,31% les gustaría que sea de la localidad y el 3,85% de otra ciudad; en cambio los estibadores con el 5,77% prefieren que sea de su cantón Catamayo y el 3,85% de otra ciudad; y para concluir los de operaciones manifiestan con el 3,85% que el capacitador sea de otra ciudad. De esta manera es muy notorio que la gran mayoría de quienes laboran en la Cooperativa prefieren que el capacitador sea de la localidad y que el mismo se encuentre bien capacitado para que aborde los temas que sean requeridos por interesados.

5. ¿Al efectuarse una capacitación en la Cooperativa de qué forma le gustaría que ésta sea?

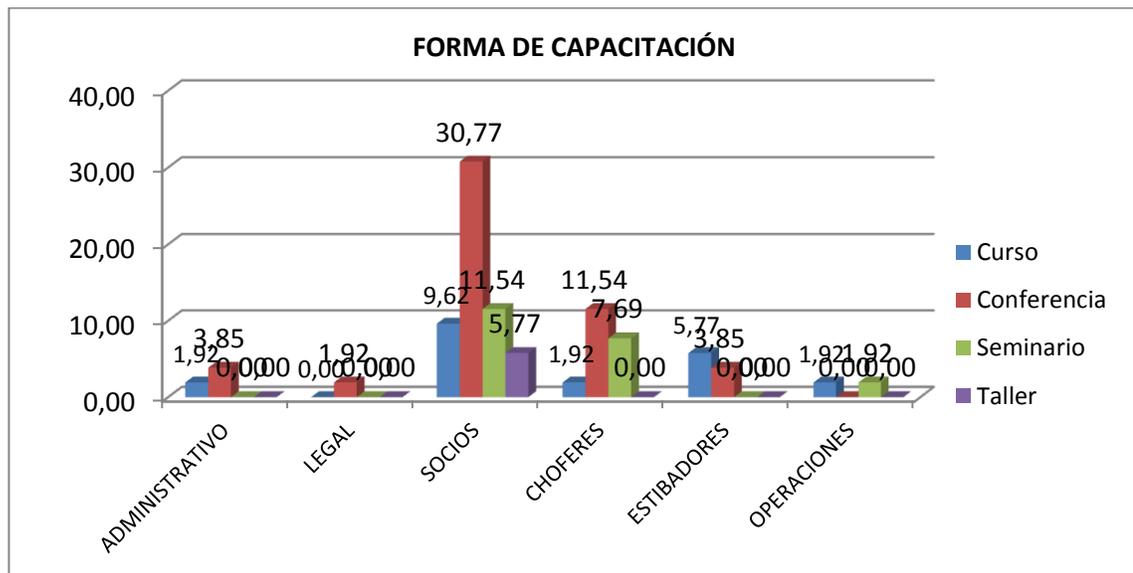
Cuadro N° 11

CARACTERÍSTICA PERSONAL	FORMA DE CAPACITACIÓN								Nº ENCUESTAS	% TOTAL
	CURSO	%	CONFERENCIA	%	SEMINARIO	%	TALLER	%		
ADMINISTRATIVO	1	1,92	2	3,85	0	0,00	0	0,00	3	5,77
LEGAL	0	0,00	1	1,92	0	0,00	0	0,00	1	1,92
SOCIOS	5	9,62	16	30,77	6	11,54	3	5,77	30	57,69
CHOFERES	1	1,92	6	11,54	4	7,69	0	0,00	11	21,15
ESTIBADORES	3	5,77	2	3,85	0	0,00	0	0,00	5	9,62
OPERACIONES	1	1,92	0	0,00	1	1,92	0	0,00	2	3,85
TOTAL	11	21,15	27	51,92	11	21,15	3	5,77	52	100

Fuente: Encuesta aplicada a socios, choferes, estibadores y empleados

Elaboración: El Autor

Gráfico N° 16



Interpretación: La manera en que les gustaría que fuera la Capacitación de las 52 encuestas aplicadas; los administrativos con el 1,92% le gustaría que

sea a través de cursos y el 3,85% restante por medio de conferencias; el legal con el 1,92% le gustaría que la capacitación fuera a través de conferencias; los socios con el 9,62% manifiestan que por medio de cursos, el 30,77% a través de conferencias, el 11,54% lo prefieren por medio de seminarios y el 5,77% a través de talleres; los choferes en cambio con el 1,92% prefieren por cursos, el 11,54% les gustaría que sea por conferencias y el 7,69% por seminarios; los estibadores con el 5,77% prefieren que a través de cursos y el otro 3,85% por medio de conferencias y los de operaciones con el 1,92% optan por cursos y el 1,92% escogen por seminarios. Lo que nos permite conocer en esta pregunta que existe un mayor grado de preferencia que las capacitaciones sean a través de conferencias.

6. ¿Usted se autocapacita para mejorar sus conocimientos?

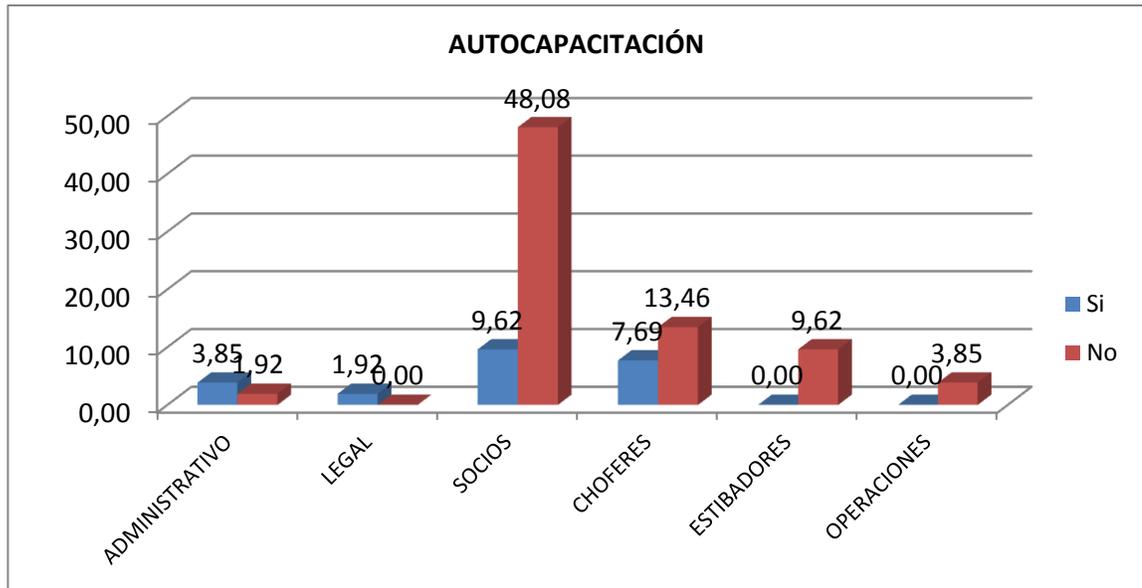
Cuadro N° 12

CARACTERÍSTICA PERSONAL	AUTOCAPACITACIÓN				Nº ENCUESTAS	% TOTAL
	SI	%	NO	%		
ADMINISTRATIVO	2	3,85	1	1,92	3	5,77
LEGAL	1	1,92	0	0,00	1	1,92
SOCIOS	5	9,62	25	48,08	30	57,69
CHOFERES	4	7,69	7	13,46	11	21,15
ESTIBADORES	0	0,00	5	9,62	5	9,62
OPERACIONES	0	0,00	2	3,85	2	3,85
TOTAL	12	23,08	40	76,92	52	100

Fuente: Encuesta aplicada a socios, choferes, estibadores y empleados

Elaboración: El Autor

Gráfico N° 17



Interpretación: En cuanto a la autocapacitación para mejorarlos conocimientos de las 52 encuestas aplicadas tenemos lo siguiente; los administrativos con el 3,85% si se capacitan por voluntad propia y el 1,92% no lo hacen; el legal en cambio con el 1,92% se autocapacita; los socios con el 9,62% se autocapacitan y el 48,08% no lo hacen; los choferes en cambio con el 7,69% tratan de mejorar sus conocimientos a través de las autocapacitaciones y el 13,46% no se autocapacitan; los estibadores con el 9,62% no se capacitan y por último los de operaciones con el 3,85% tampoco lo hacen, lo que nos demuestra claramente de que existe una gran despreocupación por parte de los que laboran en la empresa por mejorar sus conocimientos.

7. ¿Si se propusiera un plan de capacitación en la Cooperativa “Vencedores del Valle”, le gustaría ser parte del mismo?

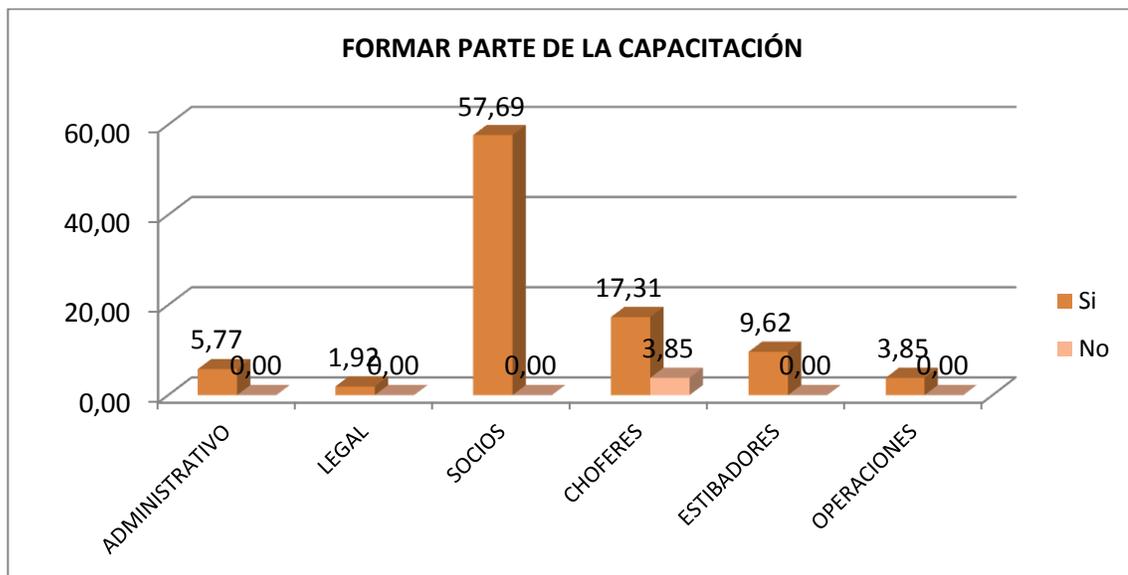
Cuadro N° 13

CARACTERÍSTICA PERSONAL	FORMAR PARTE DEL PLAN DE CAPACITACIÓN				Nº ENCUESTAS	% TOTAL
	SI	%	NO	%		
ADMINISTRATIVO	3	5,77	0	0,00	3	5,77
LEGAL	1	1,92	0	0,00	1	1,92
SOCIOS	30	57,69	0	0,00	30	57,69
CHOFERES	9	17,31	2	3,85	11	21,15
ESTIBADORES	5	9,62	0	0,00	5	9,62
OPERACIONES	2	3,85	0	0,00	2	3,85
TOTAL	50	96,15	2	3,85	52	100

Fuente: Encuesta aplicada a socios, choferes, estibadores y empleados

Elaboración: El Autor

Gráfico N° 18



Interpretación: En el caso de proponerse un plan de capacitación en la empresa de las 52 encuestas aplicadas se obtuvo que a los administrativos con el 5,77% les gustaría ser parte del mismo; el legal con el 1,92% estaría de acuerdo con un plan de capacitación; los socios con el 57,69% manifestaron que si se acogerían al plan de capacitación; los choferes con

17,31% se unen al plan de capacitación y el 3,85% no se acoge al plan; los estibadores con el 9,62% se acoplan al plan de capacitación y por último los de operaciones con el 3,85% manifestaron también su disposición a formar parte del plan de capacitación lo que demuestra claramente en esta pregunta que la gran mayoría se acogería a la implementación de un plan de capacitación.

8. ¿Como empleado de la Cooperativa “Vencedores del Valle”, en que ámbito le gustaría ser capacitado?

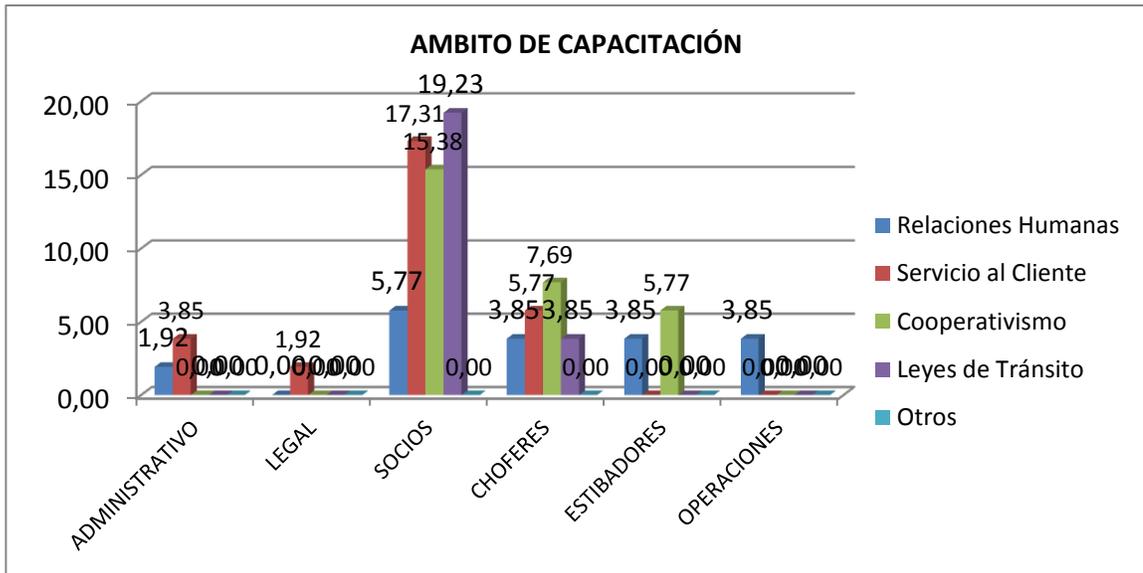
Cuadro N° 14

CARACT. PERSONAL	ÁMBITO DE CAPACITACIÓN										Nº ENCUESTAS	% TOTAL
	REL. HUM.	%	SERV. CLTE.	%	COOP.	%	LEYES TRÁNSIT	%	OTRO	%		
ADMINISTR.	1	1,92	2	3,85	0	0,00	0	0,00	0	0,00	3	5,77
LEGAL	0	0,00	1	1,92	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	1,92
SOCIOS	3	5,77	9	17,31	8	15,38	10	19,23	0	0,00	30	57,69
CHOFERES	2	3,85	3	5,77	4	7,69	2	3,85	0	0,00	11	21,15
ESTIBADOR	2	3,85	0	0,00	3	5,77	0	0,00	0	0,00	5	9,62
OPERACIÓN	2	3,85	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	3,85
TOTAL	10	19,23	15	28,85	15	28,85	12	23,08	0	0,00	52	100

Fuente: Encuesta aplicada a socios, choferes, estibadores y empleados

Elaboración: El Autor

Gráfico N° 19



Interpretación: En esta pregunta se consulta en que ámbitos le gustaría ser capacitados de las 52 encuestas aplicadas tenemos que los administrativos con el 1,92% quieren capacitarse en relaciones humanas y el 3,85% les gustaría en servicio al cliente; el legal en cambio con el 1,92% por servicio al cliente; los socios con 5,77% prefieren optar por relaciones humanas, el 17,31% eligen servicio al cliente, el 15,38% por Cooperativismo y el 19,23% escogen leyes de tránsito; los choferes con el 3,85% optan por relaciones humanas, el 5,77% por servicio al cliente, con el 7,69% seleccionan el cooperativismo y el 3,85% en cambio por leyes de tránsito; Los estibadores con el 3,85% optan por relaciones humanas y el 5,77% se acogen por cooperativismo y por último los de operaciones por relaciones humanas con el 3,85%. Se propuso estos temas ya que son los que se mencionan en el reglamento interno de la Cooperativa “Vencedores del Valle”.

9. ¿Correría usted con los costos de inscripción de los cursos impuestos por la Cooperativa “Vencedores del Valle”?

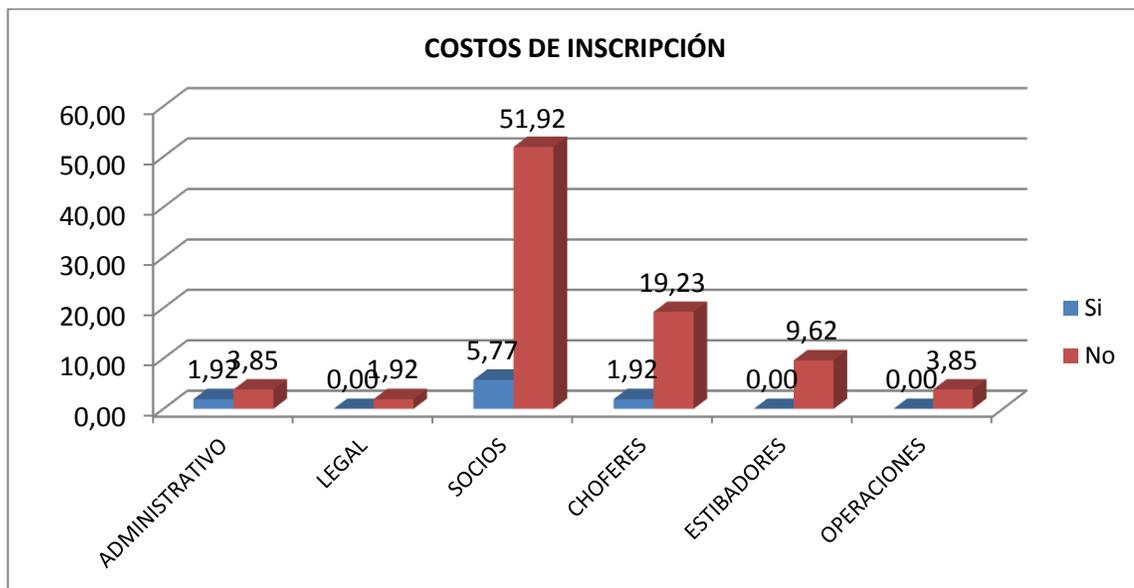
Cuadro N° 15

CARACTERÍSTICA PERSONAL	COSTOS DE INSCRIPCIÓN EN CURSOS				N° ENCUESTAS	% TOTAL
	SI	%	NO	%		
ADMINISTRATIVO	1	1,92	2	3,85	3	5,77
LEGAL	0	0,00	1	1,92	1	1,92
SOCIOS	3	5,77	27	51,92	30	57,69
CHOFERES	1	1,92	10	19,23	11	21,15
ESTIBADORES	0	0,00	5	9,62	5	9,62
OPERACIONES	0	0,00	2	3,85	2	3,85
TOTAL	5	9,62	47	90,38	52	100

Fuente: Encuesta aplicada a socios, choferes, estibadores y empleados

Elaboración: El Autor

Gráfico N° 20



Interpretación: En esta pregunta se manifestó de que si los gastos de los cursos impuestos por la Cooperativa los cancelaran las personas que laboran en la empresa o estos a su vez sean acogidos por la empresa de las 52 encuestas aplicadas se obtiene lo siguiente: Los administrativos con el 1,92% están dispuestos a cancelar los cursos y el 3,85% manifestaron no

estar de acuerdo en pagar; el legal con el 1,92% tampoco cancelaría los cursos; los socios con el 5,77% están dispuestos a pagar los gastos de los cursos impuestos, y el 51,92% no lo harían; los choferes con el 1,92% esta dispuesto a pagar y el 19,23% no pagaría por los cursos; así mismo los estibadores con el 9,62% no cancelaría por los cursos y por último los de operaciones con el 3,85% tampoco estade acuerdo en pagar los cursos. Con lo que la gran mayoría manifestó que la Cooperativa “Vencedores del Valle” debería hacerse cargo de todos los cursos que se les dicte a los que trabajan en la empresa.

10. ¿Está expuesto ante una serie de factores que atenten contra su salud?

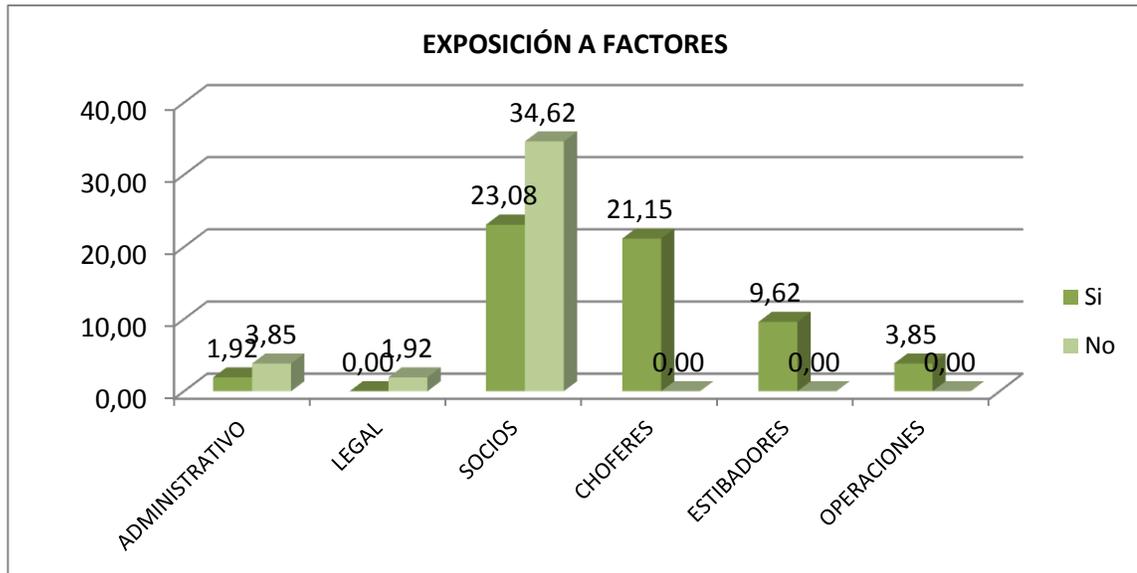
Cuadro N° 16

CARACTERÍSTICA PERSONAL	EXPOSICIÓN A FACTORES				Nº ENCUESTAS	% TOTAL
	SI	%	NO	%		
ADMINISTRATIVO	1	1,92	2	3,85	3	5,77
LEGAL	0	0,00	1	1,92	1	1,92
SOCIOS	12	23,08	18	34,62	30	57,69
CHOFERES	11	21,15	0	0,00	11	21,15
ESTIBADORES	5	9,62	0	0,00	5	9,62
OPERACIONES	2	3,85	0	0,00	2	3,85
TOTAL	31	59,62	21	40,38	52	100

Fuente: Encuesta aplicada a socios, choferes, estibadores y empleados

Elaboración: El Autor

Gráfico N° 21



Interpretación: En esta pregunta se manifiesta si las personas que laboran en la empresa se encuentran propensos a diversos factores de las 52 encuestas aplicadas se obtuvo los siguientes resultados: Los administrativos con el 1,92% están expuestos a factores y el 3,85% no lo está; el legal con el 1,92% no se encuentra propenso a factores que afecten su salud; los socios con el 23,08% se encuentra arraigado a factores y el 34,62% no se encuentra en peligro de riesgo; los choferes así mismo con el 21,15% manifiestan que se encuentra en constante riesgo por factores; los estibadores con el 9,62% son los que mas expuestos a factores están y por ultimo los de operaciones también están propensos a factores. Con esto se puede detectar que la gran mayoría está expuesta a diferentes factores que afectan su salud lo que amerita la toma de medidas por parte de directivos.

11. ¿Usted como estibador de la empresa le gustaría que se le brinde las herramientas necesarias para su labor diaria?

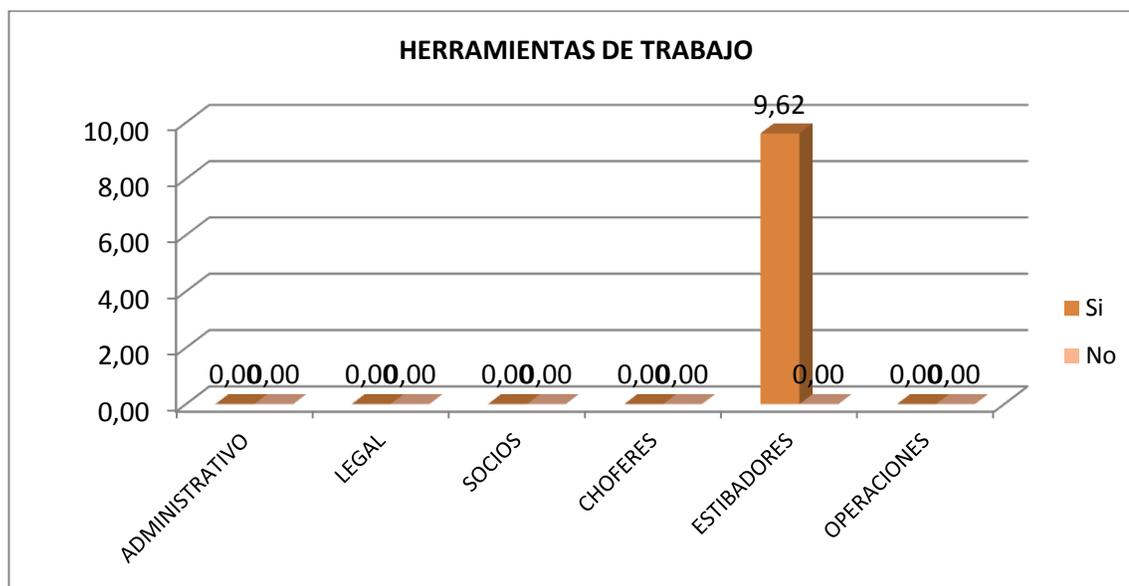
Cuadro N° 17

CARACTERÍSTICA PERSONAL	HERRAMIENTAS DE TRABAJO				N° ENCUESTAS	% TOTAL
	SI	%	NO	%		
ADMINISTRATIVO	0	0,00	0	0,00	3	0,00
LEGAL	0	0,00	0	0,00	1	0,00
SOCIOS	0	0,00	0	0,00	30	0,00
CHOFERES	0	0,00	0	0,00	11	0,00
ESTIBADORES	5	9,62	0	0,00	5	9,62
OPERACIONES	0	0,00	0	0,00	2	0,00
TOTAL	5	9,62	0	0,00	52	9,62

Fuente: Encuesta aplicada a socios, choferes, estibadores y empleados

Elaboración: El Autor

Gráfico N° 22



Interpretación: En esta pregunta se hace manifiesto solamente a los estibadores de la Cooperativa “Vencedores del Valle” de las 5 encuestas aplicadas a los estibadores con el 9,62% manifestaron que les gustaría que la empresa les brindara todas la herramientas para ejercer su oficio diario.

12. ¿Como chofer de la empresa descansa las horas necesarias que se aplica en la ley?

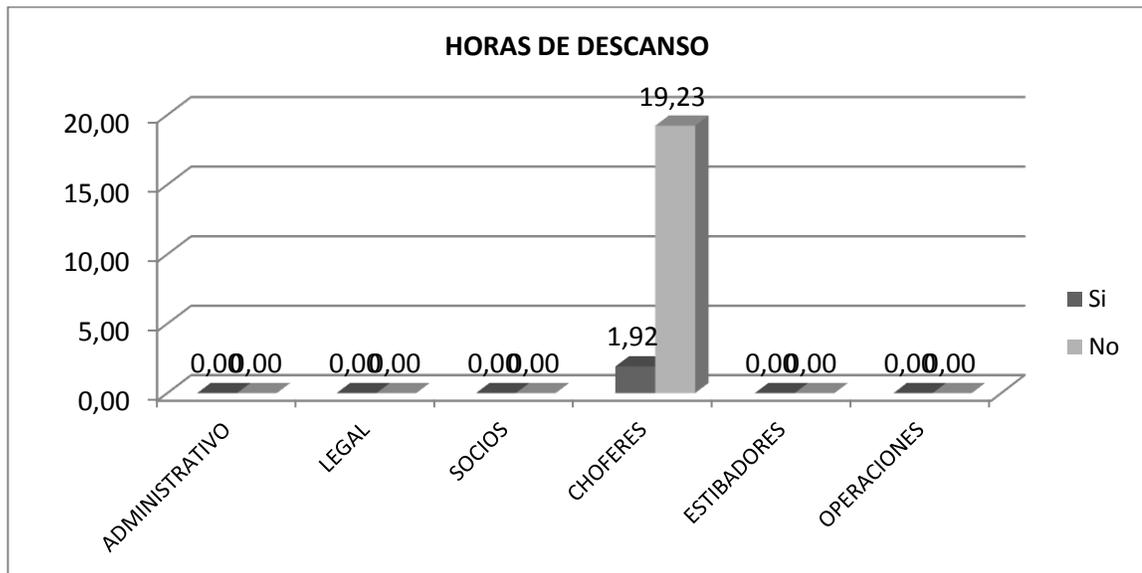
Cuadro N°18

CARACTERÍSTICA PERSONAL	HORAS DE DESCANSO ACORDE A LA LEY				Nº ENCUESTAS	% TOTAL
	SI	%	NO	%		
ADMINISTRATIVO	0	0,00	0	0,00	3	0,00
LEGAL	0	0,00	0	0,00	1	0,00
SOCIOS	0	0,00	0	0,00	30	0,00
CHOFERES	1	1,92	10	19,23	11	21,15
ESTIBADORES	0	0,00	0	0,00	5	0,00
OPERACIONES	0	0,00	0	0,00	2	0,00
TOTAL	1	1,92	10	19,23	52	21,15

Fuente: Encuesta aplicada a socios, choferes, estibadores y empleados

Elaboración: El Autor

Gráfico N° 23



Interpretación: En esta pregunta de igual manera solamente se la aplicó en cambio a los choferes de la Cooperativa “Vencedores del Valle” con el 1,92% manifestó que se rige a la ley para descansar en un viaje y el 19,23% no lo hace en cambio por lo que la mayoría de los viajes tienen que andar a toda prisa por la mercadería que se lleva en los vehículos.

13. ¿Cuando se presentan viajes largos usted le exige al dueño del vehículo que lo envíen con otro chofer?

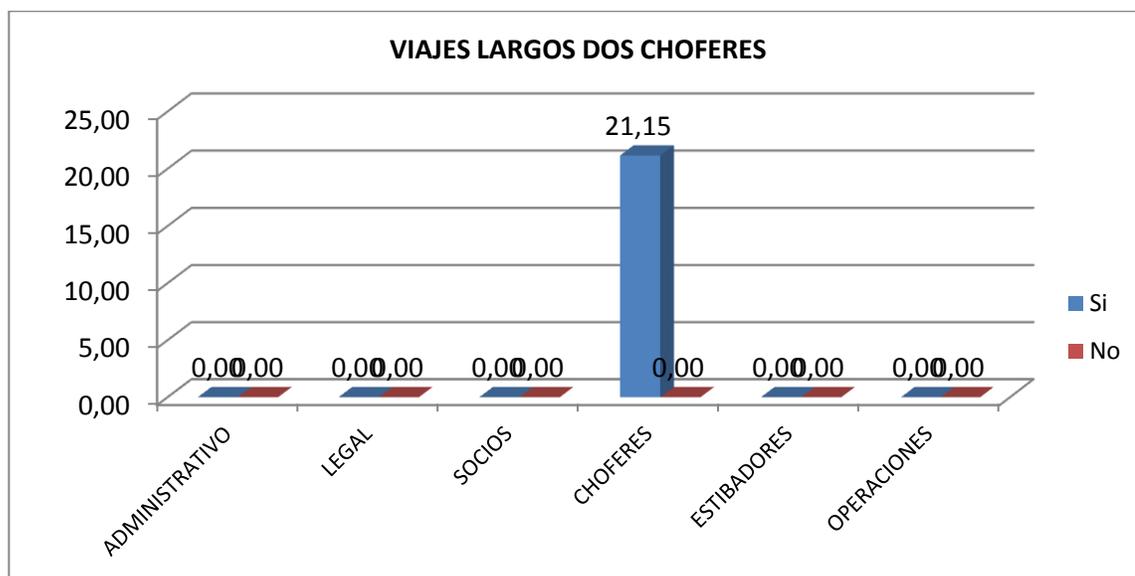
Cuadro N° 19

CARACTERÍSTICA PERSONAL	VIAJES LARGOS SE REALIZAN CON DOS CHOFERES				Nº ENCUESTAS	% TOTAL
	SI	%	NO	%		
ADMINISTRATIVO	0	0,00	0	0,00	3	0,00
LEGAL	0	0,00	0	0,00	1	0,00
SOCIOS	0	0,00	0	0,00	30	0,00
CHOFERES	11	21,15	0	0,00	11	21,15
ESTIBADORES	0	0,00	0	0,00	5	0,00
OPERACIONES	0	0,00	0	0,00	2	0,00
TOTAL	11	21,15	0	0,00	52	21,15

Fuente: Encuesta aplicada a socios, choferes, estibadores y empleados

Elaboración: El Autor

Gráfico N° 24



Interpretación: Así mismo en esta pregunta dirigida a los choferes de los 11 choferes encuestados con el 21,15% manifestaron que si le solicitan a los dueños de los vehículos que los envíen con otro chofer cuando se presentan viajes largos a rutas distantes en los cuales para una sola persona es muy complicado.

14. ¿Cuenta con el equipo de protección personal?

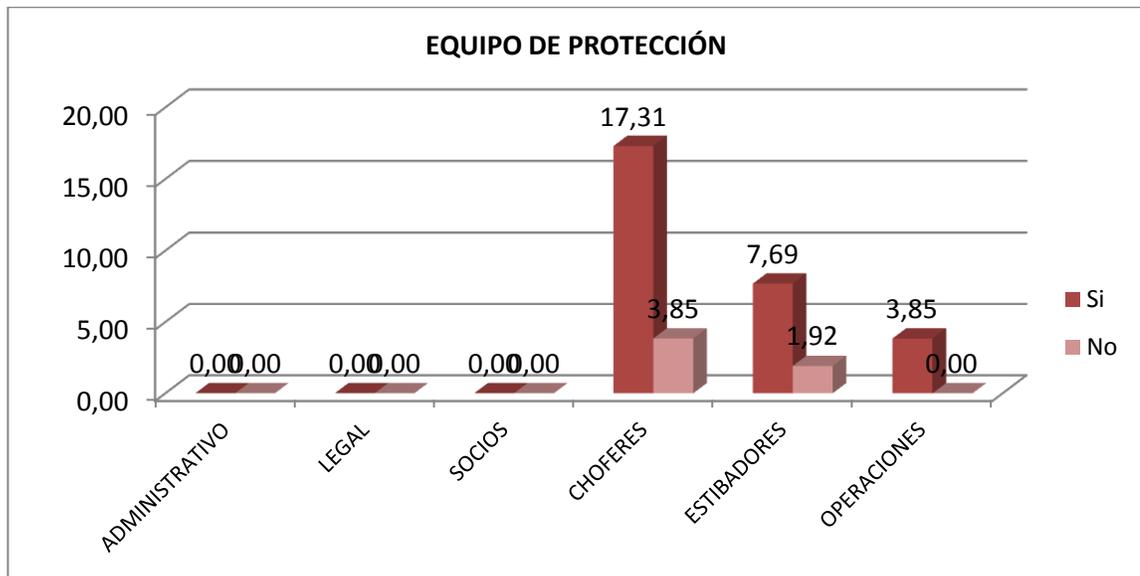
Cuadro N° 20

CARACTERÍSTICA PERSONAL	EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL				Nº ENCUESTAS	% TOTAL
	SI	%	NO	%		
ADMINISTRATIVO	0	0,00	0	0,00	3	0,00
LEGAL	0	0,00	0	0,00	1	0,00
SOCIOS	0	0,00	0	0,00	30	0,00
CHOFERES	9	17,31	2	3,85	11	21,15
ESTIBADORES	4	7,69	1	1,92	5	9,62
OPERACIONES	2	3,85	0	0,00	2	3,85
TOTAL	15	28,85	3	5,77	52	34,62

Fuente: Encuesta aplicada a socios, choferes, estibadores y empleados

Elaboración: El Autor

Gráfico N° 25



Interpretación: En esta pregunta se hace referencia al equipo de protección personal en cuanto solamente se la realiza a los choferes, estibadores y los de operaciones: Los choferes con el 17,31% manifestaron que cuentan con su equipo y el 3,85% no lo tienen; los estibadores con el 7,69% tiene su equipo de protección y el 1,92% no cuenta con sistema de protección; y los

de operaciones con el 3,85% mencionaron que si cuentan con su debido equipo de protección personal.

15. ¿El área de trabajo se encuentra higiénicamente en buenas condiciones?

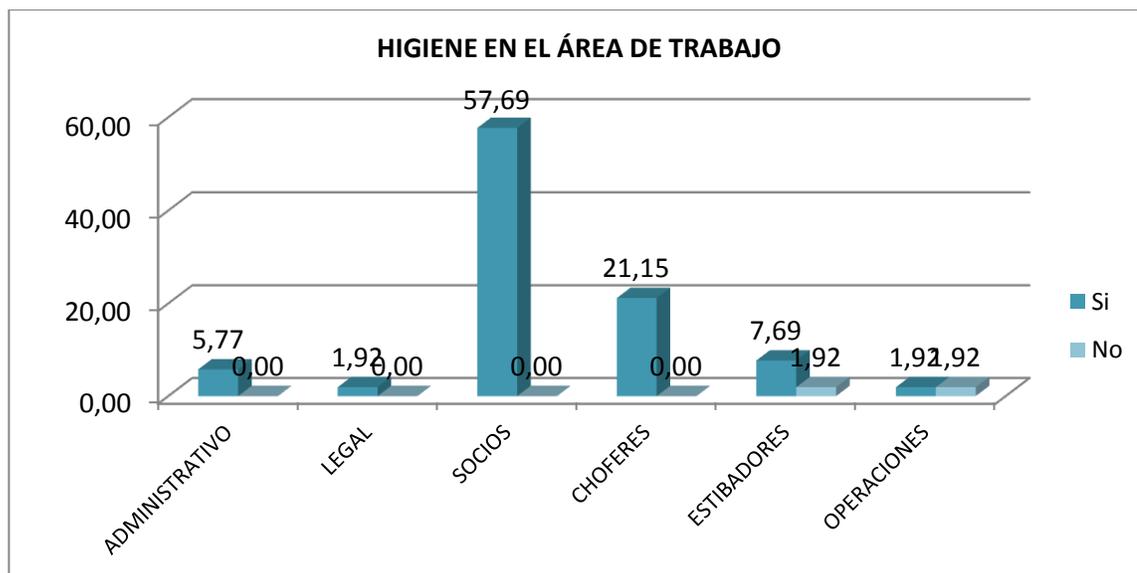
Cuadro N° 21

CARACTERÍSTICA PERSONAL	HIGIENE EN EL ÁREA DE TRABAJO				Nº ENCUESTAS	% TOTAL
	SI	%	NO	%		
ADMINISTRATIVO	3	5,77	0	0,00	3	5,77
LEGAL	1	1,92	0	0,00	1	1,92
SOCIOS	30	57,69	0	0,00	30	57,69
CHOFERES	11	21,15	0	0,00	11	21,15
ESTIBADORES	4	7,69	1	1,92	5	9,62
OPERACIONES	1	1,92	1	1,92	2	3,85
TOTAL	50	96,15	2	3,85	52	100

Fuente: Encuesta aplicada a socios, choferes, estibadores y empleados

Elaboración: El Autor

Gráfico N° 26



Interpretación: En esta pregunta se hace referencia a la higiene del área de trabajo de las 52 encuestas aplicadas se obtuvo lo siguiente: Los

administrativos con el 5,77% manifestaron que su área de trabajo esta impecable; el legal con el 1,92% asegura que su área de trabajo se encuentra en óptimas condiciones; los socios con el 57,69% comentaron que su área de trabajo esta en buenas condiciones; los choferes con el 21,15% recalcaron las buenas condiciones higiénicas en su sitio de trabajo; los estibadores con el 7,69% opinaron que las normas higiénicas están acorde con su espacio de trabajo y el 1,92% no están de acuerdo con el sitio de trabajo; y los de operaciones con el 1,92% si está de acuerdo y el otro 1,92% no esta conforme con el área de trabajo. Por lo que se puede entender que en su mayoría están conformes con las condiciones higiénicas en sus áreas de trabajo.

16. ¿Acataría todas las normas establecidas en un manual de seguridad, con la finalidad de resguardar su integridad física?

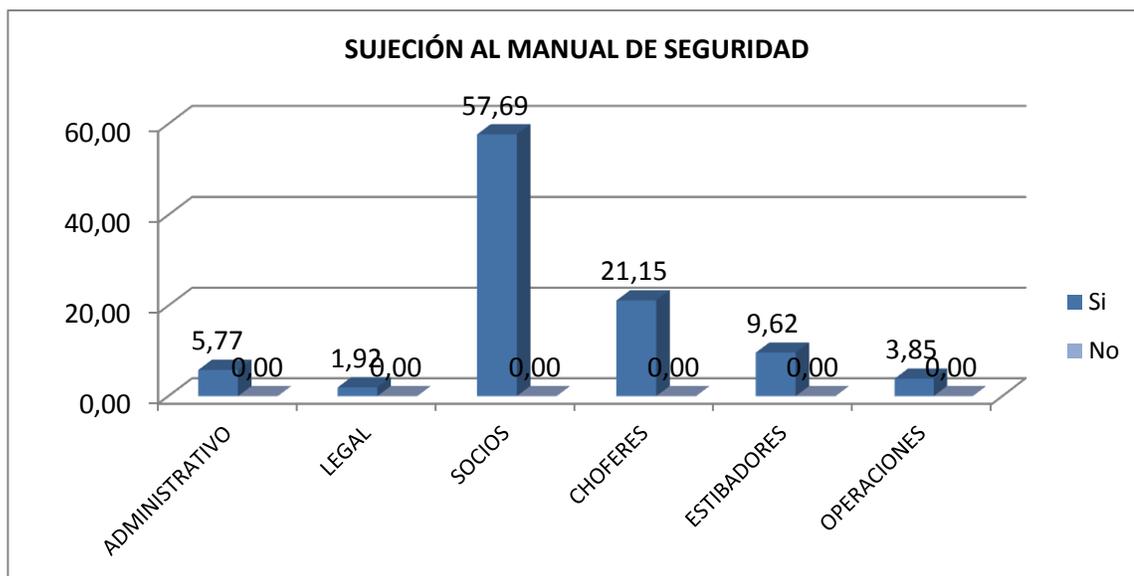
Cuadro N° 22

CARACTERÍSTICA PERSONAL	SUJECIÓN A NORMAS DE MANUAL DE SEGURIDAD				Nº ENCUESTAS	% TOTAL
	SI	%	NO	%		
ADMINISTRATIVO	3	5,77	0	0,00	3	5,77
LEGAL	1	1,92	0	0,00	1	1,92
SOCIOS	30	57,69	0	0,00	30	57,69
CHOFERES	11	21,15	0	0,00	11	21,15
ESTIBADORES	5	9,62	0	0,00	5	9,62
OPERACIONES	2	3,85	0	0,00	2	3,85
TOTAL	52	100,00	0	0,00	52	100

Fuente: Encuesta aplicada a socios, choferes, estibadores y empleados

Elaboración: El Autor

Gráfico N° 27



Interpretación: El acogerse a un manual de seguridad en la Cooperativa “Vencedores del Valle” se considera una prioridad muy importante por lo tanto de las 52 encuestas aplicadas tenemos lo siguiente: Los administrativos con el 5,77% están dispuestos a acogerse a un manual de seguridad; el legal con el 1,92% también se acoge; así mismo los socios con el 57,69% se sujetan al manual de seguridad; los choferes con el 21,15%; igual ocurre con los estibadores con el 9,62% y por último el personal de operaciones con el 3,85% demuestran su disponibilidad de acatar lo dispuesto en el manual de seguridad. Por lo que evidencia con esta pregunta la disponibilidad de todo el personal de la Cooperativa para respetar y cumplir lo establecido en dicho manual.

17. ¿Cuenta la Cooperativa “Vencedores del Valle” con su dispensario para la atención exclusiva de sus empleados?

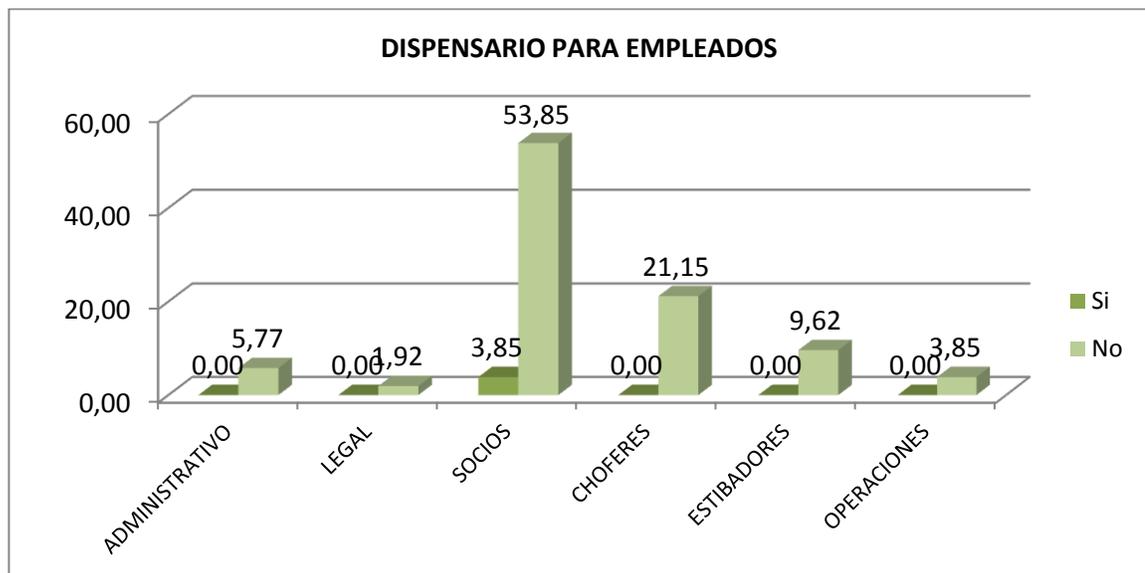
Cuadro N° 23

CARACTERÍSTICA PERSONAL	DISPENSARIO PARA EMPLEADOS				N° ENCUESTAS	% TOTAL
	SI	%	NO	%		
ADMINISTRATIVO	0	0,00	3	5,77	3	5,77
LEGAL	0	0,00	1	1,92	1	1,92
SOCIOS	2	3,85	28	53,85	30	57,69
CHOFERES	0	0,00	11	21,15	11	21,15
ESTIBADORES	0	0,00	5	9,62	5	9,62
OPERACIONES	0	0,00	2	3,85	2	3,85
TOTAL	2	3,85	50	96,15	52	100

Fuente: Encuesta aplicada a socios, choferes, estibadores y empleados

Elaboración: El Autor

Gráfico N° 28



Interpretación: Con esta pregunta se pretende conocer si la Cooperativa cuenta con dispensario médico a lo que de las 52 encuestas aplicadas se obtuvo lo siguiente: Los administrativos con el 5,77% manifestaron el hecho de no contar con un dispensario; igual ocurre con el asesor legal con el 1,92%; de los socios el 3,85% manifestaron que si hay dispensario

médicomientras que el 53,85% destacaron todo lo contrario; los choferes con el 21,15% manifestaron que la empresa no cuenta con dispensario médico; los estibadores con el 9,62% también confirmaron que en la empresa no hay dispensario; los de operaciones con el 3,85% dijeron que la Cooperativa no cuenta con dispensario medico exclusivo para sus empleados. Por lo que sus directivos deberían implementar un dispensario por cualquier emergencia que se presente.

18. ¿La Cooperativa “Vencedores del Valle”, cuenta con números de emergencia en caso de suceder un accidente laboral?

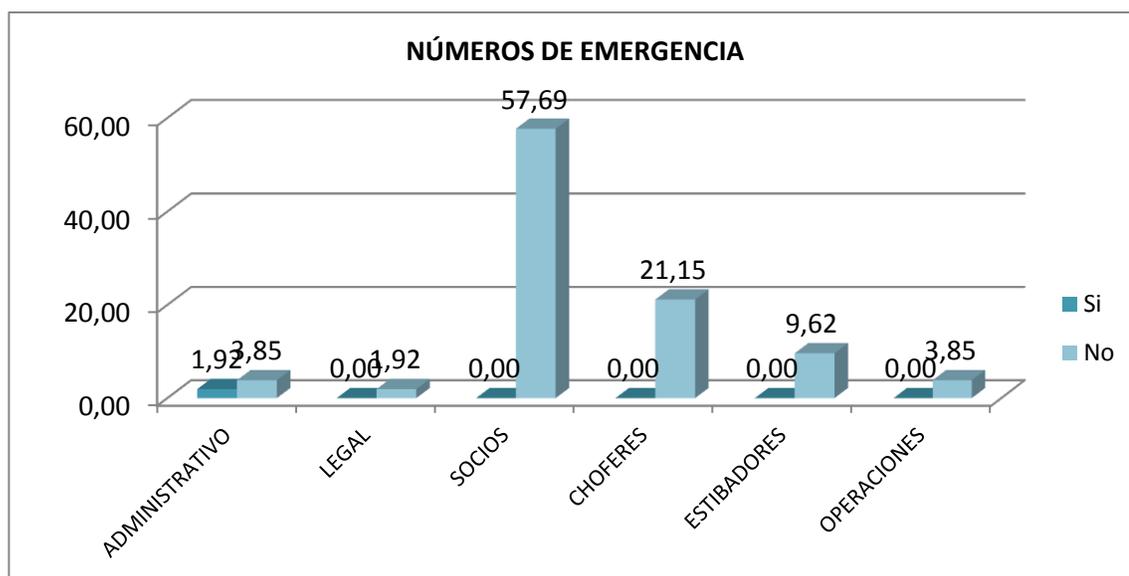
Cuadro N° 24

CARACTERÍSTICA PERSONAL	Nº DE EMERGENCIA POR ACCIDENTES LABORALES				Nº ENCUESTAS	% TOTAL
	SI	%	NO	%		
ADMINISTRATIVO	1	1,92	2	3,85	3	5,77
LEGAL	0	0,00	1	1,92	1	1,92
SOCIOS	0	0,00	30	57,69	30	57,69
CHOFERES	0	0,00	11	21,15	11	21,15
ESTIBADORES	0	0,00	5	9,62	5	9,62
OPERACIONES	0	0,00	2	3,85	2	3,85
TOTAL	1	1,92	51	98,08	52	100

Fuente: Encuesta aplicada a socios, choferes, estibadores y empleados

Elaboración: El Autor

Gráfico N° 29



Interpretación: En cuanto a esta pregunta tenemos que de la 52 encuestas aplicadas los administrativos con el 1,92% comentaron que la empresa si cuenta con números de emergencia y el 3,85% dijo que la empresa no cuenta con números de emergencia; el legal con el 1,92% también respondió que la cooperativa no tiene números de emergencia al igual que los socios con el 57,69%; los choferes con el 21,15%; los estibadores con el 9,62% y por último los de operaciones con el 3,85% quienes concuerdan con el resto de personal en que la empresa no cuenta con números de emergencia.

19. ¿Se les realizan constantemente exámenes médicos de rutina?

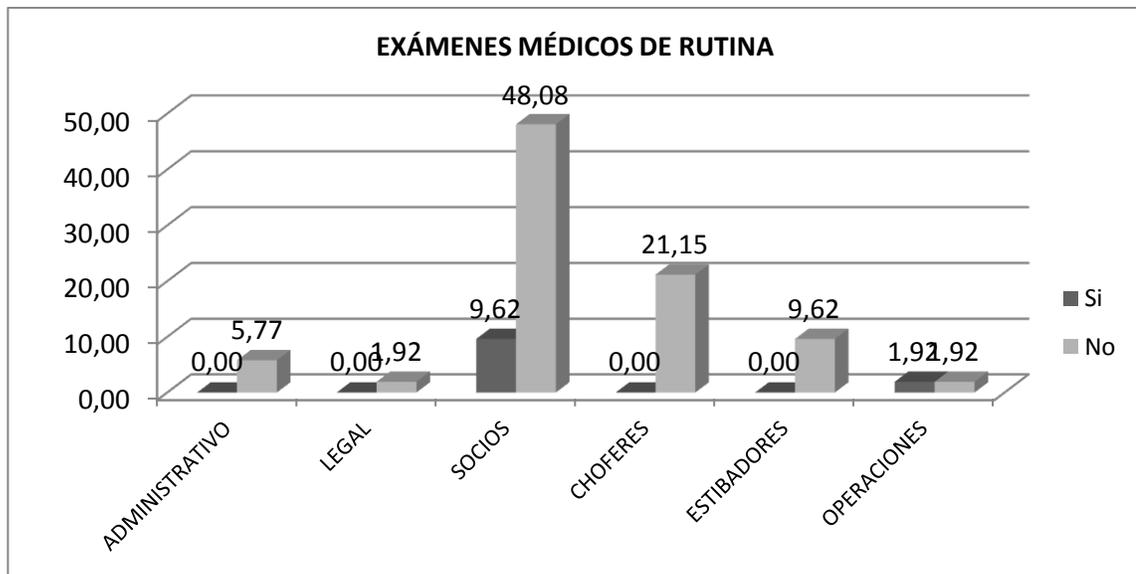
Cuadro N° 25

CARACTERÍSTICA PERSONAL	EXÁMENES MÉDICOS DE RUTINA				Nº ENCUESTAS	% TOTAL
	SI	%	NO	%		
ADMINISTRATIVO	0	0,00	3	5,77	3	5,77
LEGAL	0	0,00	1	1,92	1	1,92
SOCIOS	5	9,62	25	48,08	30	57,69
CHOFERES	0	0,00	11	21,15	11	21,15
ESTIBADORES	0	0,00	5	9,62	5	9,62
OPERACIONES	1	1,92	1	1,92	2	3,85
TOTAL	6	11,54	46	88,46	52	100

Fuente: Encuesta aplicada a socios, choferes, estibadores y empleados

Elaboración: El Autor

Gráfico N° 30



Interpretación: En cuanto a que si la empresa les realiza exámenes médicos a su personal en las 52 encuestas aplicadas se obtuvo los siguientes resultados: Los administrativos con el 5,77% manifestaron que si les han realizado exámenes médicos mientras que el asesor legal representado por el 1,92% manifestó que nunca ha recibido ningún chequeo médico por parte de la empresa; de los socios el 9,62% mencionaron que si han recibido

exámenes médicos de rutina y el 48,08% no han sido atendidos rutinariamente; los choferes con el 21,15% nunca han sido chequeados por algún médico que corra por cuenta de la empresa; a los estibadores igualmente con el 9,62% tampoco se les ha realizado exámenes médicos; y de los de operaciones el 1,92% ha recibido exámenes rutinarios y el otro 1,92% no le han proporcionado atención médica. Lo que indica que los directivos deberían implementar que se les haga un chequeo rutinario para conocer la condición física de cada uno de los empleados.

20. ¿Ha sufrido algún accidente de tipo laboral?

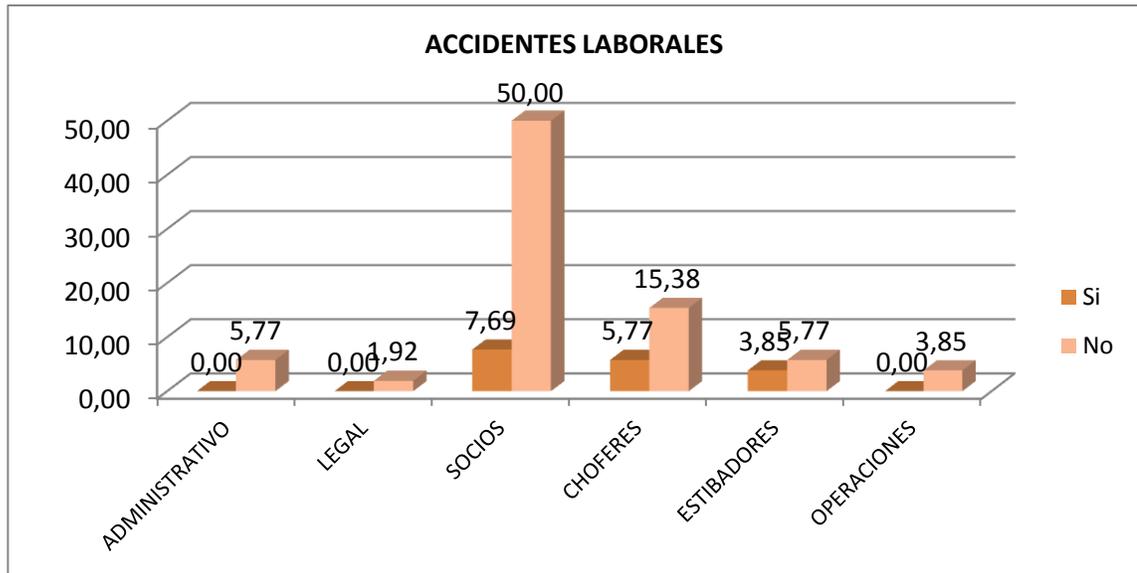
Cuadro N° 26

CARACTERÍSTICA PERSONAL	ACCIDENTES LABORALES				Nº ENCUESTAS	% TOTAL
	SI	%	NO	%		
ADMINISTRATIVO	0	0,00	3	5,77	3	5,77
LEGAL	0	0,00	1	1,92	1	1,92
SOCIOS	4	7,69	26	50,00	30	57,69
CHOFERES	3	5,77	8	15,38	11	21,15
ESTIBADORES	2	3,85	3	5,77	5	9,62
OPERACIONES	0	0,00	2	3,85	2	3,85
TOTAL	9	17,31	43	82,69	52	100

Fuente: Encuesta aplicada a socios, choferes, estibadores y empleados

Elaboración: El Autor

Gráfico N° 31



Interpretación: En esta pregunta se ha mencionado si los empleados en su vida laboral han sufrido algún tipo de accidente laboral a lo que de las 52 encuestas aplicadas los administrativos con el 5,77% mencionaron que nunca han tenido ningún accidente así mismo el asesor legal con el 1,92%; de los socios por su parte el 7,69% destacaron que si han sufrido accidentes de tipo laboral y el 50% no; de los choferes en cambio con el 5,77% han sido sumisos de accidentes y el 15,38% no los han tenido; los estibadores con el 3,85% han tenido lesiones y el 5,77% no han sido parte de accidentes; y los operadores con el 3,85% no han sufrido ningún accidente. Por lo que se puede mencionar a los asaltos, accidentes de tránsito y lesiones los más comunes dentro de la empresa.

21. ¿Le gustaría que se dicte un curso de primeros auxilios en caso de presentarse una emergencia en la Cooperativa “Vencedores del Valle”?

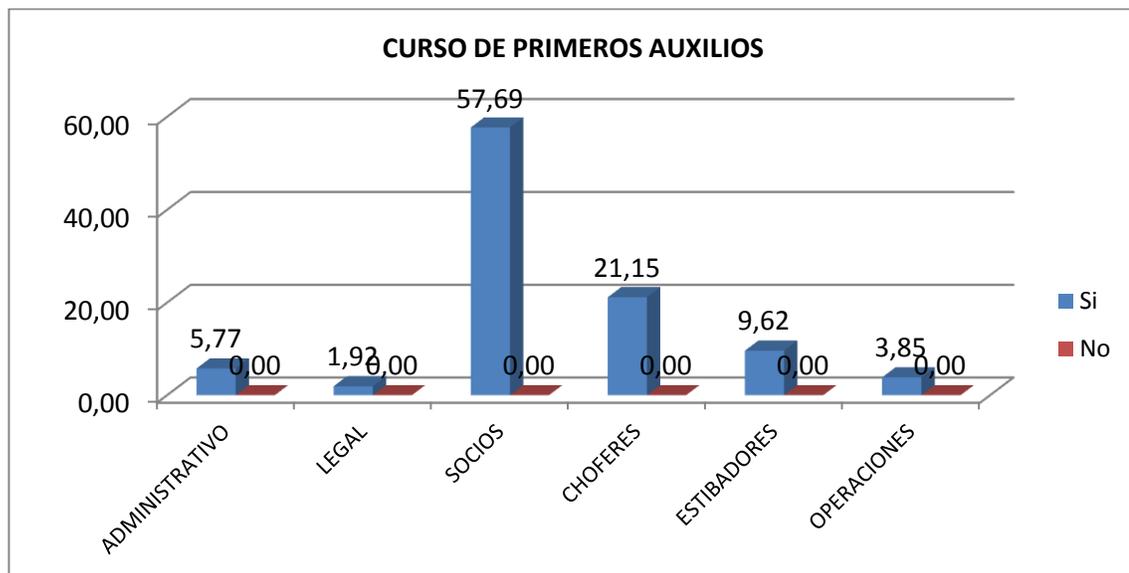
Cuadro N° 27

CARACTERÍSTICA PERSONAL	CURSO DE PRIMEROS AUXILIOS				N° ENCUESTAS	% TOTAL
	SI	%	NO	%		
ADMINISTRATIVO	3	5,77	0	0,00	3	5,77
LEGAL	1	1,92	0	0,00	1	1,92
SOCIOS	30	57,69	0	0,00	30	57,69
CHOFERES	11	21,15	0	0,00	11	21,15
ESTIBADORES	5	9,62	0	0,00	5	9,62
OPERACIONES	2	3,85	0	0,00	2	3,85
TOTAL	52	100,00	0	0,00	52	100

Fuente: Encuesta aplicada a socios, choferes, estibadores y empleados

Elaboración: El Autor

Gráfico N° 32



Interpretación: En este caso tenemos que de las 52 encuestas aplicadas se obtuvo que los administrativos con el 5,77% están de acuerdo que se dicte un curso de primeros auxilios; así mismo el asesor legal con el 1,92%; los socios con el 57,69%; los choferes con el 21,15%; los estibadores de igual manera con el 9,62% y los operadores con el 3,85% manifiestan su interés

en que se dicten cursos de primeros auxilios, siendo notorio que todos desean que se dicten cursos de primeros auxilios en la Cooperativa “Vencedores del Valle”, y lo cual resulta favorable.

22. ¿Cuando tiene algún percance en la carretera utiliza todas las herramientas de señalización?

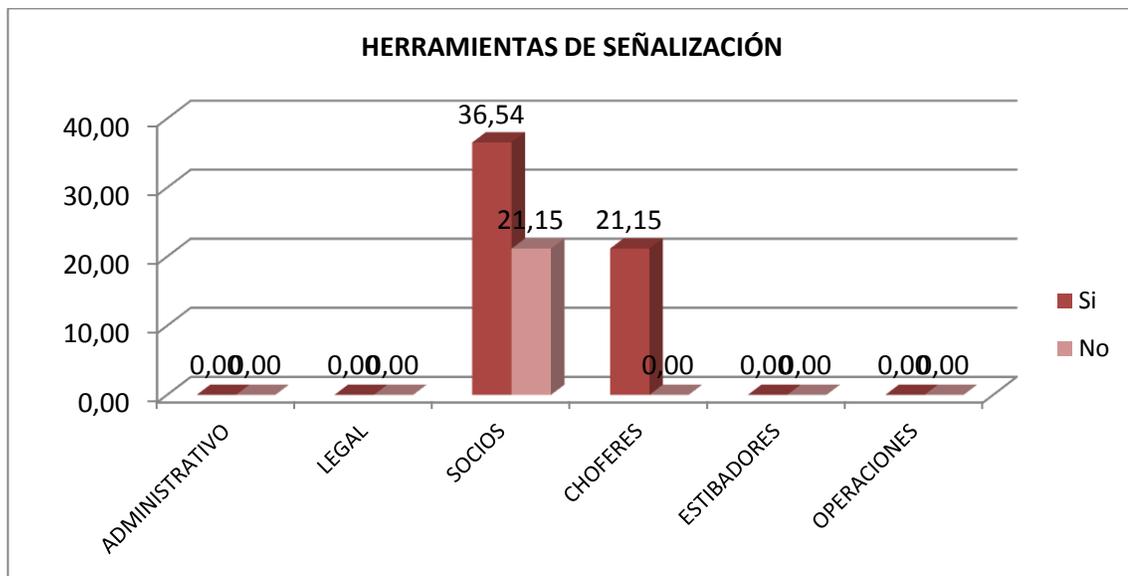
Cuadro Nº 28

CARACTERÍSTICA PERSONAL	HERRAMIENTAS DE SEÑALIZACIÓN				Nº ENCUESTAS	% TOTAL
	SI	%	NO	%		
ADMINISTRATIVO	0	0,00	0	0,00	3	0,00
LEGAL	0	0,00	0	0,00	1	0,00
SOCIOS	19	36,54	11	21,15	30	57,69
CHOFERES	11	21,15	0	0,00	11	21,15
ESTIBADORES	0	0,00	0	0,00	5	0,00
OPERACIONES	0	0,00	0	0,00	2	0,00
TOTAL	30	57,69	11	21,15	52	78,85

Fuente: Encuesta aplicada a socios, choferes, estibadores y empleados

Elaboración: El Autor

Gráfico Nº 33



Interpretación:Las herramientas de señalización son de manifiesto en esta pregunta pero en este caso solamente fueron encuestados los socios y los choferes: Los socios con el 36,54% utilizan todas las herramientas de señalización y el 21,15% en cambio no lo hace; los choferes con el 21,15% utilizan también todas las herramientas de señalización requeridas. A lo que es notorio de que se está utilizando todas las herramientas debidas en caso de suceder un percance en las carreteras.

23. ¿Usted cuando ingresa a una empresa a realizar el embarque de cualquier mercadería le exigen instrumentos de seguridad?

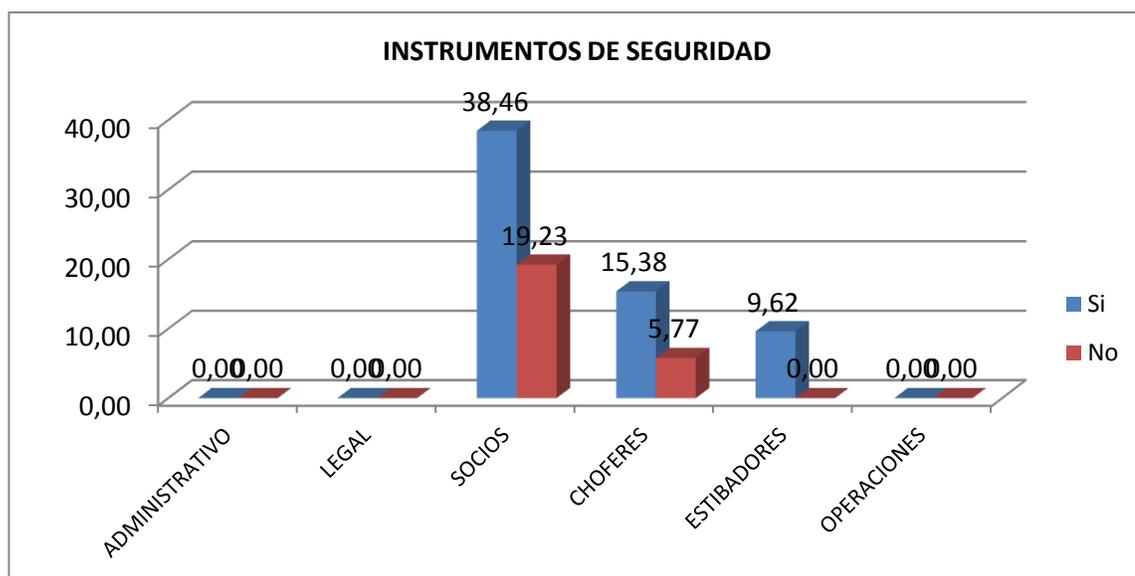
Cuadro N° 29

CARACTERÍSTICA PERSONAL	INSTRUMENTOS DE SEGURIDAD				Nº ENCUESTAS	% TOTAL
	SI	%	NO	%		
ADMINISTRATIVO	0	0,00	0	0,00	3	0,00
LEGAL	0	0,00	0	0,00	1	0,00
SOCIOS	20	38,46	10	19,23	30	57,69
CHOFERES	8	15,38	3	5,77	11	21,15
ESTIBADORES	5	9,62	0	0,00	5	9,62
OPERACIONES	0	0,00	0	0,00	2	0,00
TOTAL	33	63,46	13	25,00	52	88,46

Fuente: Encuesta aplicada a socios, choferes, estibadores y empleados

Elaboración: El Autor

Gráfico N° 34



Interpretación: Cuando se ingresa a una empresa de cualquier tipo a realizar cargas y descargas en los vehículos estas siempre exigen que las personas que ingresan utilicen los instrumentos de seguridad. En este caso las encuestas fueron dirigidas a los socios, choferes y estibadores: Los socios con el 38,46% si cumplen con las reglas exigidas y el 19,23% no lo hace; en el caso de los choferes el 15,38% si lo cumple y el 5,77% no lo hace y por último el 9,62% de los estibadores cumple con las normas establecidas por la empresas.

24. ¿Existen señaléticas en la empresa demostrando las zonas de peligro y las que no son?

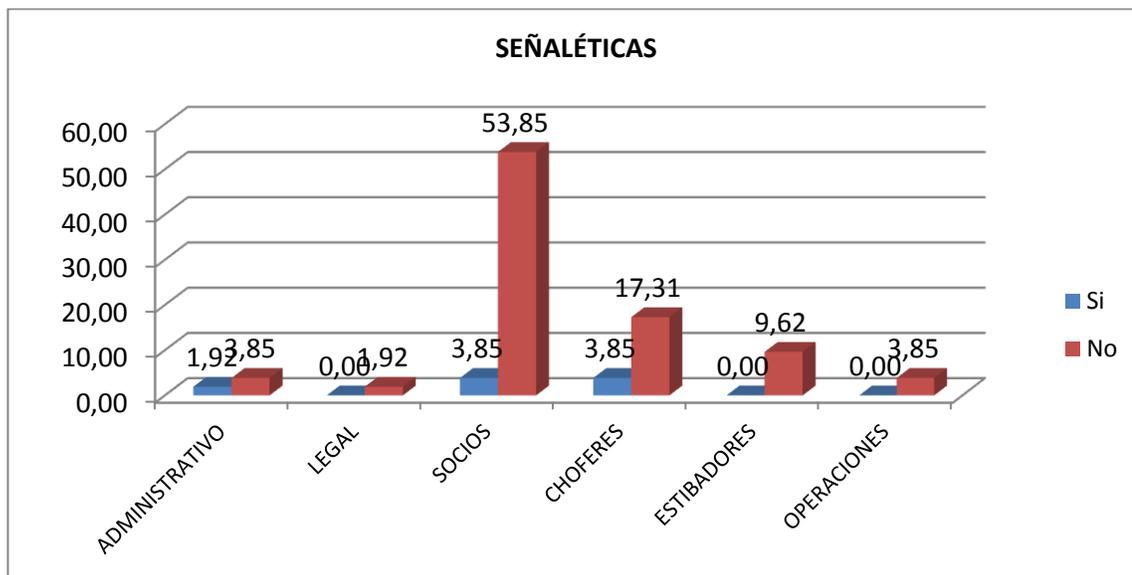
Cuadro N° 30

CARACTERÍSTICA PERSONAL	SEÑALÉTICAS				Nº ENCUESTAS	% TOTAL
	SI	%	NO	%		
ADMINISTRATIVO	1	1,92	2	3,85	3	5,77
LEGAL	0	0,00	1	1,92	1	1,92
SOCIOS	2	3,85	28	53,85	30	57,69
CHOFERES	2	3,85	9	17,31	11	21,15
ESTIBADORES	0	0,00	5	9,62	5	9,62
OPERACIONES	0	0,00	2	3,85	2	3,85
TOTAL	5	9,62	47	90,38	52	100

Fuente: Encuesta aplicada a socios, choferes, estibadores y empleados

Elaboración: El Autor

Gráfico N° 35



Interpretación: Al momento que se ingresa a una empresa siempre se encuentra dentro sus parámetros señaléticas informando las zonas de peligro y las que no son, de las 52 encuestas aplicadas se obtuvo lo siguiente: Los administrativos con el 1,92% si ha detectado la presencia de señaléticas y el 3,85% manifiesta que no existen señaléticas en la empresa;

el legal en cambio con el 1,92% niega la existencia de estas; los socios con el 3,85% denota la presencia de las señaléticas en tanto que el 53,85% no; los choferes con el 3,85% afirman la presencia de dichas señaléticas en tanto que el 17,31% manifiesta lo contrario; los estibadores con el 9,62% niega la existencia de señaléticas en la empresa al igual que el 3,85% del personal de operación. Por lo que se debería implementar señaléticas en zonas visibles para todo el personal.

g. Discusión

Primer Objetivo

“Implementar un Plan de Capacitación dirigido a socios, choferes, estibadores y empleados de la Cooperativa de Transportes “Vencedores del Valle”.

Diagnóstico situación actual de la Empresa.

Reseña Histórica.



El 3 de febrero de 1993 en la ciudad de Catamayo, fue fundada la cooperativa de transporte interprovincial carga-camiones “Vencedores del Valle”. La cual conformo un presidente, gerente, y secretario y además 12 socios fundadores. Desde su fundación hasta la actualidad sus directivos han venido cambiándose cada año además se han venido incrementando el número de socios, hasta llegar a los 40 socios.

La cooperativa “vencedores del valle” es una institución afiliada a la federación de transportes pesados del ecuador y constituida legalmente por la compañía de cooperativas.

La cooperativa “vencedores del valle” se creó para servir a la comunidad catamayense, esta empresa con sus vehículos modernos se ha encargado de transportar todo tipo de carga, principalmente transporta productos agrícolas como: tomate, pimiento, limón, pepino y cebolla; los cuales son transportados desde Catamayo a la ciudad de Guayaquil como principal ruta de traslado de carga.

Como la mayoría de las cooperativas de transporte cumple con todas las normas, estatutos, que son expuestos por las leyes de tránsito y de cooperativas.

La cooperativa “vencedores del valle” cuenta con oficinas en Quito, Guayaquil, Machala, Loja, y la matriz que es en Catamayo, y próximamente se contara con oficinas en Cuenca, Ambato, Huaquillas, Cariamanga, Manabí. Esta empresa cuenta con capacitados conductores y vehículos con excelentes condiciones.

En nuestros vehículos transportaos cargas como: productos de primera necesidad como: arroz, sal, azúcar, granos. Materiales de construcción, ganado y mercaderías de electrodomésticos; y otros productos. Además esta empresa premia a los mejores socios del año con eventos y premiaciones.

MISIÓN

La Cooperativa “Vencedores del Valle” tiene como misión ofrecer servicios de traslado de todo tipo de mercaderías y difundir su calidad, unión, trabajo y disciplina en todo el Ecuador.

VISIÓN

La Cooperativa “Vencedores del Valle”, tiene como visión proyectarse como una institución sólida de alta calidad en la transportación pesada y muy abierta a todos los requerimientos de la sociedad lo cuales pueden ser locales, provincial y nacional.

OBJETIVOS

- Impulsar el desarrollo sustentable en el progreso del transporte pesado brindando un servicio de calidad y satisfaciendo las necesidades de nuestros clientes.
- Dotar de conocimientos habilidades y destrezas en cada uno de los socios para que así estos brinden un buen servicio.
- Identificarnos como una empresa que brinda oportunidades de trabajo a través de una gestión integrada entre la empresa y la sociedad.

POLÍTICAS.

- Constar con el puesto de trabajo en iguales condiciones que los demás socios en cuanto a turnos e itinerarios etc.
- Pintar la unidad de trabajo, del color establecidos por el reglamento, así como escudo, número y más emblemas propios de la cooperativa, los mismos que en todo caso deberán someterse a lo que por ley establezcan las disposiciones de tránsito.

- Hacer uso de los recursos que disponen la cooperativa en calidad de bienes sociales, tales como oficinas, mobiliario, equipos, garaje, etc.
- Mantener la unidad de trabajo en perfectos condiciones mecánicas y de presentación, de tal manera que garanticen y aseguren un buen servicio para los usuarios. La inobservancia de esta disposición será motivo de reglamentar sanciones que irán desde las amonestaciones hasta la suspensión temporal del trabajo.

LEGALIDAD.

El domicilio de la Cooperativa será la parroquia de Catamayo, cantón del mismo nombre, provincia de Loja, aclarando que para fines de orden judicial se puede señalar a otros domicilios, en vista de que tiene frecuencia en otras ciudades como son: Loja, Guayaquil, Quito, etc. Su denominación social según consta en los estatutos del reglamento general de Cooperativas dice: "COOPERATIVA DE TRANSPORTES DE CARGA-CAMIONES INTERPROVINCIAL VENCEDORES DEL VALLE".

**PLAN DE CAPACITACIÓN PARA EL PERSONAL DE LA COOPERATIVA
DE TRANSPORTE DE CARGA- CAMIONES INTERPROVINCIAL
“VENCEDORES DEL VALLE” DE LA CIUDAD DE CATAMAYO.**

El plan de capacitación que se propone estará dirigido para el personal tanto Directivo, Administrativo como Operativo de la Cooperativa Vencedores del Valle, pues el personal no siempre tienen experiencia en algún trabajo previo, por lo que, con la capacitación se pretende mejorar el desempeño laboral y por ende la gestión institucional. La capacitación debe encuadrarse en un proceso continuo que permita mejorar los conocimientos y habilidades del personal de la empresa adaptando a los trabajadores al puesto de trabajo siendo estos más eficientes en las operaciones encomendadas.

Por lo mencionado anteriormente los objetivos principales que se buscan al implantar este plan de capacitación en la empresa, son los siguientes:

- Pulir los conocimientos y habilidades del trabajador.
- Incrementar la productividad y eficiencia de cada trabajador.
- Prevenir los riesgos de trabajo.
- Mejorar las aptitudes de los empleados de la empresa.

Para el plan de capacitación propuesto; se contratará a conferencistas locales mismos que tienen experiencia en asesorías a empresas, estos dictarán las capacitaciones al personal directivo de la Cooperativa (Presidente, Socios) al área administrativa (Gerente, Contadora, Secretaria) y de operaciones (Guardia de Seguridad, Conserje). De la misma manera dentro de la capacitación también se incluirán a los Choferes y Estibadores para lo cual se acudirá al Sindicato de Choferes Profesionales de Loja.

A continuación se demuestra el plan de capacitación establecido para la empresa:

PROPUESTA NRO. 1

PLAN DE CAPACITACIÓN PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y OPERATIVO DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES "VENCEDORES DEL VALLE"

OBJETIVO	<ul style="list-style-type: none"> • Elevar el nivel de rendimiento del personal de esta entidad, logrando una mayor eficiencia y eficacia en el desarrollo de las tareas encomendadas. 				
TÁCTICAS	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación permanente al personal de la entidad por lo menos dos veces al año. • Capacitación a través de cursos y seminarios acordes a los requerimientos de cada puesto de trabajo. • Realizar debates con el personal para conocer la efectividad de la capacitación impartida. • Realizar convenios con empresas dedicadas a capacitación. 				
POLÍTICAS	<ul style="list-style-type: none"> • El personal involucrado asistirá con puntualidad y responsabilidad. • La asistencia a los cursos de capacitación será de carácter obligatorio • Entregar el material necesario a todo el personal por parte la institución. • La totalidad de los costos incurridos en la capacitación serán cubiertos por la Cooperativa. 				
LÍNEAS DE ACCIÓN	TEMAS DE CAPACITACIÓN	CAPACITADOR	DURAC. POR CAPAC.	PERSONAL QUE RECIBIRÁ CAPACITACIÓN	
				CARGO	Nº
	• Cooperativismo	Dr. Luis Villegas	4 horas	Directivos de la Empresa	24
	• Administración de Recursos Humanos: Liderazgo.	Lic. Sonia Cisneros	10 horas	Gerente General	1
	• Servicio al Cliente.	Ec. Víctor Jaramillo	4 horas	Secretaria	1
	• Gerencia y Herramientas de Mejoramiento Continuo.	Ing. Cesar Loarte	10 horas	Gerente General	1
• Sistemas de Gestión: Ambiental, Seguridad y Salud Ocupacional.	Ing. José Miguel Cáceres	4 horas	Gerente General	1	

	• Comunicación y Trabajo en Equipo.	Lic. Luis Calderón	2 horas	Personal en General	52
	• Relaciones Humanas.	Dr. Wilson Tapia	2 Horas	Personal en General	52
	• Leyes de Tránsito.	Teniente Alfredo Guillén	10 horas	Choferes	11
	• Seguridad Personal.	Ing. Fausto Ríos	4 horas	Estibadores	5
	LUGAR O ÁMBITO GEOGRÁFICO:	CATAMAYO			
RESPONSABLE	CONCEJO ADMINISTRATIVO.				
COSTOS	\$2.310,00				
FINANCIAMIENTO	Será financiado en su totalidad por la Cooperativa de Transportes "Vencedores del Valle"				
PLAZO DE EJECUCIÓN	La capacitación será impartida por lo menos dos veces al año, o según los requerimientos de la institución.				

INVERSIÓN PARA CAPACITACIÓN DEL PERSONAL				
DESCRIPCIÓN		Nº DE PERSONAS	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
TEMAS DE CAPACITACIÓN	DURACIÓN POR CAPACITACIÓN			
• Cooperativismo.	4 horas	24	20,00	480,00
• Administración de Recursos Humanos: Liderazgo.	10 horas	1	40,00	40,00
• Servicio al Cliente.	4 horas	1	20,00	20,00
• Gerencia y de Herramientas de Mejoramiento Continuo.	10 horas	1	40,00	40,00
• Sistemas de Gestión: Ambiental, Seguridad y Salud Ocupacional.	4 horas	1	20,00	20,00

• Comunicación y Trabajo en Equipo.	2 horas	52	10,00	520,00
• Relaciones Humanas.	2 horas	52	10,00	520,00
• Leyes de Tránsito.	10 horas	11	40,00	440,00
• Seguridad Personal.	4 horas	5	20,00	100,00
SUBTOTAL				2180,00
OTROS GASTOS				
• Material de Trabajo.			40,00	40,00
• Lunch.			60,00	60,00
• Imprevistos.			30,00	30,00
SUBTOTAL				130,00
TOTAL DE INVERSIÓN PARA CAPACITACIÓN DEL PERSONAL				2310,00

Como se puede observar en el cuadro anterior, se requiere una inversión de \$2.180,00 para la capacitación del personal tanto Directivo, Administrativo como Operativo de la Cooperativa y de \$130,00 para gastos varios, generándose de tal manera un total de inversión a financiar de \$2.310,00 por concepto de capacitación.

Segundo Objetivo.

“Descubrir las causas de riesgo laboral que afectan la integridad de todo el personal que labora dentro de la Cooperativa “Vencedores del Valle”.

Cómo es posible identificar y valorar un riesgo. La respuesta no es sencilla. Mientras identificar un Riesgo es casi de sentido común, en la mayor parte de ellos, en su valoración intervienen multitud de causas que están interrelacionados. Imaginemos una situación muy simple y obvia. Una persona camina por una calle muy concurrida con una venda en los ojos. Sabemos que puede sufrir un accidente y que la probabilidad de accidente aumenta si se sale de la acera justo en el preciso momento en que viene un automóvil. Este factor del riesgo depende del puro y simple azar.

Por otro lado, lo que si podemos predecir es que un automóvil que va a gran velocidad tiene más probabilidad de causar un desenlace fatal si atropella un peatón que uno que marcha a poca velocidad. Incluso tendremos más seguridad en el desenlace fatal si se trata de un camión. Todas estas posibilidades deben ser cuidadosamente analizadas, basándose sobre todo, en el conocimiento obtenido de pasadas experiencias en situaciones parecidas.

Por eso decimos que una determinada curva tiene más riesgo que otra debido a los muchos accidentes que allí han ocurrido, dato que no es más que un análisis histórico de los accidentes ocurridos en un tiempo. Podemos decir, de una manera simplificada, que para calificar un Riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valora conjuntamente la Probabilidad de que se produzca el daño y la Severidad del mismo.

Principales causas de los riesgos de accidente de trabajo

CAUSAS DE LOS RIESGOS	PERSONAL QUE AFECTA
Por exceso de confianza o de costumbre	Choferes, Estibadores
Por esfuerzos o posturas forzadas	Estibadores
Por cansancio o fatiga	Choferes y Socios
El trabajo obliga a realizar operaciones peligrosas	Estibadores
Por causas relacionadas con el tráfico	Choferes
Hay que sacar la producción por encima de todo	Empleados
Falta de espacio	Administrativos
El área de trabajo o superficie es insegura	Empleados
Las instalaciones son viejas	Administrativos y Empleados
El lugar de trabajo está en malas condiciones	Empleados
Falta de experiencia en el trabajo	Empleados
Falta de medios o de herramientas adecuadas	Estibadores
Los accesos al lugar de trabajo están en malas condiciones	Administradores, Estibadores, Empleados, Conductores y Socios
Falta o inadecuación de equipos de protección individual	Choferes y Estibadores
Asaltos en las carreteras	Choferes
Se trabaja sin la formación suficiente	Socios, Choferes, Empleados y Estibadores

Tercer Objetivo.

“Determinar los factores de riesgo laboral que atenta contra la integridad física y mental del personal que labora en la Cooperativa “Vencedores del Valle”.

En la Cooperativa de Transportes “Vencedores del Valle”, los riesgos son muy eminentes ya que cuando se transporta en los vehículos mercaderías peligrosas el contacto es continuo ya sea para los choferes y estibadores y no se diga para las personas que se encuentran en oficina ya que en ocasiones las mercaderías se las deja en las instalaciones de la empresa para que la persona la cual le envían lo retire desde las oficinas de la Cooperativa.

El factor de riesgo se define como aquel fenómeno, elemento o acción de naturaleza física, química, orgánica, psicológica o social que por su presencia o ausencia se relaciona con la aparición, en determinadas personas y condiciones de lugar y tiempo, de eventos traumáticos con efectos en la salud para los choferes y estibadores el tipo accidente, o no traumático con efectos crónicos tipo enfermedad ocupacional.

El riesgo constituye la posibilidad general de que ocurra algo no deseado, mientras que el factor de riesgo actúa como la circunstancia desencadenante, por lo cual es necesario que ambos ocurran en un lugar y un momento determinados, para que dejen de ser una opción y se concreten en afecciones a quienes laboran en la Cooperativa.

CLASIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO LABORAL

Factores Físicos

- Exposición al ruido
- Iluminación inadecuada
- Vibraciones
- Temperaturas Extremas
- Radiaciones
- Presiones anormales
- Aire comprimido: perforación de túneles
- Aire enrarecido: altitudes elevadas

Factores Químicos

Se originan por el manejo o exposición de elementos químicos y sus compuestos venenosos, irritantes o corrosivos, los cuales atacan directamente el organismo.

De acuerdo a la forma como se presenta la sustancia:

- Aerosoles: Partículas sólidas o líquidas suspendidas en el aire.
- Humos: Partículas sólidas (Combustión)
- Neblinas: Partículas líquidas (Pintura)
- Polvos: Partículas por manipulación de un sólido
- Líquidos: Tienen dos riesgos: el posible contacto y el vapor, ya que donde hay líquidos hay vapor.
- Gaseosos: Gases y vapores. Tienen gran capacidad de dispersión.

De acuerdo al efecto que produzcan las sustancias en el organismo:

- Irritantes: Gases lacrimógenos, Cloro. Causan irritación al tracto respiratorio, ojos y piel. Avisan al riesgo.

- Asfixiantes: Pueden producir: efectos sobre el ambiente o efectos sobre la persona
- Anestésicos y Narcóticos: Actúan sobre el sistema nervioso: Hidrocarburos.
- Productores de efectos sistémicos: Afectan cualquier sistema del organismo. Alcoholes y plaguicidas afectan el sistema nervioso. Fósforo blanco afecta sistema hepático y óseo.
- Productores de cáncer: Cloruro de Vinilo (PVC), anilina, caucho, Asbesto.
- Productores de Neumoconiosis: Sílice, Asbesto, algodón, talco.

Factores Biológicos

- Virus
- Hongos
- Bacterias
- Parásitos

Factores Ergonómicos

- Relacionados con la adaptación del trabajo al hombre
- Ambiente Organizacional
- Organización o métodos de trabajo: Tiempos y movimientos.
- Programas de Selección, inducción o entrenamiento: Conocimiento de Capacidades, habilidades y limitaciones.
- Jornada Laboral, programación de rotación y turnos de trabajo: Horas extras, trabajo diurno y nocturno.
- Programación de pausas y descansos: Tiempos de Recuperación y áreas destinadas al mismo.

Factores Individuales

- Sedentarismo: Desacondicionamiento físico. Alteraciones cardiorrespiratorias.
- Sobrepeso: Sobrecarga del aparato osteomuscular.
- Ansiedad y estrés: Tratamiento del sueño e insuficiente descanso.
- Diseño de la estación de trabajo
- Zona de Trabajo: Espacio o área en la que se distribuyen los elementos de trabajo.
- Plano de trabajo: Superficie en la que se desarrolla labor.
- Herramientas o materiales: Aisladas, acolchadas, livianas.
- Elementos de Confort postural: Posibilidad de alternancia de la posición, uso de sillas y otros apoyos.
- Equipos o maquinas: Paneles de control, diseño de tableros, sistema de señales, dimensión de los comandos.

Factores Físico – Químicos.

Se refiere a los riesgos de incendios y explosiones; pueden darse por calor o por presión.

Factores Mecánicos y Eléctricos.

Los relacionados con las máquinas, equipos, herramientas, almacenamiento, mantenimiento y demarcación del área de circulación. Son responsables de un alto porcentaje de accidentes de trabajo.

Factores Generales.

- Problemas de piso
- Edificaciones deficientes

- Orden
- Aseo

Factores Humanos

- Actos inseguros o fallas humanas
- Problemas en las relaciones interpersonales
- Motivaciones
- Hábitos
- Actitudes

Cuarto Objetivo.

“Diseñar un manual de seguridad el cual vaya encaminado a conocer todos los riesgos que se puede acceder dentro de la empresa”.

Manual de Seguridad para la Cooperativa de Transporte de Carga-Camiones Interprovincial “Vencedores del Valle” de la Ciudad de Catamayo.



Introducción.

El 3 de febrero de 1993 en la ciudad de Catamayo, fue fundada la cooperativa de transporte interprovincial carga-camiones “Vencedores del Valle”. La cual conformo un presidente, gerente, y secretario y además 12 socios fundadores. Desde su fundación hasta la actualidad sus directivos han venido cambiándose cada año además se han venido incrementando el número de socios, hasta llegar a los 40 socios.

La cooperativa “vencedores del valle” es una institución afiliada a la federación de transportes pesados del ecuador y constituida legalmente por la compañía de cooperativas.

La cooperativa “vencedores del valle” se creó para servir a la comunidad catamayense, esta empresa con sus vehículos modernos se ha encargado de transportar todo tipo de carga, principalmente transporta productos agrícolas como: tomate, pimiento, limón, pepino y cebolla; los cuales son transportados desde Catamayo a la ciudad de Guayaquil como principal ruta de traslado de carga.

Como la mayoría de las cooperativas de transporte cumple con todas las normas, estatutos, que son expuestos por las leyes de tránsito y de cooperativas.

A lo largo de los años la Cooperativa de Transporte “Vencedores del Valle” nunca ha contado con un manual de seguridad a sus 19 años de creación ha sufrido muchos percances con los vehículos y con los choferes ya que han sido los mas perjudicados. El crear un manual de seguridad para la Cooperativa de Transporte “Vencedores del Valle”, es vital importancia ya que es una empresa que siempre presenta riesgos de carácter laboral ya que su principal eje es la transportación de mercaderías costosas y desde luego

esta involucra a socios como dueños de los vehículos, los choferes quienes los trasladan, la secretaria y contadora despachan la carga y los estibadores se encargan de entregar a los diferentes almacenes de recepción de mercaderías.

La Policía Nacional forma parte activa de este engranaje de desarrollo, no únicamente como factor de seguridad sino como apoyo importante al desarrollo democrático y económico; por ello se determina en el manual de seguridad, que el Estado deberá estar en capacidad de “tramitar, en forma más ágil, las demandas y requerimientos de la sociedad”, siendo los frentes de Seguridad Empresarial un mecanismo de respuesta oportuna a las necesidades del empresario ecuatoriano.

Ese es, justamente, el objetivo de este Manual de Seguridad para la Cooperativa de Transporte de Carga-Camiones Interprovincial “Vencedores del Valle”, dirigido a los integrantes como: propietarios de vehículos, conductores, estibadores y empleados que de alguna manera interviene en el desarrollo de esta actividad.

Es bien notorio que las empresas eligen al transportista que les ofrece mejor servicio y cumple con sus necesidades al precio justo. Por ello, para asegurar la calidad y seguridad de nuestro servicio, se propone ser eficientes en emplear los recursos, prevenir los errores y riesgos antes de que provoquen consecuencias no deseadas, planificar cada tarea antes de iniciarla. Es importante que todas las personas que trabajan en la empresa, independientemente de su relación laboral, conozcan los objetivos a fin de que todos enfoquen los esfuerzos en una misma dirección.

Cada conductor ha de ser consciente que un excelente servicio es vital, ya que conoce mejor que nadie cómo es su camión, y conoce los detalles para realizar correctamente su trabajo. Este es un elemento clave para el

transporte terrestre. Por eso, su participación es imprescindible, y no olvide que la imagen de la empresa ante nuestros clientes o posibles clientes es la mejor carta de presentación.

El transporte terrestre de carga pesada, constituye “la columna vertebral” de cualquier economía. Sin un eficaz y eficiente servicio de transporte la vida empresarial se paralizaría y el crecimiento económico se estancaría. Prevenir el delito en este sector de la producción reviste, por lo tanto, crucial importancia.

Objetivo.

El objetivo de este Manual de Seguridad para la Cooperativa de Transporte de Carga-Camiones Interprovincial “Vencedores del Valle” está dirigido a socios, empleados, conductores y estibadores de las empresa y generadoras de carga, con el fin de dar respuesta efectiva a las expectativas y necesidades de la comunidad empresarial que intervienen en la cadena del comercio nacional, orientar a las empresas generadoras de carga, de transporte y a sus afiliados, en la aplicación de las normas y procedimientos establecidos que permitan reducir los índices de siniestralidad por acción de un suceso no deseado.

Marco Legal.

En el artículo 49 de la Ley de Tránsito y Transporte Terrestre manifiesta lo siguiente: El transporte terrestre de mercancías peligrosas tales como productos o sustancias químicas, desechos u objetos que por sus características peligrosas: corrosivas, reactivas, explosivas, tóxicas, inflamables, biológicas, infecciosas y radiactivas, que pueden generar riesgos que afectan a la salud de las personas expuestas, o causen daños a la propiedad y al ambiente, se regirá a lo establecido en las leyes pertinentes y

a lo dispuesto en el Reglamento de esta ley y en los reglamentos específicos y los instrumentos internacionales vigentes.

Derecho Penal.

Art. 123.- Las penas aplicables a los delitos y contravenciones de tránsito son:

- a) Reclusión;
- b) Prisión;
- c) Multa;
- d) Revocatoria, suspensión temporal o definitiva de la licencia o autorización para conducir vehículos;
- e) Reducción de puntos;
- f) Trabajos comunitarios.

Una o varias de estas penas se aplicarán de conformidad con lo establecido en cada tipo penal.

En todos los casos de delitos y contravenciones de tránsito se condenará obligatoriamente al infractor con la reducción de puntos en la licencia de conducir de conformidad con la tabla contenida en el artículo 97 de la presente ley y sin perjuicio de la pena peculiar aplicable a cada infracción.

Art. 124.- En los delitos de tránsito, cuando se justifique favor del infractor circunstancias atenuantes y no exista en su contra ninguna agravante, la pena de reclusión mayor se reducirá a reclusión menor.

Las penas de prisión y de multa, se reducirán hasta en un tercio de las mismas, las cuales podrán ser cumplidas con trabajos comunitarios, difundiendo las políticas, reglamentos de prevención y educación, previa capacitación recibida dentro del mismo centro de conformidad al Reglamento que para el efecto se expida.

Art. 125.- Los conductores profesionales y no profesionales que hayan perdido la totalidad de los puntos de su licencia de conducir, por infracciones de tránsito y cuya pena haya sido cumplida, podrán recuperar su licencia con 15 puntos, siempre y cuando la vigencia de su licencia haya superado los dos años y medio, y hayan aprobado un curso de capacitación relacionado con la actualización de temas en materia de transporte terrestre, tránsito y seguridad vial no menor a 30 días de duración en las Escuelas o centros autorizados, de acuerdo al Reglamento que se dicte para el efecto.

Derecho Administrativo.

Art. 83.- Las sanciones por infracciones en contra de las operadoras que contempla este capítulo, serán impuestas por el Director Ejecutivo de la Comisión Nacional del Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial. La Comisión Nacional de Tránsito podrá intervenir a una operadora, revocar el contrato, permiso o autorización de operación, de acuerdo a la gravedad de la falta y el interés público comprometido, de conformidad al procedimiento establecido en el Reglamento correspondiente, garantizando las normas del debido proceso establecidas en la Constitución Política de la República.

Art.84.-La sanción será aplicada mediante resolución motivada y contendrá la referencia expresa a las disposiciones legales y reglamentarias aplicadas y a la documentación y actuaciones que las fundamenten; decidirán sobre todas las cuestiones planteadas en la notificación y su contestación y en las alegaciones pertinentes de los interesados; esta resolución será notificada en debida forma a quien cometa la infracción corresponda.

Derecho civil y comercial.

Normalmente se tramitan mediante este derecho todos los siniestros que ocurran con las mercancías, las reclamaciones ante las compañías de seguros y, en general, la responsabilidad del transportador por incumplimiento de sus obligaciones.

Obligaciones para la Cooperativa “Vencedores del Valle” al momento de transportar mercaderías.

- El transportador está obligado a responder por el modo de transporte y la clase de vehículos utilizados para recibir las cosas, conducir las y entregarlas, dentro del término estipulado y en el estado en que las reciba, las cuales se presumen en buenas condiciones, salvo constancia en sentido contrario.
- Debe prestar el servicio con vehículos idóneos para la modalidad solicitada, de su propiedad o contratados con terceros (encargo a terceros), pero bajo responsabilidad de la empresa transportadora (solidaridad).
- Debe realizar el respectivo estudio de seguridad del vehículo y del conductor que va ejecutar el transporte de mercancía.
- Necesita tomar un seguro por su cuenta o por cuenta del generador, que cubra las cosas transportadas contra los riesgos inherentes al transporte.
- Manifiesto de carga. Este documento ampara el transporte de las mercancías ante las distintas autoridades. Por consiguiente, debe ser portado por el conductor del vehículo durante todo el recorrido.

De él se expiden un original y tres copias, y debe contener, como mínimo, los siguientes datos:

- a) Información de la empresa de transporte.
- b) Características del vehículo.
- c) Descripción de la mercancía transportada.

d) Precio del flete a cargo de la empresa.

e) Seguros.

- También debe realizar la respectiva planeación del viaje, teniendo en cuenta las medidas de seguridad necesarias a las que haya lugar para garantizar al dueño de la carga la operatividad durante el desarrollo del traslado.
- Responder, además, por la pérdida total o parcial de la cosa transportada, por su avería y por el retardo en la entrega. Esta responsabilidad termina cuando la cosa sea entregada al destinatario en el sitio convenido y cuando hayan transcurrido cinco días a partir de la fecha fijada para la entrega, sin que el interesado se haya presentado a retirarla o recibirla.
- A que le sea pagado el cargue, descargue y demás gastos ocasionados por el traslado de la carga, conforme las normas vigentes.
- A realizar estudios de seguridad a los vehículos y conductores que va a contratar.
- A revisar las condiciones técnico mecánicas del vehículo que va a realizar el servicio.

Obligaciones para los Socios y Conductores de la Cooperativa “Vencedores del Valle”.

- Recibir las cosas, conducir las y entregarlas en el estado en que fueron recibidas.
- No exceder los límites permitidos en pesos y dimensiones.
- Conocer y respetar las señales y normas de tránsito.

Portar la siguiente documentación:

Cédula de ciudadanía, licencia de conducción de la categoría establecida para el vehículo, SOAT vigente, Registro Nacional de Carga, tarjeta de propiedad y certificado de emisión de gases que en Quito rige esta ley.

- Realizar el correcto embalaje de la carga a fin de evitar que sufra pérdidas o averías durante su movilización.
- No transportar pasajeros en vehículos de carga.
- Utilizar cinturón de seguridad.
- Respetar la autoridad de tránsito cuando esta se halle cumpliendo sus funciones.
- No conducir en estado de embriaguez ni bajo el efecto de sustancias alucinógenas.
- En caso de ser víctima de hurto, informar de manera inmediata y oportuna a las autoridades competentes.
- En caso de accidente de tránsito, esperar a las autoridades para elaborar el informe de accidentes.
- En caso de accidente de tránsito, esperar a las autoridades para elaborar el informe de accidentes.
- Descansar en los puntos establecidos para que no ocasione accidentes por el cansancio al estar detrás de un volante.
- Cumplir los requerimientos de seguridad en el plan de transporte establecido.

Procedimiento para Transporte Seguro.

Selección de Conductores y Socios.

El proceso de selección de conductores y socios debe realizarse de acuerdo a los procedimientos establecidos por la empresa “Vencedores del Valle”, revisando los siguientes procesos:

- Verificación de la autenticidad de los documentos: licencia de conducir, referencias laborales, referencias personales y certificados de capacitación).
- Verificación de los antecedentes penales.
- Verificación de los antecedentes de incidentes en carretera.
- Verificación de multas (las multas pendientes puede constituir un factor de inseguridad).
- Identificación de los documentos con el MOPT.
- Visita domiciliaria.
- Verificación de la afiliación a la seguridad social.
- Mantener actualizada la base de datos de conductores y socios
- Fotografía de conductores y socios con su respectiva huellas dactilares.

Selección del Vehículo.

La selección de vehículos sería conveniente realizarla con una base establecida en los siguientes aspectos:

- Título de propiedad del vehículo.
- Revisión Técnica vigente.
- Seguro obligatorio.
- Registro Pesos y Dimensiones MOPT.

- Verificación de incidentes en carretera.
- Verificar que el vehículo no sea hurtado.
- Fotografías del vehículo por los cuatro costados en que se observen las placas del mismo.
- Cumplimiento de todas las disposiciones legales vigentes a la fecha.
- Ficha de mantenimiento del vehículo, en donde se registren los mantenimientos efectuados, las recomendaciones y el cronograma de mantenimiento. Este procedimiento debe llevarlo a cabo la empresa y consignarse en un formato adicional para conductores incluidos en su nómina.
- Establecer condiciones o características de aceptación de vehículos (modelo, tipo, marca, color, motor, sistemas de comunicación, etc.), conforme a las necesidades del servicio, y hacerlas cumplir, de acuerdo con las exigencias de la Cooperativa.
- Confirmar antes de cada despacho la información personal y del vehículo suministrada por cada conductor. Comprobar que esté actualizada.
- Elaborar una base de datos de personal y vehículos aprobados y rechazados.

Selección de Estibadores.

Los estibadores deben seleccionarse mediante un estudio de seguridad para ser autorizados a efectuar la labor de cargue y descargue. El estudio de seguridad comprende:

- Verificación de antecedentes penales y de policía.
- Verificación de documentos (cédula de ciudadanía, libreta militar, pasado judicial refrendado y certificaciones laborales y personales).
- Afiliación a seguridad social

- Certificado de manejo de sustancias peligrosas (cuando sea aplicable).
- Realización visita domiciliaria.

Problemas de Seguridad.

El compromiso de combatir la piratería, el contrabando y el narcotráfico por vía terrestre no es sólo del Estado, sino también del conductor o chofer del camión, de los empresarios dedicados al servicio de transporte de carga, de las empresas de seguridad que prestan el servicio de escolta de mercancía y de todos los que intervienen en dicho proceso.

En el transporte moderno se impone el control, de tal modo que se pueda manejar adecuadamente el riesgo y garantizar así que las cargas lleguen a su destino final, en el momento y las condiciones contratadas con el cliente.

Como Operan las Bandas Organizadas.

Las organizaciones ilícitas por lo general contactan a personas claves dentro de las empresas de transporte, es decir, a conductores e intermediarios. Posteriormente proceden a planear el delito, identificando el blanco y determinando las rutas.



Entre las estrategias más comunes para perpetrar un delito figuran:

- Buscar la complicidad de los conductores.
- Situar un supuesto pasajero en la vía.

- Simular una falla mecánica.
- Suplantar a las autoridades.

Presentación del Personal del Conductor y Vehículo.

Presentación del Conductor.

Tenga cuidado con su aspecto:

- Procure estar correctamente limpio y vestido.
- Utilice correctamente el uniforme.
- Ante de salir del vehículo, compruebe los botones, cinturón, cremalleras

Intente dar una imagen profesional de la empresa:

- Evite llegar tarde sin causa justificada.
- Hable clara y pausadamente
- Ante cualquier sospecha de que alguna cosa no funciona como se había previsto, solicite ayuda a sus directivos y aclarar la situación (no diga “sí” o “no” para salir rápidamente del paso).
- Muéstrese respetuoso con el medio ambiente: maneje correctamente materiales contaminantes como: desechos, aceites, detergentes, productos químicos, residuos, embalajes, etc.

Presentación del Vehículo:

- Tenga cuidado del aspecto exterior del vehículo limpieza, estado de la carrocería, llantas, pintura, etc.
- Extreme las precauciones para producir el menor ruido posible, sobre todo cuando circule por los centros urbanos.

Controles del Vehículo

- Revisión (y cambio, cuando proceda) de los niveles del agua, batería, aceite, líquido de freno y verificar que no existan fugas.
- Comprobar las presiones de aceite y de aire.
- Verificar que el filtro de aire no esté sucio.
- Comprobar el estado del extintor, espejos retrovisores, triángulos seguridad y carrocería.
- Verificación de la presión de los neumáticos.
- Comprobar el funcionamiento de los frenos, de toda la señalización exterior y del sistema de encendido.
- Verificar el buen estado del tubo de escape.
- Comprobar el estado de limpieza general del camión (interior y exterior).
- Comprobar la reserva de combustible.
- Verificar el funcionamiento y el estado de baterías de los equipos de comunicaciones móviles.

Al Recibimiento del Servicio.

Recibida una orden para recoger la carga o notificación verbal de un servicio, asegúrese que quedan bien claras:

- La dirección, la fecha y la hora de la carga.
- La dirección, la fecha y la hora de entrega.
- Los nombres y teléfonos de las personas de contacto (carga y entrega).
- Descripción del tipo de mercancía para comprobar la idoneidad del vehículo.
- El número de paquetes, y otros soportes que ha de transportar (dimensiones y pesos).

Si tiene dudas respecto al servicio encomendado, vale la pena que invierta unos cuantos minutos para preguntar y asegurarse de que ha comprendido correctamente.

Si tiene alguna razón para no aceptar el servicio porque sus condiciones físicas no son buenas, porque el vehículo o su funcionamiento no son apropiados o por cualquier otra causa comuníquelo inmediatamente y con claridad.

En el Lugar de la Carga.

- Identifíquese como conductor de la empresa y presente la documentación necesaria para la carga.
- Circule y maniobre dentro de las instalaciones con precaución y conforme a las normas e indicaciones internas.
- El vehículo cargado nunca ha de superar el peso máximo autorizado. Si esto pudiera ocurrir, consulte al dueño del vehículo para recibir instrucciones.

Controles antes de la Partida.

- Compruebe que las puertas del cajón estén debidamente cerradas y que la carpa este bien amarrado.
- Recoja la documentación para el control de la empresa y el remitente.

Durante el Viaje.

Pautas de Conducción

- Antes de salir, asegúrese de tener bien planificado el recorrido o la ruta.
- Evite atravesar centros urbanos o zonas residenciales, especialmente de noche.
- Al encender el motor, no lo caliente estando parado. Circule los primeros kilómetros sin forzar el motor (si lo fuerza en frío, originará consumos excesivos, averías y desgastes prematuros).
- Recuerde que su comportamiento en la carretera puede alargar la vida útil del vehículo, ahorrar combustible y mejorar la imagen del transporte terrestre en general. Trate de conducir de manera continua y sin precipitación.
- Conduzca respetando las señales y prescripciones del código de circulación (generalmente las sanciones de conducción por el hecho de no cumplir la reglamentación deberán ser pagadas por el “Chofer” o el dueño del camión).
- Atienda puntualmente las indicaciones de la policía de tránsito. Si le hacen parar, compórtese con serenidad y brindando respuestas razonadas. No se violente.

En cuanto a la Velocidad.

- Respete los límites de velocidad, aunque no le parezcan oportunos, y sea prudente si ha de pasar por centros urbanos, zonas escolares.
- Circule a velocidad constante, sin aceleraciones bruscas.
- Mantenga la aguja del combustible a la cuarta parte no espere que se agote en su totalidad el combustible.

- Aplique los cambios de marcha adecuados sin forzar el motor del vehículo, coordine adecuadamente los pedales y no cambie de velocidad a cada instante.
- Apague el motor cuando prevea que la parada no será muy breve.

Descansos y utilización de vías.

Respete los descansos mínimos establecidos según señale la legislación vigente, o las políticas establecidas, siguiendo las medidas de control establecidas por la empresa.



Mantenga el vehículo siempre a la vista cuando se estacione para comer, o aprovisionarse, etc. Estacione en lugares seguros.

Aproveche los descansos para comprobar:

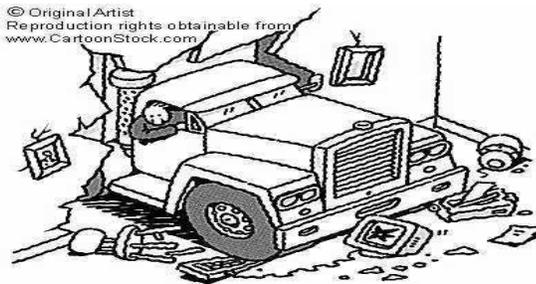
- El exterior del camión: cierres, precintos, luces, partes ocultas del cajón, etc.
- La presión de los neumáticos, (el consumo de combustible aumenta cuando la presión es baja).

Controles en ruta

- Funcionamiento de los frenos y de todas las luces de señalización.
- Alarmas e indicadores del tablero de mandos.

- Si sospecha que hay o puede haber problemas de tráfico en la ruta prevista, procure mantenerse informado, por ejemplo, mediante las emisoras de radio.
- Mientras conduzca, no realice otras actividades (comer, leer, realizar llamadas.)

Manténgase alerta en todo momento: conduciendo un vehículo pesado, si perdiese el control, podría provocar graves accidentes.



Emergencias y Contratiempos

Averías.

- Estacione donde no haya peligro para la circulación y señalice la parada.
- Informe a la Cooperativa de cualquier incidencia y de qué se trata. Confirme la avería y estime si la podrá reparar o no y cuánto tiempo le llevará, vuelva a informar a la Cooperativa.
- Intente hacer la reparación con medios propios (herramientas y repuestos). Si no es posible, comuníquelo a la Cooperativa o al dueño del vehículo y espere instrucciones.

Accidentes.

- Intente estacionar donde no haya peligro para la circulación y señalice la parada.
- Compruebe los posibles daños del vehículo y de la mercancía y evalúe las posibilidades de continuar. Si los daños le impiden circular normalmente, llame a la cooperativa y espere instrucciones.

En el lugar de Entrega de la Mercadería.

- Identifíquese como conductor de la empresa y presente la documentación necesaria para la entrega de la carga.
- Circule y maniobre dentro de las instalaciones con precaución y conforme a las normas e indicaciones internas.

Entrega de la Mercadería.

Es imprescindible que permanezca al costado del vehículo, controlando la entrega:

- Compruebe que el número de paquetes corresponde con el que consta en el “manifiesto de carga”.
- Verifique que las puertas estén debidamente cerradas.
- Haga las indicaciones que crea oportunas a la persona que recibe la carga.
- Antes de firmar, anote cualquier observación especial.
- Cuando acabe la entrega de la carga, solicite que el receptor de la mercancía le firme el original del manifiesto de carga de entrega (hora, día, nombre, firma y sello del receptor) y entréguele una copia (y la documentación para el remitente, si existe).

- Si durante la entrega hay algún problema, incidente o demora, llame a la Cooperativa.

Controles antes de la partida después de completado el servicio.

- Compruebe que tenga a mano la copia firmada de recibido del manifiesto de carga junto con toda la demás documentación de la empresa.
- Una vez preparado para salir de las instalaciones, llame a la Cooperativa para avisar de la finalización del servicio.

Elementos de Protección Personal.

Para ciertos riesgos profesionales, ni la prevención técnica ni las disposiciones administrativas pueden ofrecer un grado suficiente de protección. Por consiguiente, es necesario aplicar un tercer tipo de defensa, este es el EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL. Este equipo está justificado en situaciones de emergencia, como un accidente de tránsito grave, un escape o un incendio, o en circunstancias excepcionales como el trabajo en un lugar confinado. En los demás casos el suministro y el mantenimiento de dicho equipo suele resultar costoso y algunos trabajadores es posible que se resistan a usarlo. Es aconsejable, por lo tanto, que representantes de la Cooperativa “Vencedores del Valle” y de los empleados, socios, conductores y estibadores examinen antes conjuntamente este asunto y recaben la opinión del comité de salud y seguridad, si lo hay.

Cuando no hay ningún otro medio eficaz de protección, la empresa debe proporcionar una cantidad suficiente de equipo de protección personal adecuado, instruir a los empleados, socios, conductores y estibadores sobre su utilización correcta y velar por que se utilice efectivamente. La elección del equipo se debe efectuar con ayuda de especialistas, puesto que es

necesario conocer tanto lo que atañe a su eficacia como a sus propiedades ergonómicas, es decir, su adaptación a las características físicas y funcionales de quienes conforman la Cooperativa “Vencedores del Valle”.

El equipo de protección personal es un conjunto de aparatos y accesorios fabricados para ser utilizados en las diferentes partes del cuerpo, las cuales pueden estar expuestas a riesgos. Estos equipos forman una barrera protectora entre el cuerpo y el peligro. Con el uso apropiado del equipo de protección personal, reduciremos el riesgo, esto es, la probabilidad de que el peligro ocasione una lesión. Sin embargo, es necesario que este tipo de equipo no reduce el peligro; asimismo, hay que señalar que el peligro siempre está presente. Por lo tanto, el no usar el elemento o el equipo de protección personal, así como el hecho de utilizar un equipo que no sea el adecuado, o utilizar el adecuado en forma inadecuada, incrementa mucho la probabilidad de sufrir una lesión.

Como conclusión podemos decir entonces que: Una de las formas de impedir accidentes es eliminar los riesgos, cuando esto no es posible, es necesario proteger al personal de la empresa, proporcionándole elementos de protección personal. Teniendo en cuenta que estos son la última barrera entre el riesgo y el accidente, debemos prestar especial atención a las bondades, calidad y comodidad de los mismos, asegurándonos de esta manera, el uso efectivo por parte del personal afectado. No se debe permitir la prescindencia en el uso de estos elementos por mero capricho o negligencia, pero se tendrán en cuenta planteamientos efectuados por los usuarios con respecto a su eficacia y tolerancia.

Debe quedar bien entendido que el equipo de Protección Personal, NO ELIMINA EL RIESGO EXISTENTE, sino que es una barrera entre el Agente Agresor y Elcuerpo o una parte de este.

Protección del Cráneo.

Casco de Seguridad.

El casco, es el elemento destinado a asegurar, dentro de los límites técnicosrazonables o posibles, la protección de la cabeza, contra caída de objetos, salpicaduras químicas, riesgos térmicos y eléctricos.

Un casco debe asegurar una buena resistencia a la penetración y una suficiente amortiguación. La resistencia a la penetración está relacionada a la cáscara, que se considera rígida, mientras que la amortiguación del impacto es producida por el arnés ubicado en el interior de la cáscara, este está compuesto por una vincha (diametral) y correas longitudinales que terminan en una corona superior y que son las encargadas de absorber los impactos.

Los cascos de seguridad deben cumplir con los siguientes requisitos:

- Absorber la mayor parte de la energía del impacto
- Detener o desviar la caída de objetos

Cuando los cascos están destinados a cubrir otros riesgos deberán:

- Aislar al cráneo de contactos que puedan ser riesgosos
- Aislar al cráneo de radiaciones de calor
- Cubrir de salpicaduras de químicos

Recomendaciones para el correcto uso del casco.

- Ajustar el arnés del casco a la cabeza, de manera tal que quede un espacio libre entre la cabeza y la cáscara de aproximadamente 20 mm, que además de servir de colchón para la absorción de los

impactos sirva para la circulación de aire que mantenga ventilado el cuero cabelludo.

- Revisar diariamente el casco, si se descubre fisuras o rajaduras deberá desechar el mismo.
- Cuando termine el trabajo, no deje el casco expuesto al sol o al calor.
- Mantener el casco limpio, lavándolo con agua y jabón. No usar pinturas ni solventes que puedan tapar las fisuras o acelerar el deterioro del material de la cáscara.

Indicaciones Para El Personal.

Un golpe en la cabeza puede producir pérdida de conocimiento y lesiones en la masa encefálica. La pérdida del conocimiento puede conducir a un accidente aún mayor. PIENSE. El cerebro es el encargado de coordinar los movimientos del cuerpo y las funciones de nuestros órganos y sentidos.

Protección Ocular.

Los ojos como el resto de los sentidos nos permiten comunicarnos con el mundo que nos rodea y de ellos dependen muchas veces las sensaciones que podemos sentir con el resto del cuerpo, no podríamos hacer gran parte de nuestro trabajo sin contar con nuestra vista en buenas condiciones.

La gran mayoría de los accidentes que afectan a los ojos es producida por la proyección de partículas de pequeñas dimensiones que perforan la córnea y el cristalino, o salpicaduras de productos químicos que irritan o queman. Es evidente que la resistencia de estos elementos de nuestro organismo es muy baja y ante cualquier ataque se ven altamente vulnerados.

Pero no solo los elementos que lastiman al organismo son los perjudiciales, también las radiaciones visible y no visibles por nuestros ojos los atacan, así como el calor y los gases provenientes de productos químicos.

Además de los elementos que se proyectan también atacan a nuestros ojos las partículas que se encuentran en suspensión en el aire o que son movidas por los vientos o corrientes de aire.

La protección ocular más común son los ANTEOJOS de Seguridad, existen en la actualidad gran variedad de ellos en función al tipo de riesgo que estemos expuestos. Cuando las posibilidades de ataque son muy amplias los elementos de protección son faciales para evitar el contacto no solo con el rostro sino también que el elemento, como ser polvos gases y radiaciones encuentren caminos para llegar a nuestros ojos.



Para ambientes húmedos es recomendable que los anteojos tengan un tratamiento antiempañante.

Fuentes de Riesgos.

- Proyección de objetos y partículas relativamente grandes.
- Proyección a gran velocidad de pequeñas partículas.
- Proyección de partículas incandescentes.
- Penetración de polvos en suspensión.
- Salpicadura de metales en fusión o líquidos a temperatura.

- Salpicadura de agresores químicos.
- Penetración de gases, humos y vapores.
- Exposición a corrientes de aire.
- Luz reflejada o deslumbramiento.
- Exposición de radiaciones luminosas de moderada o gran intensidad.
- Contacto con diversos tipos de fluido orgánicos.

Protección Auditiva.

Definiciones:

Sonido: Es toda variación de presión que puede ser detectada por el oído humano.

Ruido: Es todo sonido que resulta desagradable o nocivo para quien lo escucha. Esta apreciación está íntimamente relacionada a factores Psicofisiológicos y Subjetivos.

Las vibraciones mecánicas producen ondas de presión de las cuales una pequeña gama son percibidas por el Órgano del Oído.

El oído, detecta esta energía mecánica y la transforma mediante los distintos componentes del órgano de la audición en señales eléctricas que pasan al cerebro y se interpretan como sonido.

Medidas Preventivas

- No permanezca más tiempo del necesario en lugares donde el nivel de ruido sea elevado.
- Siempre que se encuentre en lugares con nivel de ruido elevado.

Utilice Protección Auditiva

- Mantenga los Elementos de Protección Auditiva Limpios y en Buenas Condiciones de Uso.
- Procure no realizar actividades que generen alto nivel de ruido en forma innecesaria.

Protectores Auditivos.

Los protectores auditivos son elementos destinados a disminuir el ingreso de presión sonora en el oído, evitando así lesiones severas y enfermedades irreversibles.

Su utilización es Obligatoria en aquellos lugares donde el nivel sonoro supere los 85 Decibeles y en los sectores donde se encuentre las indicaciones correspondientes.

Aquellos lugares donde no sea posible mantener una conversación con voz normal debe considerarse por encima de los 85 Decibeles.

Seleccione correctamente uno de los tres tipos de los protectores auditivos:

- Tapón auditivo.
- Tapón auditivo desechable.
- Protectores de Copa (Auriculares).

Tapones desechables: Todos se colocan dentro del conducto auditivo externo.

Son prácticos e impiden que la suciedad entre al oído.

Tapones reusables: Se ajustan al conducto externo para bloquear suciedad o grasa. Vienen unidos con hilo para que no se pierdan.



Tapones en bandas para cabeza: Se ajustan con firmeza pero son cómodos. Permite usarlos con cascos o lentes de seguridad.



Protección para las Manos.

Nuestras manos nos permiten desarrollar las más diversas funciones, como ser tomar un cubierto, hacer una caricia tocar un instrumento o realizar un trabajo. Son nuestras herramientas más valiosas juntamente con nuestro cerebro.

El 25 % de los accidentes producen lesiones que afectan a las manos, los brazos y los dedos. Entonces, podemos asegurar que dentro de los lugares

de trabajo, las manos están expuestas a muchos riesgos (físicos y químicos), por eso es importante tomar algunos recaudos.

Riesgos Físicos:

Mecánicos

- ✓ Mover, levantar o trasladar un objeto demasiado pesado.
- ✓ Utilizar herramientas mecánicas y eléctricas (ruedas, rodillos, cintas, cadenas, martillos, prensas, cortadoras) deterioradas o con desperfectos funcionales.
- ✓ Rozar bordes, ásperos y cortantes.
- ✓ Golpear o chocar contra objetos muy pesados o que estén sometidos a fuerzas y presiones superiores a los que el cuerpo humano pueda soportar.

Consecuencias

Golpes, torceduras, tensiones, esguinces, fracturas, aplastamientos, raspaduras, cortes, perforaciones, etc.

Prevención

- Conocer el trabajo y el correcto uso de las herramientas y equipos.
- Conocer los comandos de protección.
- Chequear la maquinaria antes de comenzar el trabajo.

Temperaturas

Calor:

- Contacto directo con sustancias calientes, vapores o algún otro elemento expuesto a alta temperatura, como ser cañerías del vehículo.
- Exposición directa a alguna fuente de calor.
- Manipulación de elementos que levanten temperatura

Frío:

- Contacto directo con sustancias frías ó gases.
- Exposición directa a alguna fuente de frío (cámaras)
- Manipulación de elementos que mantienen baja temperatura.

Consecuencias.

Irritación de la piel, enrojecimiento, picazón, quemaduras, úlceras, etc.

Prevención

- Usar guantes apropiados para aislamiento térmica
- Utilizar elementos aislantes para mangos y manijas de herramientas
- Enfriar las superficies calientes



Protección Respiratoria

El aire puro está compuesto por una mezcla de gases en la siguiente proporción: 21% de Oxígeno, 78% de Nitrógeno y 1% de otros gases. Una persona según su actividad respira entre 5 a 10 litros de aire por minuto.

Los Polvos, humos y nieblas; son partículas que flotan en el aire. A veces no se ven ni las huelen, pero, atrapadas en el sistema respiratorio, causan daños de corta o larga duración y posibilidad de muerte. Los polvos son causados por moliendas, lijado, compresión y trituración. Los humos, por operaciones de alta temperatura como soldadura, fundición o trabajos en hornos. Las nieblas se forman donde se rocía, mezcla y limpia. Las partículas menores a 10 micrones no alcanzan a ser filtradas por las defensas del aparato respiratorio y pueden penetrar según su tamaño hasta las partes más profundas del sistema respiratorio, produciendo enfermedades mortales. Los síntomas de estas enfermedades normalmente no son de cuadros agudos que puedan ser detectados en forma inmediata, la aparición de los síntomas es muy tardía a los efectos profilácticos y los daños son irreversibles. Los agresores higiénicos como son el plomo, el cadmio o el mercurio, entre otros, pueden pasar de los pulmones al torrente sanguíneo y alcanzar órganos como los riñones, el cerebro y el hígado., provocando graves enfermedades.

Los gases y vapores, invisibles, están en el aire a temperatura ambiente. Irritan el sistema respiratorio y causan males de corta o larga duración y aún la muerte, si están muy concentrados. Los gases vienen en procesos químicos y operaciones de alta temperatura. Los vapores pueden ser encontrados en los lugares donde hay solventes para limpieza, diluyentes, pinturas y en refinerías.

Las temperaturas extremas también pueden afectar al sistema respiratorio, según su temperatura y el tiempo de exposición. Ocurren en hornos de alta temperatura o en procesos de congelación.

Los polvos, humos y nieblas; pueden irritar la nariz, la garganta y las vías respiratorias superiores. Algunas partículas, según su tamaño y naturaleza, pueden pasar a los pulmones y perjudicar los tejidos. Ocasionalmente graves trastornos en la salud.

Protección de Pies.

El calzado de Seguridad está diseñado específicamente para evitar lesiones irreversibles provocadas por Golpes, Atrapamientos, Pinchazos y Laceraciones.

Nuestros pies nos permiten trasladarnos de un lado a otro y con ellos recorreremos unos 40.000 Km. durante nuestra vida.

A simple vista los pies parecen sencillos, pero en realidad están formados por muchos huesos, músculos, ligamentos y nervios.

Cada pie tiene exactamente 26 huesos, 30 articulaciones, 19 músculos y 57 ligamentos. Todos elementos que forman un mecanismo muy perfecto y casi irremplazable que merece ser cuidado.

Todos los accidentes que afectan a los pies, ocurren por no usar el calzado de protección adecuado al riesgo que están expuestos.

Seis de cada diez accidentes que afectan a los pies, son ocasionados por caídas de objetos sobre ellos, el resto ocurre por resbalones, perforaciones y tropiezos.

Como cuidar los Pies.

- Las medias de algodón 100% mantienen los pies secos y frescos, evitando problemas en la piel. Deben cambiarse frecuentemente y usando talco.
- El calzado debe estar siempre totalmente seco, aunque no debe ser dejado al sol para que no pierda flexibilidad.
- Los dos pies no son exactamente iguales, use el calzado que mejor se adapte al pie más grande, pruebe su calzado camine y no espere que su calzado se estire, no lo hará.

Selección del Calzado.

En aquellos casos en que el calzado ordinario no sea apropiado, se deberán seleccionar y proveer calzados apropiados a la actividad, ya sean estos, zapatos, botas u otros medios de protección.

Hay diferentes tipos y modelos de calzados, en función al riesgo específico al que estarán expuestos sus pies, pueden ser zapatos, botín, borceguí o bota.



Cuando se trabaja sobre superficies húmedas o mojadas es necesario que el fondo sea de neopreno, aunque no son aconsejables si existen aceites.

Para superficies lisas es aconsejable el fondo de suela crepé. Para superficies grasosas, es aconsejable el uso de gomas duras, mientras que para superficies secas pueden ser gomas blandas.

Cuando es necesario proteger los dedos de los pies de golpes e impactos deben tener punta de acero, si es necesario trabajar en el agua serán completamente de goma y de esta manera las características varían en función a las diferentes necesidades, para nuestro caso existe un calzado adecuado, solo es cuestión de buscarlo.

Recordar siempre que los cordones de los calzados deberían mantenerse ajustados en forma permanente.

Fajas o Cintos para Esfuerzo.

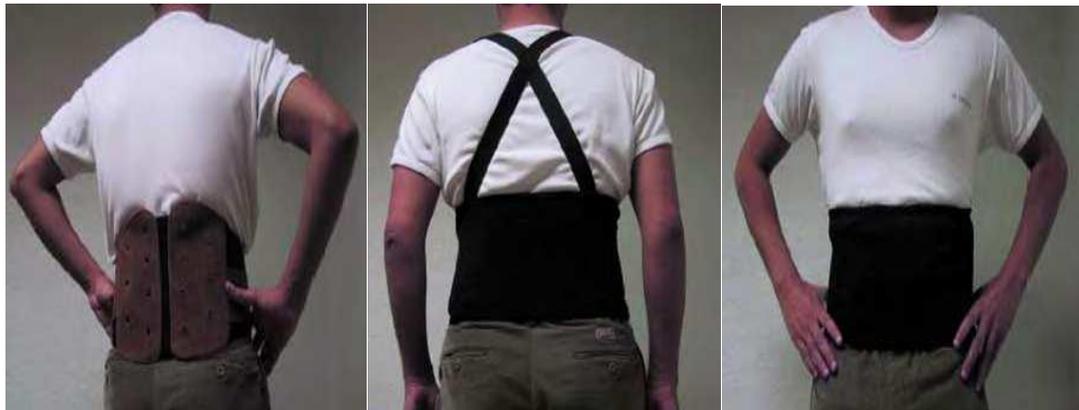
Esto va vinculado con una de las tareas que se relacionan con los riesgos ergonómicos, más presentes y que están en diferentes tipos de actividades laborales.

Cuando estas son muy notables que causan enfermedades agudas, antes llamadas enfermedad-accidente, como lo son los problemas de columna o musculares, pueden ser detectados y atendidos incluso son el punto de partida para que el empleador preste atención a este tipo de riesgos si es que no cuenta con asistencia profesional en la materia. Pero lamentablemente, como el resto de los agresores higiénicos no son detectados hasta que no aparecen los síntomas de las enfermedades y por supuesto para ese entonces es tarde para Prevenir.

Para preservar la salud del hombre y aumentar su rendimiento (combinación ideal y muy buscada), el uso de la faja lumbar asegura ergonómicamente que ante la realización de determinados esfuerzos del hombre tener un

cinturón de espalda o faja reguladora, ofrece una protección cierta, además de la sensación de seguridad que este elemento da a la persona que lo usa. Estas fajas están constituidas por materiales flexibles reforzados con elementos rígidos, en las zonas en las que se quiere dar apoyo a la espalda, denominados ballenas.

Algunas de estas están complementadas con cinturones dispuestos en formas de tiradores cruzados de soportes elásticos, regulables de acuerdo a las necesidades personales.



Movimiento Manual.

El levantamiento y transporte manual de pesos es una acción común en el trabajo, para que esta acción no ocasione lesiones a las personas, es necesario adoptar las siguientes recomendaciones.

Antes de levantar la carga.

- Verificar el tamaño, forma y volumen de la carga.
- Para estar seguro de que se tiene la capacidad suficiente de moverla. El peso total de la carga no debe sobrepasar la capacidad individual.

- Un hombre normal entre 18 y 35 años puede levantar hasta 40 kg. prácticamente sin problemas.
- Verificar que el elemento a manipular no tenga puntas salientes, ángulos filosos o componentes que al moverse puedan provocar lesiones.

Analice la necesidad de utilizar elementos de Protección.

- Verifique que el elemento a manipular no tengan temperatura elevada o pueda al moverse emitir Proyecciones, Gases o salpicaduras (en caso de elementos corrosivos).
- Verifique el camino a recorrer.
- Antes de realizar el movimiento tenga presente el estado del camino, la presencia de obstáculos y la altura en la que se debe transportar la carga.
- Compruebe que el lugar donde va a depositar la carga este en condiciones.
- Verificando que no provoque riesgos a las personas o a la propia carga en caso de falso movimiento (en especial cuando se estiban o se depositan en altura).

Al levantar la carga

- Los pies deben colocarse separados, a ambos lados de la carga, uno más adelante que el otro. Esta acción aumenta la base de sustentación mejorando el equilibrio.
- Al bajar los brazos para tomar la carga deben doblarse las rodillas manteniendo la cabeza y la columna lo más levantado posible. Esta acción permitirá que el mayor esfuerzo lo realicen los músculos de las piernas y no los de la columna vertebral.

- Agarrar firmemente la carga utilizando la palma de la mano y todos los dedos.
- Al incorporarse los brazos deben permanecer extendidos y pegados al cuerpo, realizando la fuerza con las piernas.

Al transportar la carga.

- La carga se debe mantener cercana al cuerpo.
- La espalda permanecerá en forma recta con la barbilla levemente metida hacia adentro.
- La fuerza deberá realizarse con las piernas manteniendo la carga centralizada.
- No es conveniente permanecer mucho tiempo con la carga sostenida en forma innecesaria.
- No se deben hacer movimientos bruscos, girar o torcerse transportando la carga, estas acciones son la causa más frecuente de lesiones (lumbalgias, hernias).

Ropa de Trabajo.

La ropa utilizada deberá ser la autorizada por la Cooperativa, de acuerdo a la actividad a desarrollar en la misma por los operarios o trabajadores. Es posible aunque no recomendable que puedan existir diferentes equipos para diferentes sectores. En estos casos deberá evitarse el acceso de aquellos que tengan menor nivel de protección en los sectores en los cuales son necesarias mayores medidas de protección.

La indumentaria de trabajo debe ser siempre ajustada al cuerpo, evitando utilizar prendas que puedan ser atrapadas por partes de maquinarias en movimiento, causando accidentes.

Son ejemplos de lo que no debe usar: camisas muy amplias y sueltas, pantalones excesivamente largos, mangas sueltas, ropa deshilachada, cordones de ajuste, corbatas, cadenas, pulseras o relojes.

La resistencia al uso de un equipo o un elemento de protección personal, es uno de los problemas más frecuentes con el que nos encontramos los encargados de recomendar y verificar el uso de los mismos.

El rechazo puede originarse en varios factores que a veces aparecen combinados, estos pueden ser: Incomodidad, Resistencia al Cambio, Vergüenza o en resumen por que el trabajador, No Sabe, No Quiere o No Puede.

El Equipo Seguridad que un Vehículo de la Cooperativa de Transportes “Vencedores del Valle”





h. Conclusiones

Luego de haber realizado el análisis e interpretación de la información obtenida sobre la Cooperativa de Transporte “Vencedores del Valle” se ha podido determinar las siguientes conclusiones:

- La Cooperativa de Transporte “Vencedores del Valle”, no brinda capacitación oportuna a sus socios, empleados, estibadores y choferes que les permita incrementar el nivel de conocimientos respecto a las funciones que deben desempeñar.
- El personal que labora en la Cooperativa de Transporte se encuentra propenso a factores externos que atentan contra su salud, lo que impide en ciertos casos el cumplimiento eficiente de las funciones asignadas.
- Los choferes de la empresa no descansan las horas reglamentarias lo que no permite a los mismos en ciertos casos poder cumplir con el siguiente viaje que les haya sido asignados.
- El personal que se desempeña en la empresa está dispuesto a asistir a las capacitaciones que fueran brindadas, así como también a cumplir con todo lo dispuesto en el manual de seguridad.

i. Recomendaciones.

Una vez analizada la situación de la empresa en estudio y determinado los problemas más relevantes, se ha creído conveniente plantear las siguientes recomendaciones:

- Se recomienda la capacitación del personal de la Cooperativa “Vencedores del Valle”, a fin de incrementar los conocimientos de cada uno de ellos para que se puedan desenvolver de una forma eficiente en cada una de sus actividades cotidianas.
- Que la empresa brinde la protección personal necesaria a cada uno de sus empleados, esto con la finalidad de evitar perjuicios ocasionados por agentes externos.
- Asignar adecuadamente los turnos respectivos a cada uno de los choferes de la empresa, con la finalidad de que puedan descansar las 8 horas y que no se presenten dificultades o accidentes en el siguiente viaje.
- Aplicar el manual de seguridad propuesto en el presente trabajo a fin de prevenir accidentes laborales y de esta manera dotar al personal con procedimientos seguros de trabajo que garantice la integridad física y mental de todos quienes conforman la Cooperativa “Vencedores del Valle”.

j. Bibliografía

j.1. Libros

- CHIAVENATO, Idalberto, 2007, Administración de Recursos Humanos, Editorial Mc Graw-Hill, octava edición, México, pág. 457
- REYES, Agustín, 1971, Administración de Personal, Editorial Limusa S.A, primera edición, México, pág. 245
- WRATHER, Willan, DAVIS, Jry, Administración de Personal, Recursos Humanos, Editorial Mc Graw-Hill, primera edición, México, pág. 275
- Módulo 7, “La Gestión del Talento Humano”, Carrera Administración de Empresas, UNL, págs.

j.2. Webgrafía

- www.metro.inter.edu/servicios/manualdeseguridad.pdf
- http://www.gsacol.com/informacion/Guia_Transporte_Carga_Terrestre.pdf
- http://publications.paho.org/spanish/Unidad_2_PC+630.pdf
- <http://www.ogp.org.uk/pubs/365S.pdf>
- http://www.wikilearning.com/apuntes/capacitacion_y_desarrollo_del_personal-concepto_de_capacitacion/19921-2

- <http://www.mitecnologico.com/Main/ConceptoImportanciaCapacitacion>
- <http://www.relaciones-humanas.net/historiarelacioneshumanas.html>
- <http://definicion.de/seguridad-industrial/>
- <http://www.plandecapacitacion.com/>
- <http://www.rrhh-web.com/capacitacion2.html>
- http://www.elprisma.com/apuntes/administracion_de_empresas/capacitacionrecursoshumanos/default3.asp
- <http://www.monografias.com/trabajos28/seguridad-laboral/seguridad-laboral.shtml>
- <http://elgranvitoko.blogspot.com/2007/11/seales-en-las-calles-y-carreteras-de.html>
- <http://www.extintoresaf.es/senalizacion.php>
- <http://corinproinca.blogspot.com/2011/03/conoces-la-importancia-de-las-senales.html>
- http://publications.paho.org/spanish/Unidad_2_PC+630.pdf
- http://www.gsacol.com/informacion/Guia_Transporte_Carga_Terrestre.pdf

k. Anexos

k.1. Anexo N° 1: Ficha de Resumen del Proyecto.

❖ Título:

“Propuesta de un Plan de Capacitación y un Manual de Seguridad para la Cooperativa de Transportes de Carga-Camiones Interprovincial “Vencedores del Valle” de la Ciudad de Catamayo”.

❖ Problema:

La falta de un adecuado Plan de Capacitación y Manual de Seguridad para la Cooperativa de Transporte de Carga Pesada “Vencedores del Valle”, y de qué manera incide en el desarrollo del personal y en su seguridad dentro del trabajo.

❖ Objetivos:

General.

Contribuir con la elaboración de un plan de capacitación y un manual de seguridad para la Cooperativa de Transporte de Carga Camiones “Vencedores del Valle” de la ciudad de Catamayo.

Específicos.

- Implementar un plan de capacitación dirigido a: socios, choferes y estibadores de la Cooperativa de Transportes “Vencedores del Valle”.

- Descubrir las causas de riesgo laboral que afectan la integridad de todo el personal que labora dentro de la Cooperativa “Vencedores del Valle”.
- Determinar los factores de riesgo laboral que atenta contra la integridad física y mental del personal que labora en la Cooperativa “Vencedores del Valle”
- Diseñar un manual de seguridad el cual vaya encaminado a conocer todos los riesgos que se pueden acceder dentro de la empresa.

❖ **Metodología**

Materiales

- **Útiles de Oficina**
 - Copias
 - Esferos
 - Libros
 - Carpetas
 - Hojas de papel bond
- **Equipos de Oficina**
 - Computadora
 - Internet
 - Impresora
 - Flash Memory

Métodos

- Método Científico
- Método Inductivo
- Método Deductivo
- Método Histórico

Técnicas

- Observación
- Entrevista
- Encuesta
- Población y Muestra.

k.2. Anexo N° 2: Formato de la entrevista realizada al gerente de la Cooperativa “Vencedores del Valle”.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Como estudiante de la carrera de Administración me dirijo a usted muy comedidamente se digne contestar las siguientes preguntas las cuales servirán para la aplicación de un plan de capacitación y manual de seguridad para la Cooperativa “Vencedores del Valle”

PREGUNTAS PARA EL GERENTE.

1. Qué tiempo viene laborando la empresa con el puesto de Gerente.
.....
.....
2. En qué año fue creada la Cooperativa de Transportes “Vencedores del Valle”
.....
.....
3. Usted como gerente me podría brindar información acerca de cómo ha ido evolucionando la empresa desde su creación.
.....
.....
4. Indique las fortalezas que tenga la empresa.
.....
.....
5. Indique las debilidades de la empresa
.....
.....

6. Dentro del reglamento de la Cooperativa “Vencedores del Valle”, se encuentra establecida capacitación al personal.

.....
.....

7. Lo considera de vital importancia al talento humano de su Cooperativa. Porque.

.....
.....

8. Considera importante que el personal sea capacitado.

.....
.....

9. Considera a la capacitación como un gasto o una inversión para el talento humano.

.....
.....

10. Que beneficios cree usted que se obtiene de la capacitación

- Rentabilidad ()
- Actitudes Positivas ()
- Crear una mejor imagen ()
- Permite el manejo de áreas de conflictos ()
- Alimenta confianza ()

.....
.....

11. En que le gustaría que fueran capacitados sus empleados.

.....
.....

12. Si se creara un plan de capacitación para la Cooperativa “Vencedores del Valle” usted si lo aplicaría.

.....
.....

13. Usted estaría dispuesto a contratar personas ajenas a la Cooperativa para que capaciten a su personal.

.....
.....

14. Al momento que usted contrata al personal le pediría que esté capacitado o usted lo capacitaría. Qué resultados espera de una capacitación

.....
.....

15. Si alguna persona o institución se ofrece a dictar charlas de forma gratuita a todo el personal de la Cooperativa “Vencedores del Valle”. Que tema le gustaría que se impartan
.....
.....
16. Cree que las condiciones de trabajo se encuentran constantemente en riesgo.
.....
.....
17. Que tipos de riesgo laboral están expuestos los socios y choferes de la Cooperativa “Vencedores del Valle”. Indique por favor.
.....
.....
18. Desde su punto de vista como ve el ambiente de trabajo que tienen sus empleados dentro de la empresa. Cree que es conveniente mejorarlo.
.....
.....
19. Para un socio o chofer se le determina las horas que debe descansar en un viaje.
.....
.....
20. Cuenta la Cooperativa “Vencedores del Valle”, con alguna empresa aseguradora, en caso de accidentes de tipo laboral.
.....
.....
21. La Cooperativa “Vencedores del Valle” cuenta con extinguidores, en caso de presentarse un incendio dentro de las instalaciones.
.....
.....
22. Estaría de acuerdo si en la empresa se implementaría un manual de seguridad con todos sus estatutos para todos quienes laboran en la misma.
.....
.....
23. En la Cooperativa “Vencedores del Valle”, se brinda material necesario de seguridad para los estibadores para que desempeñen sus funciones.
.....
.....

k.3. Anexo N° 3: Formato de la encuesta dirigida a los socios, choferes, estibadores y empleados de la Cooperativa de Transporte “Vencedores del Valle”.



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
ÁREA JURÍDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

Como aspirante a obtener el título de Ingeniero Comercial, me dirijo a usted de la manera más comedida se digne a contestar las siguientes preguntas lo cual me permitirá aplicar mi tema de tesis denominado “Propuesta de un plan de capacitación y manual de seguridad para la Cooperativa Vencedores del Valle”.

ENCUESTAS DIRIGIDA A LOS SOCIOS, CHOFERES, ESTIBADORES Y EMPLEADOS.

1. Le exigieron una previa capacitación antes de ingresar a laborar en la Cooperativa de Transportes “vencedores del Valle”
Si ()
No ()
2. Lo han capacitado a usted dentro de la empresa.
Si ()
No ()
.....
.....
3. Cada que tiempo ha recibido capacitación.
Cada año
Cada 6 meses ()
Cada mes ()
Nunca ()
4. Le gusta el ambiente de trabajo que da la Cooperativa “Vencedores del Valle”.

Si ()
No ()
Porque

.....
.....

5. Cuando ha usted lo capaciten le gustaría que el capacitador sea residente de otra ciudad o de la localidad.

Ciudad ()
Otra Ciudad()
Porque

.....
.....

6. Al efectuarse una capacitación en la Cooperativa de que forma le gustaría que ésta sea.

Curso ()
Conferencia ()
Seminario ()
Taller ()

7. Usted se autocapacita para mejorar sus conocimientos.

.....
.....

8. Si se propusiera un plan de capacitación en la Cooperativa “Vencedores del Valle”, le gustaría ser parte del mismo.

Si ()
No ()
Porque.

.....
.....

9. Como empleado de la Cooperativa “Vencedores del Valle”, en que ámbito le gustaría ser capacitado.

Relaciones humanas ()
Servicio al cliente ()
Cooperativismo ()
Leyes de tránsito ()
Otros ()

.....
.....

10. Correría usted con los costos de inscripción de los cursos impuestos por la Cooperativa “Vencedores del Valle”.

Si ()

No ()
Porque.

.....
.....

11. Esta expuesto ante una serie de factores que atenten contra su salud.

Si ()

No ()

.....
.....

12. Usted como estibador de la empresa le gustaría que se le brinde las herramientas necesarias para su labor diaria.

.....
.....

13. Como chofer de la empresa descansa las horas necesarias que se aplica en la ley.

.....
.....
.....

14. Cuando se presentan viajes largos usted le exige al dueño del vehículo que lo envíen con otro chofer

.....
.....

15. Cuenta con el equipo de protección personal.

Si ()

No ()

Porque

.....
.....

16. El área de trabajo se encuentra higiénicamente en buenas condiciones.

.....
.....

17. Acotaría todas las normas establecidas en un manual de seguridad, con la finalidad de resguardar su integridad física.

.....
.....

18. Cuenta la Cooperativa "Vencedores del Valle" con su dispensario para la atención exclusiva de sus empleados.

.....
.....

19. La Cooperativa "Vencedores del Valle", cuenta con números de emergencia en caso de suceder un accidente laboral.

Si ()

No ()

.....
.....

20. Se les realizan constantemente exámenes médicos de rutina.

.....
...
.....
...

21. Ha sufrido algún accidente de tipo laboral

Si ()

No ()

Como

.....
.....

22. Le gustaría que se dicte un curso de primeros auxilios en la Cooperativa "Vencedores del Valle"

Si ()

No ()

.....
.....

23. Cuando tiene algún percance en la carretera utiliza todas las herramientas de señalización. Como cuales.

.....
.....

24. Usted cuando ingresa a una empresa a realizar el embarque de cualquier mercadería le exigen instrumentos de seguridad.

Si ()

No ()

25. Existen señaléticas en la empresa demostrando las zonas de peligro y las que no son.

.....
.....

k.4. Anexo N° 4: Fotografías de la Cooperativa “Vencedores del Valle”.

- ✓ Oficina en Catamayo.



- ✓ Directivos.



✓ Vehículos de la Empresa



ÍNDICE

CONTENIDO	PÁG.
Portada	i
Certificación	ii
Autoría	iii
Agradecimiento	iv
Dedicatoria	v
Título	1
Resumen en Español	2
Resumen en Inglés	5
Introducción	7
Revisión de Literatura	10
Materiales y Métodos	62
Resultados	67
Discusión	104
Primer Objetivo	104
Segundo Objetivo	112
Tercer Objetivo	114
Cuarto Objetivo	119
Conclusiones	157
Recomendaciones	158
Bibliografía	159
Anexos	161
Índice	173